



ADVANIAKONCERNENS HÅLLBARHETSRAPPORT 2023

Vi hjälper dig att skapa
hållbara värden genom
smart användning av teknik

Innehåll

Inledning	3
Om Advania	4
Höjdpunkter 2023	7
Vår CEO har ordet	9
Strategi	11
Vårt företag	13
Attraktiv arbetsplats	14
Case: Advania Danmark	19
Mångfald, könsbalans och inkludering	21
Case: Advania Norge	25
Affärsetik	27
Klimatsmart verksamhet	30
Vår värdekedja	36
Ansvarsfull hantering av leverantörskedjan	37
Ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall	41
Våra erbjudanden	43
Integritet och informationssäkerhet	44
Cirkulär ekonomi	48
Case: Advania Sverige	51
Case: Advania Finland	53
Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle	54
Case: Advania Island	57

Vårt samhälle	58
Vårt samhälle	59
Case: Advania UK	61
Hållbarhetsinformation	63
Om hållbarhetsrapporten	64
Väsentlighetsbedömning	65
Hållbarhetsstyrning	67
Riskhantering	71
Medlemskap och samarbeten	75
Hållbarhetsresultat	78
Lokala mål	79
Hållbarhetsuppgifter på landsnivå	99
Hållbarhetsuppgifter för offshorebolagen	108
GRI-index	110
Kontaktuppgifter	115



Inledning

Om Advania	4
Höjdpunkter 2023	7
Vår CEO har ordet	9
Strategi	11

Advaniakoncernen i korthet

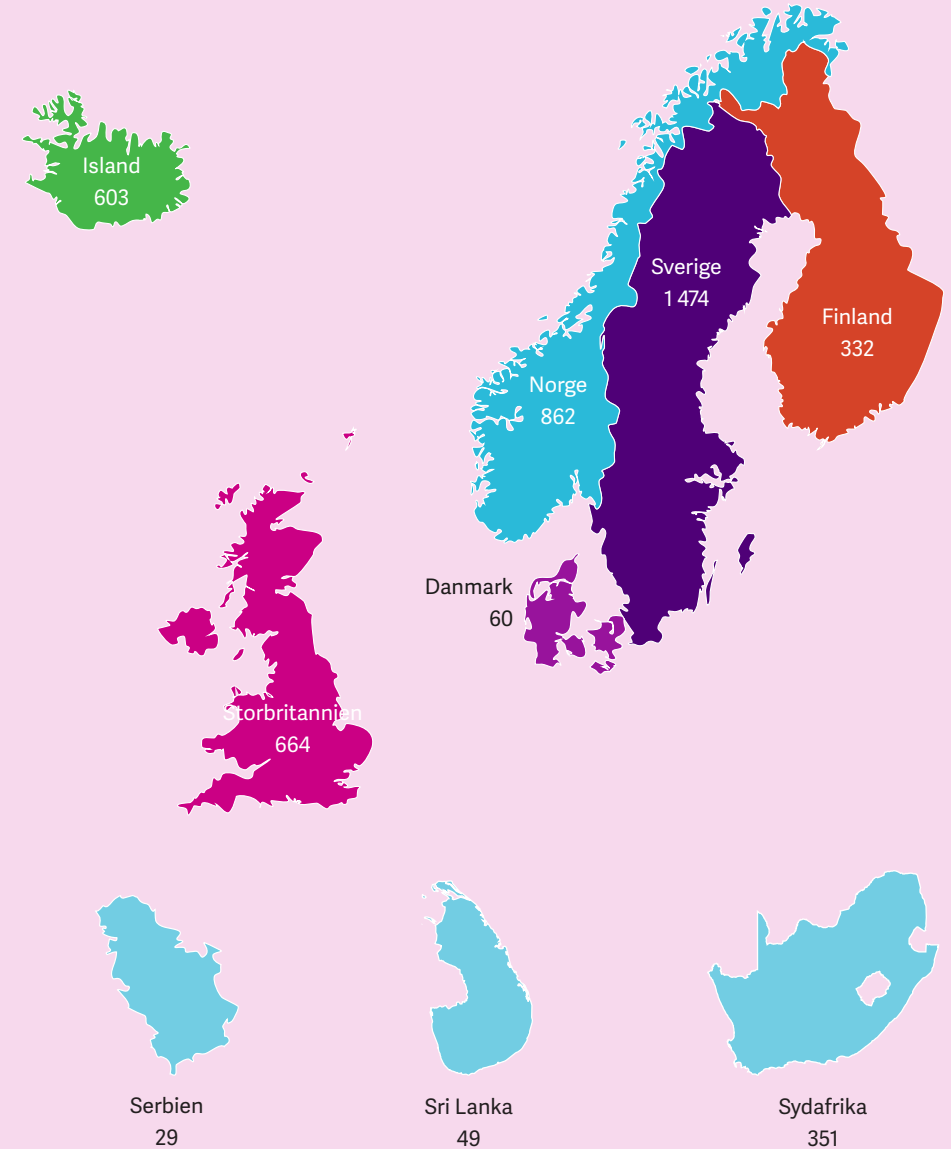
Advania AB (Advaniakoncernen) är ett av Nordeuropas ledande IT-tjänsteföretag, med huvudkontor i Stockholm. Advanias majoritetsägare är Goldman Sachs, genom ett flertal egenförvaltade och andra anslutna fonder. Övriga ägare i Advania är IK Partners, VIA Equity och ECI Partners samt enskilda medarbetare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

Vi har tusentals företagskunder inom den offentliga och privata sektorn och erbjuder ett brett utbud av IT-tjänster, plattformar, molnlösningar och support till små, medelstora och stora företag, multinationella koncerner och myndigheter. Vårt mål är att hjälpa våra kunder att förenkla sin IT-infrastruktur, öka funktionaliteten och bli mer kostnadseffektiva.

Våra medarbetare och var vi finns

Advania fortsätter att växa stadigt, både organiskt och genom förvärv. Den 31 december 2023 hade bolaget 4 435 högt kvalificerade personer anställda som alla har ett starkt teknikintresse samt viljan att skapa värde för våra kunder så att deras verksamheter kan växa på ett hållbart sätt.

Under 2023 bedrev Advania verksamhet i samtliga nordiska länder – Sverige, Norge, Island, Finland och Danmark – samt i Storbritannien. Utöver dessa verksamheter har vi även offshorebolag i Sydafrika, Sri Lanka och Serbien.



Antal anställda den 31 december 2023

Advanias affärserbjudanden



Managerade tjänster

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



IT-infrastruktur och -integration

Advania erbjuder lösningar för IT-infrastruktur, integrationsprojekt, rådgivning och produktsupport. Vi erbjuder datacenterlösningar, IT-plattformprojekt, virtualiseringslösningar, lösningar med inriktning på identiteter och åtkomst, samt integration och mjukvaruutveckling. Advanias oerhört kunniga IT-arkitekter och konsulter gör oss till en av norra Europas mest erfarna leverantörer av IT-infrastruktur och integrationstjänster.



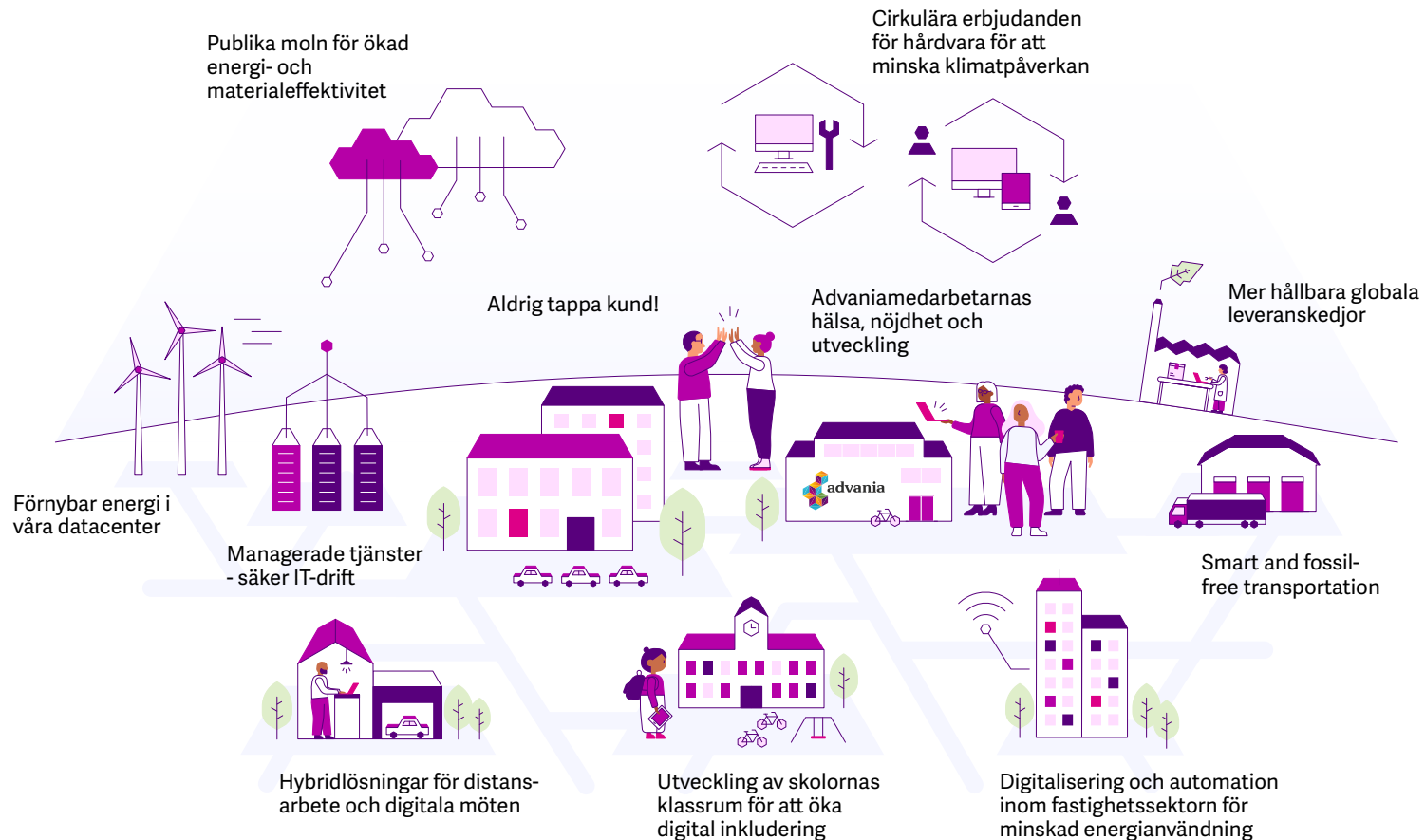
Professionella tjänster

Advania har ett brett utbud av tjänster inom rådgivning, mjukvaruutveckling, e-handel och infrastrukturlösningar för företag och myndigheter och vi arbetar mot både lokala och internationella kunder. Med Advania Professional Services kan vi hitta lösningar även i mycket komplexa fall och se till att kundernas IT-verksamhet fungerar smidigt.



Vi skapar värde för samhället

Advania och techbranschen spelar en viktig roll när det gäller att skapa och utforma ett mer hållbart samhälle. Vi har ett ansvar för att minska den negativa påverkan som våra produkter och tjänster har på människor och miljö, och för att utveckla mer cirkulära affärsmodeller. Illustrationerna visar några exempel på hur Advania skapar värde för samhället:



Höjdpunkter under 2023

Nytt varumärkeslöfte och värdeerbjudande som arbetsgivare

Advania har antagit "The tech company with people at heart" som vårt nya varumärkeslöfte och "Our difference is you" som vårt nya värdeerbjudande som arbetsgivare. Varumärkeslöftet och värdeerbjudandet ska användas i alla länder för att förmedla en mer enhetlig bild av koncernen. Läs mer på [sidan 11](#).

Nya styrelseledamöter

I november välkomnades Marianne Horstmann (Danmark), Lill Beate Pedersen (Norge) och Artti Aurasmaa (Finland) som nya ledamöter i Advanias styrelse. Alla tre har mångårig erfarenhet av finans- och affärsutveckling och kommer att fungera som viktiga länkar mellan koncernens styrelse och våra bolag i Danmark, Norge och Finland.

Content+Cloud byter namn till Advania

Att byta namn på Content+Cloud till Advania UK markerar en strategisk utveckling och global enhetlighet, och främjar den kultur av innovation, samarbete och kunskap som utgör kärnan i Advaniakoncernen.

Förvärv och avyttringar under året

Sverige: RTS Group AB är ett svenskt, privatägt IT-tjänsteföretag som specialiserar sig på stora digitala omställningsprojekt och managerade tjänster. RTS erbjuder även hårdvara och licenser för att kunna tillhandahålla helhetslösningar inom IT. Förvärvet av RTS kommer att stärka Advania Sveriges kapacitet för storskaliga digitala omställningsprojekt och för att utföra managerade tjänster för både befintliga och nya kunder. Förvärvet ligger i linje med Advanias mål att bli ett förstahandsval bland leverantörer av IT-tjänster i norra Europa. RTS verksamhet har inte tagits med i årets hållbarhetsrapport men kommer att redovisas under Advania Sverige i hållbarhetsrapporten för 2024.

Finland: Advania tog över den del av verksamheten som rör Apples hårdvaruprodukter från det Apple-specialiserade IKT-tjänsteföretaget Core Service Oy. Det stärker vår kapacitet inom rådgivning och tjänster samt vår position som auktoriserad produktåterförsäljare. Advania Finland sålde dessutom två datacenter till atNorth och överförde driften av datacentren till atNorth, samtidigt som ansvaret för hantering och säkerhet av kundmiljöer kvarstår inom Advania Finland. Den del av Core Service Oy:s verksamhet som Advania Finland övertagit ingår inte i årets hållbarhetsrapport men kommer att redovisas under Advania Finland i rapporten för 2024.

Bilden är tagen vid den interna lanseringen av det nya varumärkeslöftet i Sverige.





Bild från firandet av SBTi-godkännandet.

Viktiga händelser i våra verksamhetsländer

Advania Sveriges kortsiktiga klimatmål godkända av Science Based Targets initiative (SBTi)

Advania Sverige åtar sig att halvera klimatutsläppen i scope 1 och 2 till 2030 från basåret 2019, samtidigt som utsläppen i scope 3 ska minska med 70 procent per krona förädlingsvärde till 2030.

Advania Sverige uppnår guldnivå i EcoVadis ranking

EcoVadis är en organisation som utvärderar företags ledningssystem inom områdena miljö, arbetsrätt, mänskliga rättigheter, etik och hållbar upphandling. Varje företag bedöms utifrån storlek, geografiskt läge och bransch. Betyget placerar Advania Sverige bland de fem översta procenten av alla företag i EcoVadis databas.

Advania Islands kortsiktiga klimatmål godkända av Science Based Targets initiative (SBTi)

Advania blev det första IT-företaget på Island som fick sina mål för minskade koldioxidutsläpp godkända av Science Based Targets initiative. Målet är att minska utsläppen av växthusgaser med 50 procent till 2030, med 2021 som basår. Utöver målet för scope 1 och 2 åtar sig Advania Island att minska utsläppen av växthusgaser i scope 3 per isländsk krona förädlingsvärde med 52 procent till 2030.

Advania Island belönas för sitt jämställdhetsarbete

Advania Island fick utmärkelsen för jämn könsbalans (Jafnvægisvog) av FKA, föreningen för isländska affärskvinnor, för att ha uppnått en jämn könsfördelning på de högsta chefsbefattningarna.

Ny CEO utsedd i Danmark

Sigurdur Thorsteinsson har utsetts till ny CEO för Advania Danmark från och med den 1 september 2023.

Vår CEO har ordet

På Advania vill vi ge människor möjlighet att skapa hållbart värde genom smart användning av teknik, och 2023 innehöll flera viktiga milstolpar på vägen. Vi fortsätter att vara en pålitlig samarbetspartner för våra kunder och andra intressenter, och vi erbjuder innovativa och ansvarsfulla lösningar som hjälper dem att nå sina mål och hantera utmaningarna i vår digitala tidsålder. Vi vill bli hållbarhetsledare inom techbranschen. Det är ett ambitiöst mål som innebär att vi både vill minimera vårt miljöavtryck och göra ett större avtryck i samhället, samtidigt som vi ökar möjligheterna för våra kunder och samarbetspartner med våra innovativa produkter och tjänster.

Att vara aktiva i flera viktiga organisationer¹ fortsätter att vara en viktig del av vår verksamhet och gör det möjligt för oss att bidra positivt till en långsiktigt hållbar omställning av samhället. Vårt engagemang för hållbara affärsmetoder är viktigt för oss och vi fortsätter att stödja FN:s Global Compact och dess tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och affäretik. Vi använder också FN:s mål för hållbar utveckling som vägledning för våra egna hållbarhetsprioriteringar.

Fortsatt tillväxt trots utmaningar

2023 var ett utmanande år som präglades av inflation, höga räntor, minskad investeringsvilja och en minskad marknad för hårdvara. Med tanke på alla utmaningar är jag extra stolt över att Advania har fortsatt att växa framgångsrikt, vinna marknadsandelar och göra viktiga hållbarhetsinvesteringar. Det är ett verkligt styrkebesked som visar att vi har något unikt att erbjuda marknaden.

¹ Läs mer i avsnittet om medlemskap och samarbeten på [sidan 75](#).

Jag är övertygad om att Advaniakoncernen är på rätt väg. Det märks i allt från initiativ för att stärka vårt erbjudande till kunderna inom viktiga områden som AI och informationssäkerhet, till att bygga koncernens första återvinningscenter för IT-utrustning i Sverige. Vårt engagemang för att stärka hållbarhetsarbetet och bli ledande inom hållbarhet i vår bransch är extra viktigt. Vi är otroligt stolta över att kunna möta våra kunders ökade efterfrågan på cirkulära lösningar.

The tech company with people at heart

Under 2023 har vi tydliggjort vad som är vårt syfte, vår affärsstrategi och vårt DNA på koncernnivå. Det som binder oss samman är ett brinnande engagemang och ansvar för att fatta beslut så nära våra kunder som möjligt. Kärnan av allt detta har samlats och formulerats i The Advania Way. Vi har med andra ord inte förändrat vilka vi är – vi har istället tydliggjort vad Advania är och vad som utmärker oss.

Hege Støre, Group CEO



Milstolpar under 2023

Jag vill gärna lyfta fram några exempel på hur vi genomför vår strategi med hjälp av innovativa och spännande initiativ i våra verksamhetsländer.

Vi bryter ny mark inom återvinning

Vi är medvetna om att vi måste göra det enklare och attraktivare för våra kunder att gå över till en mer cirkulär hantering av IT-livscykeln. Ett stort steg i den riktningen är byggandet av ett återvinningscenter för IT-utrustning i Sverige, vår hittills största investering i hållbarhet och miljö. När bygget är klart kommer vi att kunna möta våra kunders efterfrågan på en mer cirkulär hantering av IT-utrustning. Centret kommer att kunna ta emot upp till en miljon IT-enheter om året och hjälpa oss att ta itu med det utbredda problemet med avfallshantering inom IT-sektorn.

Att utveckla och behålla kvalificerad personal

Under året har vi förbättrat vår förmåga att behålla både medarbetare och kunder – två viktiga aspekter av hållbarhet som dessutom hör ihop. Vi satsar stort på våra medarbetares kompetensutveckling och fokuserar på att skapa en god arbetsmiljö – fysiskt, psykiskt och socialt. En låg personalomsättning gör att kompetens och kunskap stannar kvar i företaget. Det gynnar också våra kunder.

Informationssäkerhet som en del av hållbarhetsarbetet

I takt med att vi blir alltmer uppkopplade och vår digitala ekonomi fortsätter att växa är informationssäkerhet och det ökande antalet cyberattacker en angelägenhet för alla företag. Att säkerställa en pålitlig och motståndskraftig digital infrastruktur är avgörande för ett demokratiskt och fritt samhälle. Under 2023 har vi sett att antagonistiska angrepp i syfte att skada viktiga samhällsfunktioner och

störa förtroendet för samhällets institutioner ökar. I dag är cyberrymden en del av hybridkrigföringen och att störa kritisk infrastruktur med cyberangrepp är en vanlig taktik som används av hotaktörer för att destabilisera samhället och minska förtroendet för olika samhällsfunktioner.

Informationssäkerhet är en prioriterad del i Advanias hållbarhetsarbete. För att vi ska kunna fortsätta den digitala utvecklingen är tillförlitliga och motståndskraftiga säkerhetsrutiner avgörande för att få kundernas och samhällets förtroende.

Certifiera och samarbeta

Vi fortsätter att satsa på att certifiera oss inom viktiga hållbarhetsområden. Vi samarbetar med andra företag och branscher i olika medlemsorganisationer och är glada över de erkännanden vi får från våra samarbetspartner och andra organisationer för vårt hållbarhetsarbete. Vi ser allt detta som ett bevis på det engagemang och hårda arbete vi lägger ner för att vara ledande inom hållbarhet, både i vår bransch och i samhället i stort.

Möjligheter och utmaningar framöver

Advania har naturligtvis inte varit förskonat från de utmaningar som en tuffare ekonomi och pågående globala konflikter innebär. Marknadens prioriteringar har förändrats påtagligt och intresset för långsiktiga investeringar, där det direkta monetära värdet är svårt att uppskatta, har minskat. Det inkluderar även hållbarhetsinitiativ. Samtidigt börjar de som anser att hållbarhet och andra immateriella värden är viktigare än ekonomisk vinning att ställa ännu striktare krav.

Det är en utveckling som ligger i linje med arbetet inom EU och de nya lagkraven från CSRD, EU:s taxonomi, CSDDD

och NIS2. Den kraftiga ökningen av nya krav och riktlinjer inom hållbarhet kommer utan tvekan att kräva mer resurser. Men det är en förändring som vi välkomnar eftersom den i slutändan kommer att leda till ökad systematisering, transparens och riskmedvetenhet. Jag har förtroende för Advanias beredskap inför de nya kraven och jag tror att vi kommer att kunna ta tillvara de möjligheter som följer med dem. Eftersom våra ägare också har en tydlig hållbarhetsagenda stödjer och hjälper de oss inte bara i dessa frågor utan är också villiga att investera i vårt arbete med att bli branschledande inom hållbarhet och kunna påverka våra leverantörer, intressenter och samhället i stort.

Jag tror att de mest spännande trenderna från 2023 kommer att fortsätta att präglade det kommande året. Vi kommer att titta närmare på hur ny teknik som AI kan ha en positiv påverkan på miljön. Att balansera ekonomiska mål med miljö- och hållbarhetsansvar kommer att prioriteras både internt och gentemot kunder och vår leverantörskedja. För att kunna göra det måste vi öka medvetenheten om hållbarhet och uppmuntra alla våra medarbetare och kunder att engagera sig i alla delar av vårt arbete.

”Smart by heart”

Jag vill också gärna säga några ord om hur oerhört stolt jag är över våra medarbetare. Deras orubbliga engagemang, deras förmåga att vara ”smart by heart”, säkerställer att varje åtgärd vi vidtar på vår hållbarhetsresa görs med kundernas bästa för ögonen. Det är en inställning som utgör själva grunden i The Advania Way och som hjälper oss att förbli ödmjuka men optimistiska på vägen mot en fortsatt hållbar utveckling och tillväxt för Advania. ●

Strategi

Vi tror på att teknik är till för att hjälpa människor och är medvetna om att våra tjänster påverkar alla delar av livet. Vi brinner för att förstå våra kunders problem, verksamhet och behov.

Grunden i Advanias strategi är närhet till kunderna, som vi uppnår genom att

- skapa värde genom partnerskap
- anpassa standardleveranser 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.

Varumärkesuppdatering och The Advania Way

Under 2023 har vi uppdaterat vårt varumärke för hela Advaniakoncernen. Arbetet omfattade vårt varumärkeslöfte, vårt värdeerbjudande som arbetsgivare och att uppdatera bilden av vårt varumärke i stort och hur det upplevs.

Vi har också utvecklat en varumärkesplattform som vi kallar The Advania Way. Syftet med plattformen är att hitta ett gemensamt sätt att prata om Advania och vår unika företagskultur. I The Advania Way har vi sammanfattat vad Advania står för i grunden, något som underlättar när nya medarbetare, kunder och förvärvade företag ska introduceras.

Plattformen används i första hand som ett verktyg för chefer och medarbetare, och tanken är att alla på Advania ska hitta sin egen "Advania Way". Våra CEO, CMO, HR-chefer och övriga chefer i hela koncernen samt vår Group CEO och styrelseordförande har alla varit delaktiga i utformningen av The Advania Way.

Advania är ett annorlunda techföretag. För oss är människan i centrum – i allt vi gör, hela tiden. Vi är på god väg att bli den ledande leverantören av tekniktjänster för medelstora företag i norra Europa. Och vi gör det på vårt sätt, med en stark känsla för vilka vi är, vad som gör oss unika och hur vi fortsätter att hjälpa våra kunder att lyckas.

Kärnan i vår modell är decentralisering och närhet till kunderna. Vi utvecklar vår verksamhet genom att stärka de människor som arbetar närmast våra kunder. Beslut måste fattas när och där det händer. Våra kärnvärden är motorn i vår tillväxt och det som särskiljer oss på marknaden.

Vi vill ge människor möjlighet att skapa hållbara värden med hjälp av smart användning av teknik

Vi är övertygade om att detta är vad som krävs för att få en hållbar samhällsutveckling och fortsatt framgång för våra kunder.



Vi är "The tech company with people at heart"

Teknik är till för att hjälpa människor och vi vet att våra tjänster påverkar alla delar av livet. Vi brinner för att förstå våra kunders behov. Vår verksamhet bygger på att vi förstår människor, och våra medarbetare uppmuntras att agera utifrån den kunskapen varje dag.

Vårt mål är att aldrig tappa en kund

Kunderna vill ha verkliga lösningar på sina faktiska problem. Och det är så vi skapar värde. Vår verksamhet bygger på att vi känner våra kunder och förstår deras behov – både i dag och i morgon. Närheten till kunderna är både en målsättning och en drivkraft. Och vi vet att förtroende är svårt att förtjäna men lätt att förlora.

"Our difference is you" är vårt värdeerbjudande som arbetsgivare och ett kärnvärde för oss

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. De har både befogenhet och ansvar att agera. Vi fattar beslut på verksamhetens alla nivåer och stärker både enskilda medarbetare och team. För oss är det ett självklart sätt att arbeta, för att fortsätta vara relevanta och skapa värde för kunderna.

Vår hållbarhetsstrategi

På Advania tror vi att digitalisering och IT-sektorn spelar en viktig roll i att främja och underlätta en hållbar utveckling. Därför har vi identifierat nio av de sjutton målen för hållbar utveckling som särskilt relevanta för vår verksamhet. Dessa mål, tillsammans med den väsentlighetsbedömning vi genomförde 2022, ligger till grund för vår hållbarhetsstrategi.

Som ett steg mot full efterlevnad av EU:s direktiv om företagens hållbarhetsrapportering, CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), började vi under 2023 att se över och förfina vår väsentlighetsbedömning, både för att säkerställa efterlevnad av CSRD och för att stärka vår hållbarhetsstrategi. Arbetet kommer att fortsätta under 2024, med fokus på att bättre redogöra för Advanias väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter på hållbarhetsområdet samt att införliva dem i vår affärsstrategi. Arbetet med att uppdatera väsentlighetsbedömningen kommer inte att påverka våra fokusområden i någon större utsträckning. För att hålla jämna steg med den snabba utvecklingen i vår bransch överväger vi en omfattande översyn av fokusområdena och vår övergripande hållbarhetsstrategi.

Ytterligare information om väsentlighetsbedömningen och hållbarhetspolicyen finns i avsnittet om väsentlighetsbedömning på [sidan 65](#).

Vår hållbarhetspolicy

Vårt företag	Vår värdekedja	Våra erbjudanden	Vårt samhälle
Attraktiv arbetsplats	Ansvarsfull hantering av leverantörskedjan	Personlig integritet och informationssäkerhet	Att vara en positiv kraft i samhället
Mångfald, jämställdhet och inkludering på arbetsplatsen	Ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall	Cirkulär ekonomi	
Affärsetik och transparens		Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle	
Klimatsmart verksamhet			

Partnerskap





Vårt företag

Attraktivarbetsplats	14
Case: Advania Danmark	19
Mångfald, könsbalans och inkludering	21
Case: Advania Norge	25
Affärsetik	27
Klimatsmart verksamhet	30



Attraktiv arbetsplats

Att skapa en attraktiv arbetsplats är avgörande för att vi ska kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Vi arbetar löpande med att attrahera och utveckla de absolut bästa individerna i branschen och vill främja en arbetsmiljö som präglas av mångfald och inkludering där alla kan vara delaktiga i arbetet på lika villkor. Ett decentraliserat arbetssätt, där varje medarbetare har befogenhet och ansvar att agera, hjälper oss att vara relevanta och skapa värde för kunderna. Vår företagskultur bygger på engagemang, intresse och frihet under ansvar. Vi tror på en platt organisation och en flexibel, familjevänlig arbetsplats med ett agilt arbetssätt.

Vårt mål är att ha en låg personalomsättning samtidigt som vi fortsätter att växa och vi är glada över att ha välkomnat omkring 250 nya medarbetare till koncernen under året. Den totala personalomsättningen på landsnivå varierade mellan 10 och 35 procent.

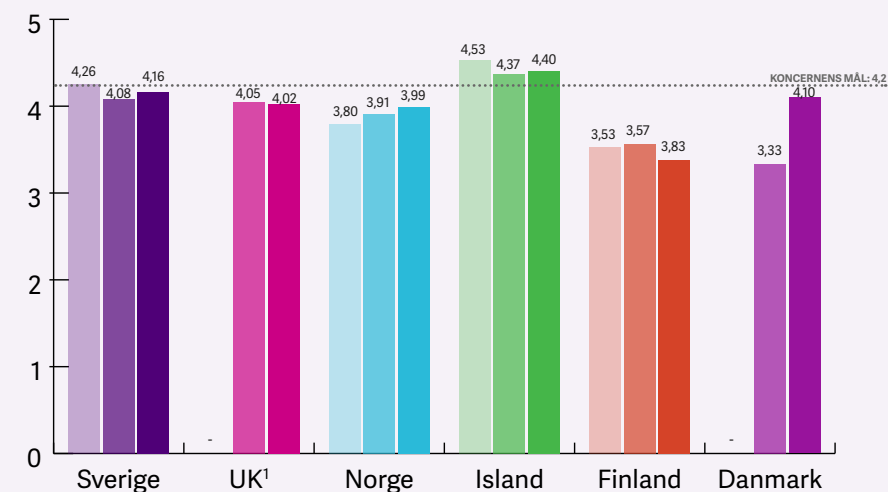
KONCERNENS MÅL

Gallupundersökningens resultat för medarbetarmotivation över 4,20 av 5
Gallupundersökningens resultat för medarbetarengagemang över 4,20 av 5

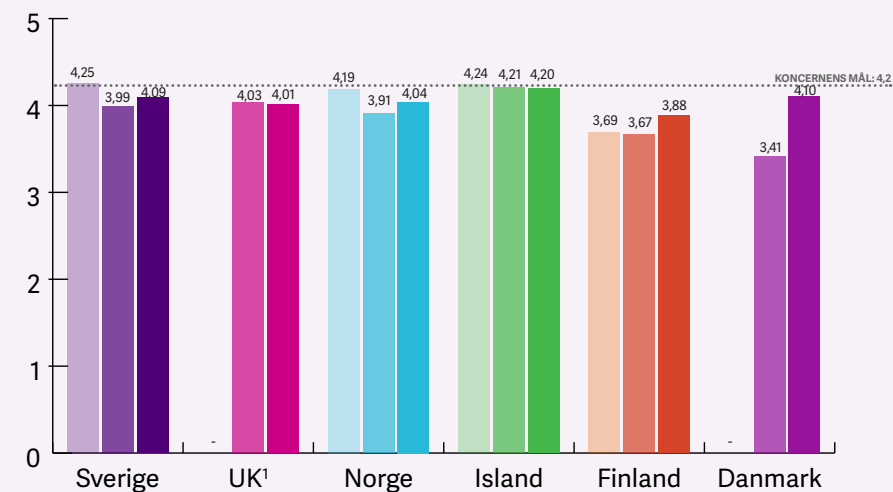
Tillvägagångssätt och mål

Våra gemensamma mål om att bygga upp ömsesidigt förtroende och att skapa långsiktiga relationer mellan oss och våra kunder skulle inte vara möjliga utan en sund, inkluderande och väl förankrad företagskultur. Vi inser att det bara är medarbetarna som kan säga hur vår företagskultur genomsyrar det dagliga arbetet, och därför uppmuntrar vi till regelbundna, informella samtal mellan ledare och medarbetare. Varje år görs dessutom en gallupundersökning som hjälper oss att mäta och analysera medarbetarnöjdheten mer i detalj.

Medarbetarnöjdhet – motivation

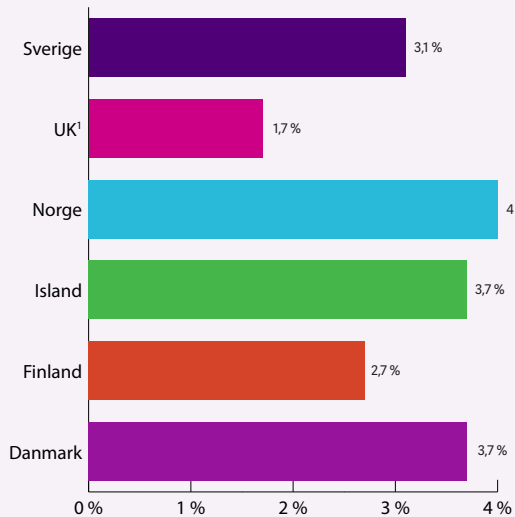


Medarbetarnöjdhet – engagemang

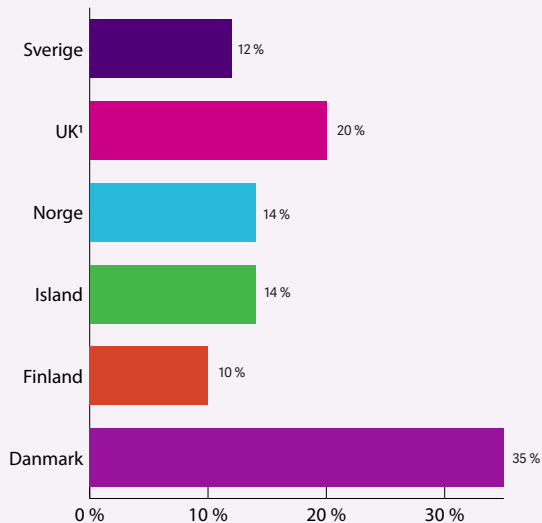


¹ Inklusive Advania Sydafrika

Total sjukfrånvaro i %



Total personalomsättning i %



¹ Inklusive Advania Sydafrika

Medarbetarnöjdhet

Varje år låter Advania analys- och rådgivningsföretaget Gallup genomföra en medarbetarundersökning för att mäta medarbetarnas arbetstillfredsställelse och produktivitet. Medarbetarna svarar genom att ange poäng på en skala från 1 till 5 inom områdena "motivation" och "engagemang". Resultat över 4,20 tyder på ett sunt arbetsklimat. Vi använder svaren för att skapa en friskare och mer attraktiv arbetsplats med produktiva och nöjda medarbetare.

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

Ett sunt arbetsklimat

Alla medarbetare omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Exempel på arbetsmiljöfrågor som följs upp är sjukfrånvaro, anmälda olycksfall och diskriminering (se tabell på [sidan 101](#)). Advania vill erbjuda en stabil och trygg arbetsmiljö, där ingen diskrimineras och där alla människor har lika värde. Vi använder oss av en systematisk och riskbaserad metod för att upptäcka och förebygga ohälsa och olycksrisker i arbetet. Flera av bolagen i koncernen samarbetar med externa vårdgivare och erbjuder alla medarbetare både förebyggande rådgivning kring ergonomi på arbetsplatsen och medicinsk vård i händelse av arbetsrelaterad ohälsa. Arbetsmiljöutbildning är också en viktig del av vårt proaktiva arbetssätt. Varje verksamhetsland anordnar sina egna utbildningstillfällen utifrån specifika lokala behov och juridiska krav. Exempel på områden som omfattas av våra arbetsmiljöutbildningar är ergonomi, första hjälpen och brandövningar. Våra arbetsmiljöutbildningar kan både rikta sig till alla medarbetare och vara anpassade för olika roller.

Det är den lokala CEO:n som bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljö och personalfrågor medan den lokala HR-chefen utför det aktiva arbetet. Vår ambition är att utbilda alla chefer i att upptäcka och åtgärda arbetsrelaterade risker, och de större koncernbolagen har inrättat fasta rutiner för detta.

Vid förändringar, oavsett om det rör sig om stora organisatoriska förändringar eller infrastrukturella förändringar på kontoren, gör vi alltid medarbetarna delaktiga för att se till att alla kan fortsätta att arbeta effektivt och under sunda arbetsförhållanden.

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige 🇸🇪

Årets gallupundersökning skickades ut till omkring 1 500 medarbetare, även konsulter, och resultatet för 2023 var bättre än för 2022, med 4,16 för engagemang och 4,09 för motivation, även om båda resultaten fortfarande ligger under målet på 4,20.

I samband med bolagssammanslagningen under det första kvartalet ökade personalomsättningen till 17 procent. Tack vare ett effektivt integrationsarbete har vi kunnat minska siffrorna avsevärt under året och i slutet av 2023 uppgick den totala personalomsättningen till 12,8 procent för helåret.

Sjukfrånvaron var ungefär densamma som föregående år och uppgick till 3,2 procent för helåret 2023.

Under 2023 har majoriteten av Advania Sveriges chefer deltagit i en utbildning med fokus på arbetsmiljölagstiftning, systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Utbildningen var en del av Advanias nya certifiering inom arbetsmiljö, ISO 45001:2018, som erhöles under året och utökades till att även omfatta nyförvärven Visolit och iBiz.

Det årslånga traineeprogrammet växte under 2023 och Advania Sverige kunde välkomna fler deltagare än någonsin. Totalt 18 traineer, 9 kvinnor och 9 män, slutförde programmet.

Advania Sveriges nya ledarskapsprogram, "Lead the Advania Way", lanserades 2023. Syftet med programmet är att utveckla framtida ledare inom Advania och bidra till en

jämnare könsfördelning i ledningen. Programmet har därför en strikt deltagarpolicy, som innebär att 50 procent av deltagarna ska vara kvinnor och 50 procent män. Programmet består av fem träffar under åtta månader, samt ett parallellt mentorskapsprogram där deltagarna paras ihop med en erfaren ledare på Advania. Av 42 sökande valdes sex kvinnor och sex män ut.

Advania Sverige inledde ett nytt samarbete med Ljung & Sjöberg, ett företag som specialiserat sig på behandling av alkohol- och drogmisbruk, spelberoende och medberoende på arbetsplatsen, med målet att bli certifierade som en Proaktiv Arbetsplats². Syftet är att kunna arbeta ännu mer förebyggande och fortsätta att skapa en hälsofrämjande kultur på arbetsplatsen.

Ett fördjupat samarbete med företagshälsovården har inletts under 2023. Det innebär bland annat regelbundna möten med rapportering av statistik, och att det har blivit enklare för cheferna att kunna vända sig till företagshälsovården vid behov.

Advania UK 🇬🇧

Namnbytet på den brittiska verksamheten till Advania UK i november 2023 har främjat arbetet med en enhetlig företagskultur och en ökad känsla av tillhörighet. Resultatet av medarbetarundersökningen visade en förbättring under helåret 2023, även om det kan noteras att ett nyligen genomfört förvärv (Azure IT) ingick för första gången och oundvikligen påverkade resultatet.

Som svar på medarbetarnas feedback fokuserade Advania UK på fyra nya program för att belöna medarbetare under



² En certifiering som skapats av Ljung & Sjöberg på egen hand eftersom det inte finns någon ISO-certifiering för detta arbetssätt i Sverige. Certifieringen baseras på Ljung & Sjöbergs egna parametrar kring hur man får en så trygg och frisk arbetsplats som möjligt.

2023. De bestod av den nya utmärkelsen "Our Difference Is You" som delas ut varje kvartal, ett nytt belöningsprogram för säljare, en "Social Impact Award Fund" och en "Leader Recognition Fund", som gör det möjligt för avdelningschefer att dela ut egna utmärkelser för att uppmärksamma medarbetarnas engagemang, ansträngningar och goda arbetsinsatser. Resultaten av initiativen har varit uppmuntrande, bland annat har medarbetarnöjdheten förbättrats.

En ny digital introduktionsprocess som ska underlätta för nyanställda att komma in i verksamheten och känna sig som en del av Advanias företagskultur har lanserats. Responsen på det nya programmet har varit övervägande positiv, med en net promoter score (eller eNPS) på 77,5. Ett löneväxlingsprogram för extra semesterdagar som infördes 2023 har visat sig vara populärt, och mer än 15 procent av de anställda har utnyttjat möjligheten att få extra semester mot avdrag på bruttolönen.

Advania UK fortsatte sin satsning på kompetensutveckling med lyckat resultat. Under 2023 deltog 97 procent av medarbetarna i utbildningar på Advania UK:s främsta utbildningsplattform, LinkedIn Learning, vilket ökade det totala antalet aktiva Microsoft-certifieringar till 2 479.

Ett av de åtaganden som gjordes för året 2023 var att införa personalrelaterade kriterier för ledningens bonusprogram, så att ersättningen till cheferna är kopplad till hur väl de lyckas i sitt arbete för jämställdhet, medarbetaren-gagemang och att behålla medarbetare. Programmet var framgångsrikt under 2023 och kommer att utökas till att omfatta en större grupp chefer under 2024.

Advania UK är certifierat enligt ISO 45001:2018, vilket visar att man följer gällande arbetsmiljölagar.

Advania Norge

Under det senaste året har Advania Norge gjort betydande framsteg när det gäller att förbättra arbetsmiljön och lyckats minska personalomsättningen till den lägsta nivån inom en kort tidsram. En strategisk satsning på att öka engagemanget har gett anmärkningsvärda resultat. Personalomsättningen har minskat kraftigt och landade på 10,6 procent i december 2023 jämfört med 14,3 procent i december 2022. Det visar att Advania Norges arbete med att införa strukturerade medarbetaruppföljningar, en ökad tonvikt på sociala evenemang och större engagemang i chefsutbildningarna har lönat sig.

Gallupundersökningen skickades ut till omkring 770 medarbetare och resultatet för 2023 var bättre än året innan, med 4,04 poäng för engagemang (jämfört med 3,90 förra året) och 3,99 poäng för motivation (jämfört med 3,90 förra året).

Ledarskapsprogrammet från FRONT Leadership inleddes 2022 och har varit obligatoriskt för alla chefer i Advania Norge. Det bestod av åtta utbildningstillfällen med kvalificerade handledare och flera uppgifter att arbeta vidare med. Medarbetarundersökningar genomfördes under hela programmet för att mäta utvecklingen över tid. Utbildningen omfattade ämnen som tidshantering, förändringshantering, teamledning, utveckling och effektiv feedback. Cheferna utvärderades av medarbetarna fyra gånger under programets gång, utifrån tre egenskaper: omtänksam, beslutsam och förbättringsriktad. Alla parametrar utvecklades positivt från den inledande till den avslutande utvärderingen.

Under 2023 har ledningen genomfört en internutbildning för 30 nyanställda eller nyutnämnda chefer. Utbildningsprogrammet organiserades av HR-avdelningen och chefer som deltog i det tidigare programmet 2022. Målet med

programmet är att främja företagskulturen, inspirera till vidareutveckling och bidra till HR-avdelningens nyckeltal på Advania Norge. Programmet är planerat att avslutas i april 2024. Dessutom fick alla nyanställda en introduktion i Advania Norges hållbarhetsarbete på introduktionsdagen för nyanställda, som hålls varje månad.

Arbetet med att skapa "One Advania" har förstärkts genom ett ökat fokus på sociala evenemang. Under året har man anordnat flera sociala evenemang under ledning av en intern social kommitté, ett eget socialt årshjul har införts på Advania Norges olika kontor och företagets idrottsteam har organiserat flera olika aktiviteter. Detta har inte bara stärkt samhörigheten utan också lett till att fler medarbetare har blivit delaktiga.

Internt har tonvikten legat på medarbetarnas möjligheter att utvecklas och växa. Hela 30 procent av nyrekryteringarna under 2023 var befintliga medarbetare som gick över till nya roller. Ett särskilt rekryteringsteam har bidragit till att hitta interna kandidater och stödja dem i deras karriärutveckling. Det har visat sig vara ett viktigt steg för att främja intern rörlighet och utvecklingsmöjligheter.

Under 2023 integrerades en ny kompetensmodul i Advania Norges HR-system. Modulen gör det möjligt för medarbetarna att följa den egna karriärutvecklingen och se om deras kvalifikationer stämmer överens med olika yrkesroller inom Advania Norge. Det skapar ökad transparens och flexibilitet för att rekrytera internt. Modulen innebär att medarbetarna får ett betydligt bättre stöd i sin individuella utveckling och karriärplanering och kommer att införas i hela organisationen under 2024.



Advania Island 🇮🇸

Advania Island nådde målet att få ett resultat över 4,20 i medarbetarundersökningen, med 4,35 för motivation och 4,21 för engagemang. Poängen för engagemang och motivation har legat stabilt på samma nivå under ett par år. En särskild uppföljning har gjorts för de grupper där det funnits utrymme för förbättringar. Arbetet har gett ett mycket lyckat resultat och kommer att fortsätta. Resultaten för 2023 visade att det finns förbättringsmöjligheter inom områdena beröm och uppskattning, något man kommer att fokusera på under 2024.

Under 2023 samarbetade Advania Island med universitetet i Reykjavik för att införa ett ledarskapsprogram riktat till en bred grupp av ledare på flera nivåer. Resultatet blev ett omfattande program på 80 timmar under 10 månader som tog upp 14 olika frågor som var relevanta för ledare. Programmet fick ett stort genomslag, med ett genomsnittlig deltagande på 80 procent. Deltagarna har varit mycket nöjda med programmet och anser att det förbättrat deras ledarskapsförmåga.

I mitten av 2022 introducerade Advania apparna Lifekeys och Flow som en del av sitt förmånspaket för anställda. Apparna förser medarbetarna med olika verktyg för att förbättra den mentala hälsan. Reaktionerna har varit positiva. År 2023 var nästan 30 procent av medarbetarna aktiva användare av Lifekeys, som erbjuder onlinekurser och självtester, och 8 procent av medarbetarna har pratat med en psykolog via Lifekeys minst en gång. Sedan meditationsappen Flow lanserades har Advania Islands medarbetare mediterat i sammanlagt över 6 000 minuter.

Advania Finland 🇫🇮

Under 2023 fortsatte Advania Finland att utveckla ambassadörsprogrammet som infördes året innan för att främja företagskulturen. Flera workshops där företagets värderingar och kultur diskuterades leddes av tolv frivilliga ambassadörer som representerade olika affärsområden och roller inom företaget. Resultaten från Gallups årliga medarbetarundersökning bekräftade att Advanias företagsvärderingar är välkända bland medarbetarna. Det var den andra gallupundersökningen som genomfördes sedan Advania Finland blev helt integrerat, och man fick ett resultat på 3,83 för motivation och 3,88 för engagemang. Även om målet på 4,20 inte uppnåddes förbättrades engagemangskvoten markant jämfört med förra året, vilket tyder på att arbetet med att få nöjdare medarbetare gett resultat.

Advania Finland genomgick också en omorganisation för att bättre anpassa sig till målen för en mer kundorienterad kultur och för att integrera de olika företag som förvärvades.

Advania Danmark 🇩🇰

Resultaten från medarbetarundersökningen 2023 visar att Advania Danmark gjort stora insatser för att skapa en attraktiv arbetsplats. Resultatet är en markant förbättring jämfört med förra året, med 4,13 för engagemang och 4,07 för motivation. Föregående års siffror låg på 3,33 respektive 3,41. Resultatet av undersökningen 2022, som visade att det krävdes förbättringar när det gällde att uppmärksamma medarbetarna, personlig utveckling och förtroende mellan kollegor, låg till grund för en riktad handlingsplan för 2023. Ett par av åtgärderna som vidtogs var utbildning för ledare på olika nivåer och att få till stånd konfidentiella samtal mellan medarbetare och chef varje kvartal, för att få en mer stöttande och personlig arbetsmiljö. Åtgärderna speglar företagets fokus på att öka medarbetarnöjdheten och engagemanget, som beskrivs närmare i fallstudien på [sidan 19](#).

CASE: ADVANIA DANMARK

Radikalt förbättrade resultat i Advania Danmarks medarbetarundersökning

Efter att ha genomfört Gallups medarbetarundersökning för första gången 2022 bestämde sig Advania Danmark för att förbättra situationen och tog därför, i samarbete med en extern partner, fram en riktad handlingsplan för 2023. Och att följa den gav resultat: i 2023 års undersökning kan man se en förbättring med tvåsiffriga procenttal inom alla områden.

År 2022 befann sig bolaget i efterdyningarna av sammanläggningen mellan två företag, som gjorts bara några månader tidigare. Omställningen krävde betydande justeringar beträffande både företagskultur och rutiner för att bli ett enhetligt företag. Baserat på resultaten från förra årets undersökning beslutade man att det som framför allt skulle förbättras var områdena uppskattning (både från chefers och arbetskamraternas sida), personlig utveckling (både arbetsrelaterad och mjuka färdigheter) och att utse en "Trusted Colleague", det vill säga en speciell person på jobbet som kompletterar dig och dina styrkor.

Advania Danmark tog därför fram en handlingsplan för att ta itu med några av de grundläggande frågorna inom områdena HR-processer, System & verktyg och Kommunikation.

Följande åtgärder har redan lett till betydande förbättringar inom dessa områden:

- Implementering av HR-processer: En dokumenterad struktur för årliga medarbetarsamtal, regelbundna enskilda samtal och utvecklingssamtal för alla medarbetare.
- Skapa och distribuera en personalhandbok som innehåller grundläggande information om arbetsplatsen, dess rutiner och policyer.
- Förbättra kvaliteten på ledarskapet, se till att man är överens om förväntningarna och vägen framåt, och att alla ledare följer de gemensamma principerna för gott ledarskap.



Bjarne Riis

Åtgärderna omfattar främst HR-processer och Kommunikation. Inom området System & verktyg kunde flera av de planerade åtgärderna och förbättringarna inte genomföras på grund av tidsbrist hos nyckelpersoner. Det kommer därför att vara en prioriterad fråga under det kommande året.

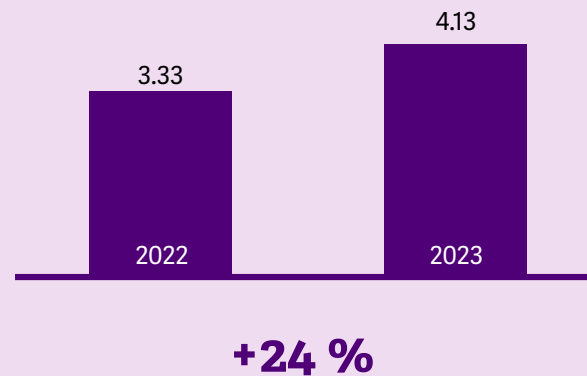
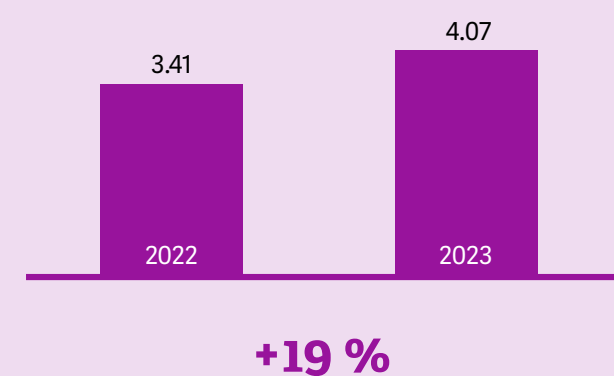
– Det är viktigt med tydliga och effektiva processer för medarbetarnas välbefinnande. De skapar ett stöttande klimat där varje individ känner sig uppskattad och hörd. Genom att skapa öppna kommunikationsvägar och tillhandahålla viktiga resurser ser vi till att våra medarbetare får det stöd de behöver för både sin professionella utveckling och sitt personliga välbefinnande. Vårt tillvägagångssätt främjar en kultur av inkludering och engagemang, vilket inte bara ger nöjdare medarbetare utan också är avgörande för att vi ska lyckas som företag, säger Bjarne Riis, HR Director på Advania Danmark.



CASE: ADVANIA DANMARK**En positiv ringar på vattnet-effekt:
sunt ledarskap får medarbetarna att må bra**

Den viktigaste drivkraften bakom de positiva resultaten har varit att arbeta med ledare för att göra dem medvetna om hur mycket ett sunt ledarskap kan påverka. Även små saker som att fråga medarbetarna hur de mår gör skillnad. De samtal och dialoger som initierats av ledningen har ökat betydligt och man har infört nya processer och en struktur för medarbetarstyrning.

Regelbundna samtal mellan medarbetare och ledare kommer att fortsätta för att skapa en mer personlig och stöttande arbetsmiljö. Planer för personlig och professionell utveckling kommer att tas fram i samarbete med medarbetarna, med tydlig ansvarsfördelning och tidsramar för alla överenskomna åtgärder. Man har också konstaterat att tydliga mål och förväntningar bidrar till en sund arbetsmiljö där alla respekterar och värdesätter varandra. Dessutom kommer man att lägga vikt vid att både bekräfta och berömma positivt beteende och bemöta och korrigera olämpliga handlingar. Det visar att man uppskattar när attityden ligger i linje med Advania Danmarks företagskultur. ●

Resultat för engagemang**Resultat för motivation**



Mångfald, könsbalans och inkludering

Advania fortsätter att jobba för att främja och uppmuntra mångfald och inkludering bland medarbetarna. Ojämn könsfördelning och bristande mångfald är en utmaning i teknikbranschen. På Advania arbetar vi aktivt för att vända trenden och utnyttja den kreativa och produktiva potential som finns i att ha medarbetare med olika perspektiv inom alla affärsområden och på alla avdelningar.

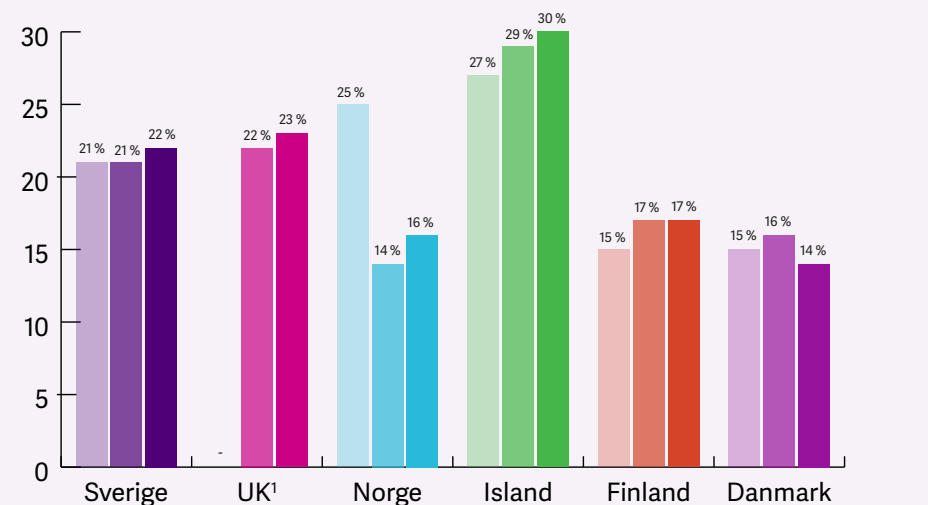
KONCERNENS MÅL

Minst 30 % av chefsbefattningarna på lokal ledningsnivå ska innehas av kvinnor senast 2025.

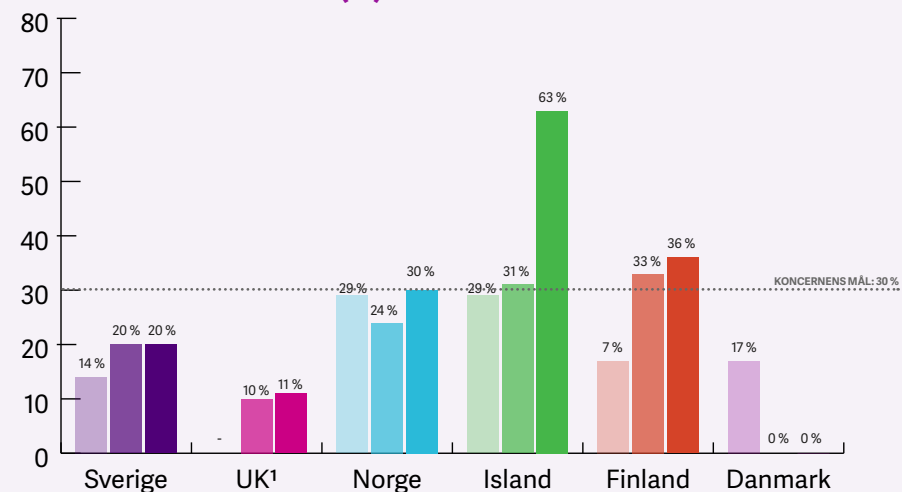
Tillvägagångssätt och mål

Liksom övriga personalfrågor sköts frågor om mångfald, könsbalans och inkludering av varje enskilt verksamhetsland. Koncernens gemensamma mål är att öka andelen kvinnor på de högsta chefsbefattningarna i de nationella bolagen. Flera av bolagen har också satt upp lokala mål för könsbalans och inkludering. Alla uppgifter om könsfördelning och åldersfördelning finns på [sidan 102](#).

Könsfördelning – andel kvinnor totalt (%)

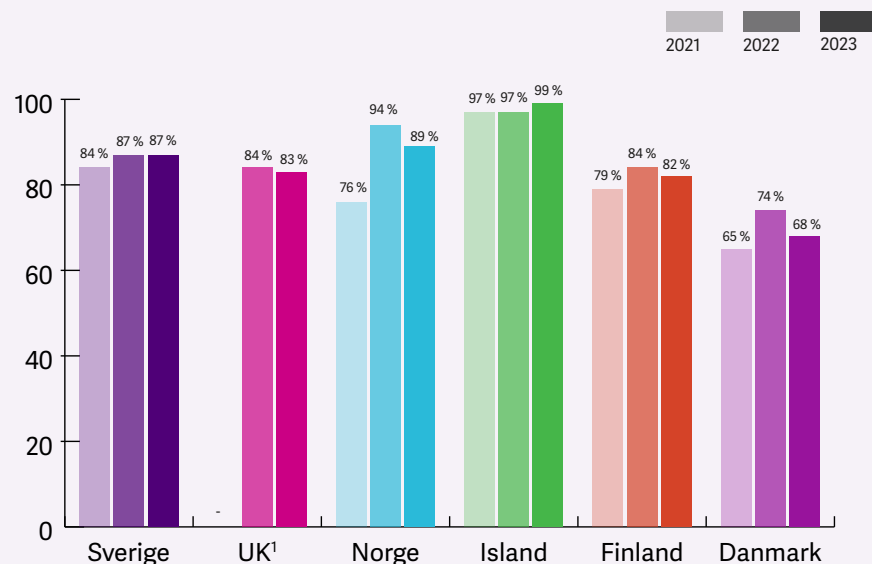


Könsfördelning – andel av de högsta chefsbefattningarna som innehas av kvinnor (%)



¹ Inklusive Advania Sydafrika

Könsfördelning – kvinnornas genomsnittslön som andel av männens genomsnittslön – totalt (i %)



¹ Inklusivt Advania Sydafrika

Granskning av löner och ersättningar

Varje år analyserar Advania sina löne- och ersättningsmodeller. Att granska löner och ersättningar är obligatoriskt i flera nordiska länder och ger oss viktig vägledning i arbetet för att uppnå en jämn könsfördelning.

Även granskningen av 2023 års löner och ersättningar visade på vissa skillnader mellan mäns och kvinnors genomsnittslöner, men enligt analysen beror skillnaderna på den skeva fördelningen av kvinnor och män i olika befattningar och antal tjänsteår. Ytterligare uppgifter finns på [sidan 102](#).

Incidenter och bristande efterlevnad

Totalt rapporterades fem fall av diskriminering eller trakasserier i koncernen (varav ett rapporterades via visselblåsarkanalerna och de övriga fyra via interna rapporteringskanaler). Alla ärenden har hanterats i enlighet med bolagets rutiner, och i relevanta fall har korrigerande åtgärder vidtagits, till exempel disciplinära eller andra åtgärder.

Aktiviteter och framsteg

Under året har vi sett en förbättrad könsfördelning i de lokala ledningsgrupperna i Norge, Island och Finland. Men det finns fortfarande en betydande obalans mellan olika befattningar i alla bolag i koncernen, med en lägre andel kvinnor både bland ledarna och i operativa roller. Vi fortsätter vårt engagemang för att förbättra könsfördelningen och alla bolag i koncernen arbetar fortlöpande med olika insatser.

Advania Sverige 🇸🇪

Advania Sverige ser kontinuerligt över könsfördelningen för både operativa befattningar (säljare eller konsulter) och bland ledare med målet att få en jämnare könsfördelning inom båda grupperna. Årets mål på 28,5 procent kvinnliga

ledare nåddes nästan, men resultatet på 27,9 procent visar att vi fortfarande har en bit kvar. Målet på 18 procent kvinnor i operativa befattningar uppnåddes inte heller helt, utan låg på 16,6 procent i slutet av året. Advania Sverige har fortfarande en bit kvar till målet att minst 30 procent av alla chefsbefattningar på högsta ledningsnivå ska innehas av kvinnor. Under 2023 var 2 av de totalt 10 högsta cheferna kvinnor.

Under 2023 etablerades en ny roll i Advania Sveriges organisation: Diversity & Inclusion Lead. Syftet med den nya rollen är att förbättra och tydliggöra Advanias mångfaldsarbete. Det kommer att hjälpa oss att upprätthålla, följa upp och utveckla både befintliga och nya riktlinjer för mångfald, jämställdhet och inkludering.

Advania Sverige fortsatte också sin satsning på att utbilda alla ledare i kommunikation och inkluderande ledarskap. Deltagarna i det nyinrättade interna ledarskapsprogrammet "Lead the Advania Way"³ deltar också i denna utbildning.

Advania UK 🇬🇧

För Advania UK är det av yttersta vikt att kunna attrahera kvalificerade medarbetare med olika bakgrund och att säkerställa likabehandling och lika möjligheter för alla anställda. Inom bolaget är man medveten om att det handlar om ett pågående arbete men man arbetar vidare för att komma närmare målet.

Advania UK gjorde goda framsteg mot sitt mål att 25 procent av bolagets anställda ska vara kvinnor. Årets siffra slutade på 24,1 procent, en ökning från 22,6 procent från föregående år. Andelen kvinnor på högsta ledningsnivå i Advania UK ökade från 10 procent till 11 procent i slutet av räkenskapsåret och man fortsätter att arbeta för att öka andelen kvinnor. Bolaget vill också stärka sin rekryteringsbas för kvinnliga ledare genom initiativ som ledarskapsprogrammet "Women Rising" och genom att sätta upp mål för rekrytering av kvinnor som även omfattar internrekryteringar. Under 2023 har man ökat andelen kvinnliga chefer och ledare från 26,3 procent till 28,1 procent. I Sydafrika nådde man över 30 procent kvinnlig representation. Jämställda löner fortsätter att vara ett viktigt mått på framgång och Advania UK har gjort tydliga framsteg. Bolaget kan uppvisa en minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män med 5 procent (från 18 procent till 13 procent) i sin rapport över löner och könsfördelning för 2023, som finns tillgänglig för alla på Advania UK:s webbplats.

Bolaget fortsätter att arbeta för att uppnå sina Microsoft Partner Pledge-mål, och i maj 2023 hade man uppnått målet att anställa tio praktikanter från underrepresenterade grupper.

Advania UK:s program för utveckling av kvinnliga talanger, Women Rising, är fortsatt framgångsrikt. Under 2023 ingick 40 kvinnor i programmet, som stöds av Microsoft, och man kommer att fortsätta att arbeta med programmet. Women

Rising hjälper kvinnor som redan har ledande befattningar att utveckla sitt självförtroende, sin genuinitet och sina ledaregenskaper för att fortsätta växa i sina roller.

Advania UK:s kontor i Kapstaden deltar i två separata program där målet är att skapa arbetstillfällen. Bolaget har erhållit Sydafrikanska näringslivsdepartementets B-BBEE-certifikat (Broad-Based Black Economic Empowerment) och följer B-BBEE:s riktlinjer för god praxis. Läs mer på [sidan 61](#).

Advania Norge 🇳🇴

Mångfaldsundersökningen som genomfördes 2022 visade att man behövde arbeta med att öka andelen kvinnor och ge kvinnor ökade möjligheter för att få till en bättre könsfördelning. Även om bolaget är i fas med koncernens mål att ha 30 procent kvinnor på ledande befattningar behöver man arbeta vidare för att nå målet på 25 procent kvinnor i Advania Norge totalt år 2025. Man skickade därför ut en enkät till kvinnliga medarbetare för att bättre förstå hur man skulle kunna locka fler kvinnor till företaget. Enkäten skickades ut till 114 medarbetare och resultaten kommer att användas för att driva det lokala arbetet vidare.

³ Ett ledarskapsprogram som är unikt för Advania och vänder sig till projektledare, leveransansvariga, tekniska rådgivare, teamledare och konsultchefer. Det pågår i ungefär ett år och fokuserar på vårt DNA, vår verksamhet och vår roll i samhället.



Advania Island 🇮🇸

Efter de förändringar som gjordes i den lokala ledningen under året överträffade Advania Island det lokala målet på 40 procent kvinnor i ledande befattningar och nådde 63 procent. För detta fick Advania Island ta emot en utmärkelse för bra könsbalans (Jafnvægisvog) av FKA, föreningen för affärskvinnor på Island. Advania Island nådde också sitt lokala mål på 30 procent kvinnor totalt i företaget. Läs mer om Advania Islands lokala mål på [sidan 90](#).

Under 2023 har man fortsatt att fokusera på mångfald, jämställdhet och inkludering. Till exempel ingår utbildning i mångfald, jämställdhet och inkludering i ledarskapsprogrammet för chefer. Advania Islands interna mentorskapsprogram pausades under året men kommer att starta igen under 2024.

Advania Island fortsatte att stödja Vertonet-projektet, som arbetar för att öka andelen kvinnor inom IT på Island. Den första delen av projektet avslutades under sommaren 2023, med en analys av vilka åtgärder som måste vidtas, och den andra delen inleds i januari 2024. Vertonet-projektet drivs i samarbete med andra IT-företag, stora företag med egna IT-avdelningar, startup-företag och utbildningsinstitutioner. Det är ett ambitiöst projekt där man vill förena sina ansträngningar för att öka andelen kvinnor inom teknikbranschen.

Advania Finland 🇫🇮

Den verkställande ledningsgruppen genomgick förändringar under 2023 och består nu av 36 procent kvinnor. Advania Finlands HR-avdelning har även lagt ner ett betydande arbete på att uppnå mer jämställda löner. En omfattande

analys av varje team och medarbetare genomfördes för att identifiera löneskillnader, och man kom sedan gemensamt fram till lämpliga lösningar. Åtgärder för att justera löneskillnader genomfördes i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet.

Advania Danmark 🇩🇰

Under 2023 intensifierade Advania Danmark sitt jämställdhetsarbete, med särskilt fokus på att öka andelen kvinnor i ledande befattningar. Man var medveten om att det saknades kvinnliga chefer och genomförde därför riktade initiativ för att attrahera och stödja kvinnor i teknikbranschen.

Strategiska åtgärder:

- En riktad rekryteringsprocess: Använda rekryteringsstrategier som når ut till kvinnor, till exempel via plattformar som riktar sig till kvinnor i teknikbranschen.
- Mentorskapsprogram: Få kvinnliga ledare att fungera som mentorer för att inspirera och engagera potentiella kvinnliga kandidater.

Framsteg och utsikter:

I början av 2024 förväntas en hög, kvinnlig chef att tillsättas på Advania Danmark. Det är en viktig milstolpe för företaget och ett betydande steg mot en jämnare könsfördelning inom företaget.

Advania Danmark har åtagit sig att främja en inkluderande miljö där mångfald ses som en viktig drivkraft för innovation och framgång. Det pågående arbetet för att öka mångfalden är avgörande för att nå Advania Danmarks bredare hållbarhetsmål och mål för ansvarsfullt företagande, och syftar till att skapa en mer rättvis arbetsplats.



CASE: ADVANIA NORGE

Från moralisk skyldighet till strategisk fördel – mångfald bland medarbetarna är rätt väg att gå

Att ha förebilder med olika bakgrund på alla nivåer i organisationen är en förutsättning för att främja en inkluderande företagskultur. Ledare måste inse vikten av att rekrytera utan förutfattade meningar, samla medarbetare med olika bakgrund i sina team och uppmuntra alla anställda att bidra med sina egna unika perspektiv. Läs mer om Advania Norges rekryteringsfilosofi och aktiviteter för att uppmuntra tjejer att göra karriär inom IT.

På Advania Norge lägger man stor vikt vid att rekrytera och behålla medarbetare med olika bakgrund. Som team lead för kundservice på Advania har Torjus Hebjerk Carlsen-Kirkemo fått förstahandserfarenhet av den avgörande roll som ledare spelar när det gäller att forma team som präglas av mångfald.

– Jag har sett att vissa manliga ledare kan tveka att anställa personer med en mindre teknisk bakgrund, vilket kan påverka jämställdhetsarbetet. Vi betonar ”utbilda för kompetens, anställ för attityd”, vilket breddar vår rekryteringspool och ökar möjligheterna till mångfald och en berikande arbetsmiljö, säger Torjus.

Det är viktigt att komma ihåg att inkludering börjar redan i rekryteringsprocessen. Språket i en platsannons och intervjutekniken kan ha stor betydelse för vilka som söker, särskilt ur ett mångfaldsperspektiv.

Att skapa en inkluderande arbetsmiljö börjar med ett inkluderande ledarskap

Som ledare måste du inse vilken betydelse du har som allierad, sponsor och förebild när det gäller att skapa en miljö där alla känner sig välkomna och uppskattade för de unika perspektiv som de kan bidra med. Ett inkluderande ledarskap uppmuntrar människor att visa sitt sanna jag. De kan vara sig själva och känna tillhörighet.



Torjus Hebjerk Carlsen-Kirkemo

– För att uppnå en bra balans måste ledare förstå att uppskatta både teknisk kompetens och färdigheter som till exempel precision, som traditionellt räknas till de mjukare egenskaperna. Därför måste man vidga det traditionella sökfältet, förklarar Torjus.

Advania Norge arbetar hårt för att varje individ ska känna att de har en plats i företaget, oavsett vilket kön de själva identifierar sig som. Man har sett att diversifierade team konsekvent visar sig prestera bättre än homogent sammansatta team, genom att tillföra värdefulla perspektiv och främja innovation. Därför är man också noga med att följa upp hur medarbetarna uppfattar arbetet med jämställdhet och sin egen personliga utveckling. →

CASE: ADVANIA NORGE

Inspirerar nästa generation att välja en karriär inom IT

År 2022 var det bara 30 procent av kvinnorna som studerade naturvetenskapliga och tekniska ämnen i Norge. På Advania Norge vill man bidra till att ändra på detta och inser att grunden för förändring måste läggas tidigt.

Hösten 2023 deltog bolaget i Girl Tech Fest, ett evenemang som arrangerades av IKT Norge, TENK och Realfagsrekrutering på Tekniska museet i Oslo. Evenemanget samlade 300 entusiastiska flickor från femte klass, och flera deltog i en kodningsworkshop som anordnades av Advania Norges medarbetare. Med hjälp av Lego SPIKE skapade flickorna berättelser och sånger och kunde på egen hand utforska de praktiska och roliga aspekterna av teknik.

– Våra medarbetare delade med sig av sina olika karriärvägar inom IT-sektorn, från databaser till kundservice och från dataanalys till hållbarhet. Vårt mål var tydligt – att visa dessa unga tjejer att de är välkomna och att det finns plats för dem inom IT-branschen, oavsett bakgrund eller intressen.

Genom att skapa diversifierade team, tillåta och uppmuntra medarbetarna att vara sig själva och visa upp vårt arbete utåt, gör vi vår del för att inspirera fler personer från olika bakgrunder att utforska teknikrelaterade områden, avslutar Torjus. 🍷



Bilder från Girl Tech Fest. Foto: Gorm Gaare



Affärsetik

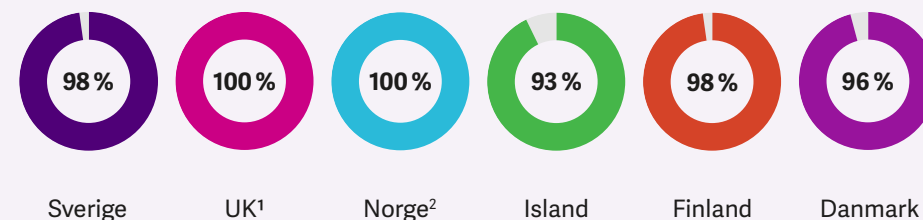
En grundläggande förutsättning för Advanias affärsmässiga framgång och långsiktiga hållbarhet är att vi bedriver vår verksamhet på ett etiskt sätt och har en tydlig nolltolerans mot avvikelser. Genom att alltid förhålla oss till relevanta lagar och affärsetiska riktlinjer skapar vi tillit hos våra intressenter, bevarar förtroendet för offentliga institutioner och minskar risken för kränkningar av de mänskliga rättigheterna och negativ miljöpåverkan.

Många av de länder som är stora inom tillverkning av IT-utrustning har även stora problem med korruption. Korruption är också vanligt förekommande i anknytning till konfliktmineraler (mineraler som behövs för att utvinna metaller som används i elektronisk utrustning). Förfalskning av certifikat, avsaknad av effektiv styrning samt beväpnade grupper som vill kontrollera mineralerna är några exempel på hur korruption kan frånta medborgarna grundläggande fri- och rättigheter, urholka sociala välfärdssystem, begränsa möjligheterna att driva verksamhet och försörja sig och leda till kränkningar av mänskliga rättigheter. Riskerna för oetiska affärsmetoder inom Advanias egen verksamhet består framför allt av risken för olämpliga affärsförbindelser med leverantörer och kunder, till exempel genom olämplig representation eller olämpliga gåvor, nepotism och intressekonflikter.

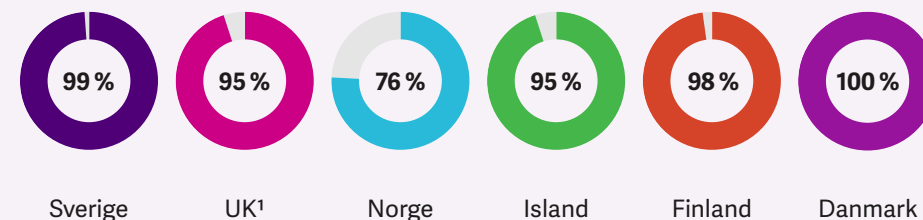
KONCERNENS MÅL

100 procent av de anställda i Advaniakoncernen utbildas regelbundet i uppförandekoden och vår antikorrupsionspolicy.

Andel anställda (i %) som utbildats i antikorrupsionspolicy



Andel anställda (i %) som utbildats i uppförandekoden



¹ Inklusive Advania Sydafrika
Resultat per den 31 december 2023

Tillvägagångssätt och mål

Advanias affärsetiska arbete omfattar frågor om korrupsionsbekämpning och penningtvätt, antitrust- och konkurrensregler samt sanktioner och handelskontroller. Vårt arbete bygger på de tio principerna i FN:s Global Compact och syftar till att minimera riskerna för oegentliga eller olagliga affärsmetoder internt och i förbindelse med externa partner. Självklart följer vi också alla tillämpliga lagar och regleringar i de länder där vi är verksamma.

Advaniakoncernens nolltolerans mot oetisat affärsmetoder fastställs tydligt i koncernens uppförandekod för medarbetare, i uppförandekoden för leverantörer och i vår antikorrupsionspolicy. Vi har även koncerngemensamma policyer som rör antitrust- och konkurrensregler, sanktioner och exportkontroll samt GDPR.

Styrelsens efterlevnads- och hållbarhetskommitté (Group Board Compliance and Sustainability Committee) övervakar och stödjer koncernens arbete med efterlevnad. Advanias Head of Group Compliance ansvarar för att utveckla Advanias processer för affärsetik, däribland de policyer och den styrning som krävs för att hantera alla relevanta risker och se till att lagar och regler följs. Det operativa ansvaret för Advanias processer för affärsetik ligger hos CEO:n i respektive verksamhetsland. En grupp lokala compliance officers i varje land har till uppgift att implementera policyer och ramverk lokalt i verksamhetslandet. Vår Business Ethics Compliance Group träffas regelbundet för att uppdatera sig om förändringar i lagar och regler, diskutera policyer och processer samt utbyta råd om bästa praxis. Koncernens CEO har det övergripande ansvaret för regelefterlevnaden inom koncernen och ska informeras av Head of Group Compliance vid allvarliga överträdelser av koncernens policyer.

Advanias policyer och processer för affärsetik och regelefterlevnad utvärderas och uppdateras regelbundet. På så sätt säkerställer vi att vi är proaktiva i vårt arbetssätt, att alla medarbetare känner sig trygga i sitt dagliga beslutsfattande och att vi fortsätter att uppfylla våra intressenters förväntningar. Läs mer om våra hållbarhetsrelaterade risker och riskhantering på [sidan 71](#).

Utbildning och kommunikation

Frågor om etik och korrupsion kan ibland upplevas som en gråzon där det kan vara svårt att avgöra var gränserna går. Därför är det viktigt att ge medarbetarna den kunskap och de verktyg som krävs för att de ska kunna hantera dessa frågor i sitt dagliga arbete.

För att försäkra oss om att Advanias arbete mot mutor är väl förankrat utbildas alla nyanställda i vår uppförandekod och vår antikorrupsionspolicy under sin introduktion. Utbildningstillfällena upprepas sedan årligen respektive vartannat år. Vissa personalgrupper utbildas också i policyerna för sanktioner och exportkontroll samt antitrust- och konkurrensregler. Under 2022 förvärvade koncernen flera bolag i Sverige, Norge, Finland och Danmark. En viktig uppgift under 2023 var därför att säkerställa att nyanställda från de förvärvade företagen genomgick den obligatoriska utbildningen i regelefterlevnad. Läs mer om utfallet av utbildningsprogrammen på [sidorna 44–47](#).

8 av de 12 styrelseledamöterna har utbildats i korrupsionsbekämpning under de senaste två åren. Det finns planer på att utbilda alla styrelseledamöter under 2024.

Styrningsstruktur



Group Board Compliance och Sustainability Committee



Group CEO



Head of Group Compliance Business Ethics



Lokala CEOs



Lokala Compliance Officers



För att ge konkret vägledning till medarbetarna har Advania tagit fram riktlinjer för korruptionsbekämpning och rättvis konkurrens. Dessa dokument innehåller detaljerade riktlinjer, scenarier, checklistor och praktiska råd om hur man ska agera under olika omständigheter. Dokumenten finns tillgängliga för alla medarbetare på de lokala intranäten.

Due diligence-granskning av tredje part

Advania vill endast göra affärer med aktörer som delar vår syn på ansvarsfullt företagande och som kan uppvisa en hög affärsetisk standard. Nya leverantörer måste bekräfta att de har läst och godkänt Advanias uppförandekod för leverantörer, inklusive de punkter som rör korruptionsbekämpning och etiska affärsmetoder.

Nya leverantörer och kunder genomgår också en sanktionskontroll via en extern plattform. Via verktyget kontrolleras kunden eller leverantören mot internationella sanktionslistor och vi får en varning om det finns anknytning till personer som omfattas av sanktioner. Negativa medieuppgifter och tvister eller domstolsbeslut som rör regelefterlevnad flaggas också. Under 2023 genomförde koncernen så kallade batch screenings (där en stor mängd data kontrolleras mot sanktionslistor) av ett stort antal nya leverantörer till följd av förvärv i Sverige, Norge, Finland och Danmark under 2022.

Som ett komplement till den inledande granskningen gör vi även en due diligence-granskning av mellanhänder. Den säkerställer att alla parter som agerar på uppdrag av Advania gör det i linje med våra krav och minimerar risken för att Advanias varumärke förknippas med oetiska affärsmetoder.

Rapporteringskanaler

Medarbetarna är skyldiga att anmäla faktiska eller misstänkta missförhållanden till sin närmaste chef, sin lokala compliance officer eller till Head of Group Compliance. En central visselblåsarkanal finns tillgänglig via Advania-koncernens webbplats. Vid en allvarlig överträdelse som involverar en person i ledande ställning kan medarbetarna använda den externa visselblåsarkanalerna. Inga bevis krävs, men alla anmälningar måste göras i god tro. I visselblåsarpolicyen anger Advania tydligt att medarbetare som anmäler något via visselblåsarkanalerna i god tro är skyddade från repressalier. Kanalen hanteras av en tredje part, garanterar full anonymitet och är kompatibel med GDPR. Ett fall av diskriminering anmäldes via visselblåsarkanalerna. Läs mer om de korrigerande åtgärder som vidtagits på [sidan 22](#).

UK Bribery Act

Advania UK lyder under brittisk lag och är bundet av Storbritanniens lag mot mutor, UK Bribery Act 2010, en omfattande lagstiftning som ställer strikta krav på företag att säkerställa lämpliga förfaranden för att förhindra korruption. Förutom att följa koncerngemensamma policyer och processer för korruptionsbekämpning har Advania UK vidtagit ytterligare lokala åtgärder för att säkerställa att lagen efterlevs. Det handlar bland annat om förbättrade utbildnings- och kommunikationsinsatser, lokala rapporteringskanaler och processer för att minska riskerna i samband med kontakter med externa parter.

Incidenter

Under året har inga fall av korruption anmälts.



Klimatsmart verksamhet

Siffrorna talar sitt tydliga språk: 2023 var det varmaste året någonsin i världen. Den globala medeltemperaturökningen är redan farligt nära gränsen i Parisavtalet på 1,5 grader, med risk för att vi redan nu närmar oss de så kallade "tipping points" för klimatet som skulle få oåterkalleliga följder och accelerera klimatförändringarna.

Att minska utsläppen av växthusgaser fortsätter därför att vara en prioriterad uppgift för både Advania och många andra företag och organisationer inom alla delar av samhället. Förutom att minska vår egen verksamhets klimatavtryck har företag inom teknikbranschen en nyckelroll att spela i den pågående digitala omställningen för ett klimatsmart samhälle.

KONCERNENS MÅL

100 procent förnybar el i alla koncernens datacenter.

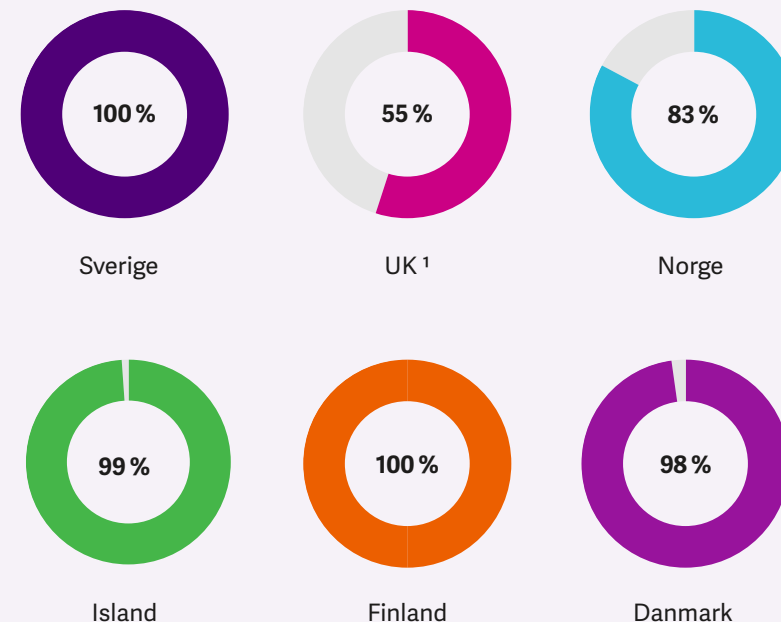
Sätta upp mål och program för att minska växthusgasutsläppen i enlighet med GHG-protokollets scope 1–3 i alla bolag i koncernen.

Tillvägagångssätt och mål

Utsläpp av växthusgaser är en väsentlig miljöfråga både direkt, för Advaniakoncernens egen verksamhet, och indirekt genom hela livscykeln för såld IT-hårdvara och tjänster. År 2023 var den nya koncerngemensamma ambitionen att alla bolag skulle sätta upp mål och program för att minska växthusgasutsläppen i scope 1–3, i enlighet med GHG-protokollet.

Flera av bolagen i Advaniakoncernen har fått sina mål validerade och godkända av SBTi.

Andel förnybar el i våra datacenter



¹ Inklusive Advania Sydafrika

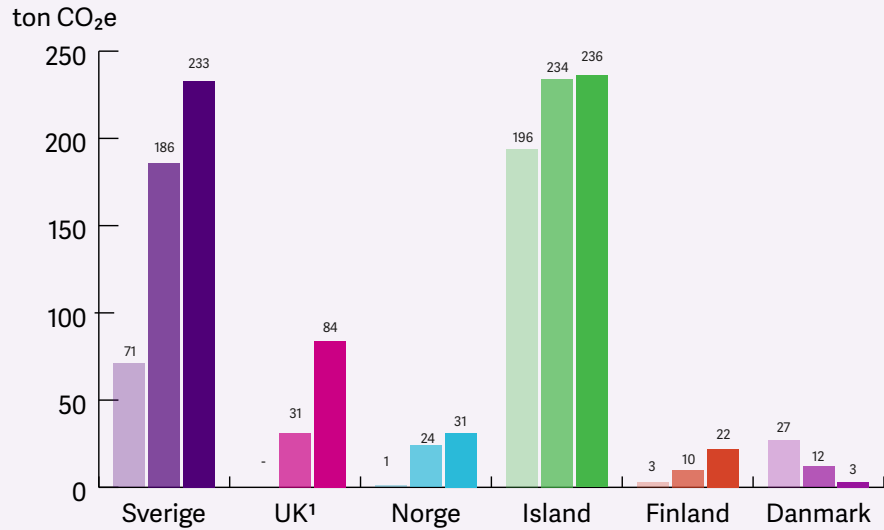
Science Based Targets initiative (SBTi)

Science Based Targets initiative (SBTi) är ett samarbete mellan CDP, FN:s Global Compact, World Resources Institute (WRI) och Världsnaturfonden (WWF). SBTi vill främja ambitiösa klimatåtgärder inom den privata sektorn genom att uppmuntra företag att sätta vetenskapligt baserade mål för utsläppsminskningar.

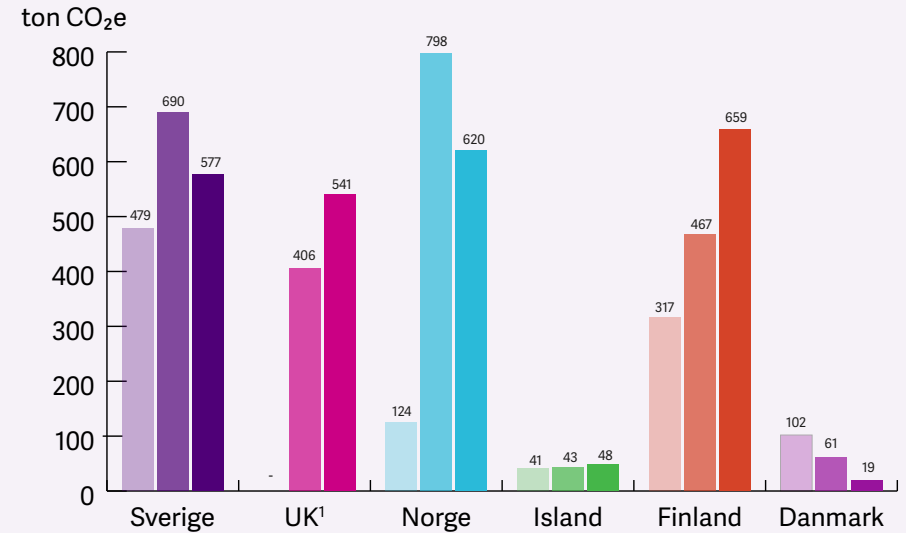
Koncernens koldioxidavtryck



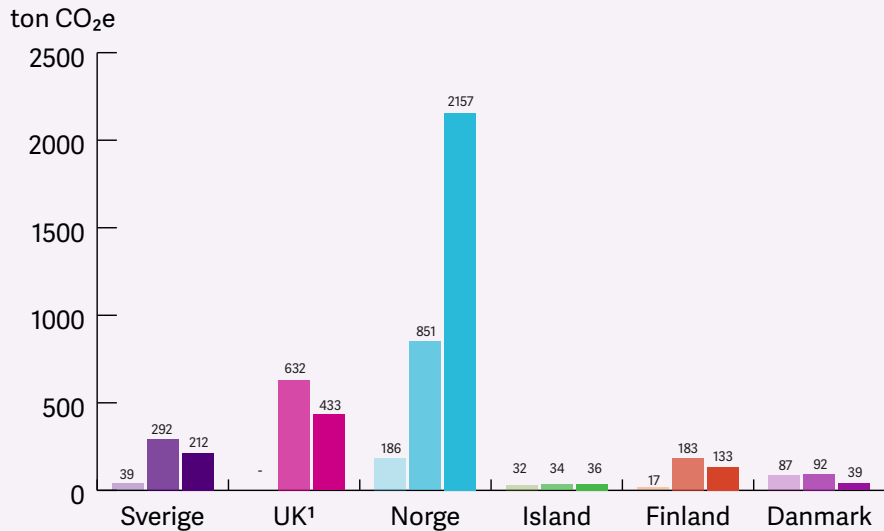
Växthusgasutsläpp scope 1



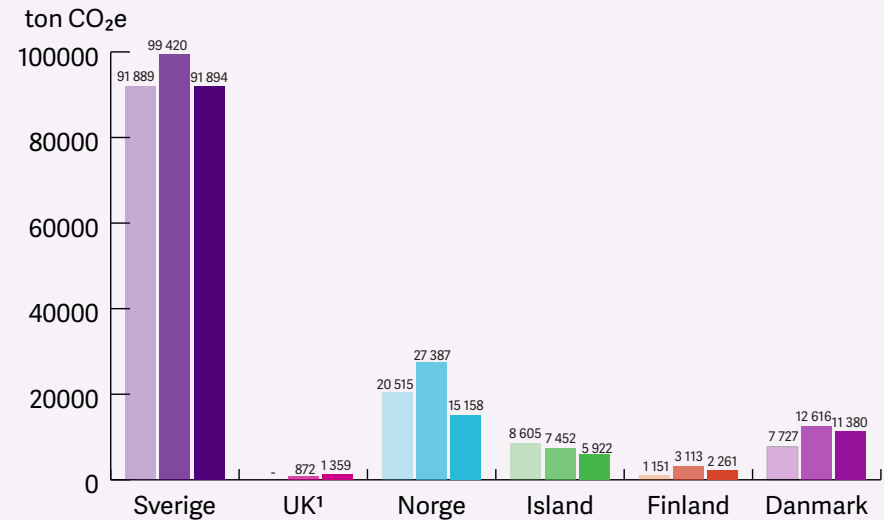
Växthusgasutsläpp scope 2 (platsbaserat)



Växthusgasutsläpp scope 2 (marknadsbaserat)



Växthusgasutsläpp scope 3



¹ Inklusive Advania Sydafrika

² För 2022 har flera omräkningar gjorts för alla länder. Se Advaniakoncernens klimatbokslut 2023 i avsnittet om klimatmål på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige

Advania Sveriges ledningssystem omcertifierades enligt ISO 14001:2015 i mars 2023, inklusive nya förvärv som gjordes under år 2022 (Visolit och iBiz).

Man lyckades också upprätthålla målet på 100 procent förnybar el i datacentren, även när förvärven från 2022 (Visolit och iBiz) räknades in för 2023.

Advania Sveriges kortsiktiga mål för minskning av växthusgasutsläpp godkändes av Science Based Targets initiative i maj 2023. Följande mål har satts upp:

1. Minska de absoluta växthusgasutsläppen i scope 1 och 2 (marknadsbaserat) med minst 50 procent till 2030 jämfört med basåret 2019.
2. Minska växthusgasutsläppen i scope 3 (inklusive inköpta produkter, bränsle- och energirelaterade aktiviteter, transporter uppströms och affärsresor) med minst 70 procent per krona i förädlingsvärde till 2030 jämfört med basåret 2019. Utsläppsmålet för scope 3 mäts i utsläppsintensitet där förhållandet mellan koldioxidekvivalenter (i kg) och förädlingsvärdet mellan koldioxidekvivalenter (i kg) och förädlingsvärdet mäts. I förädlingsvärdet ingår årets rörelseresultat och personalkostnader. Måttet brukar kallas Greenhouse Gas Emissions per Value Added (GEVA).

Under hösten har siffrorna för basåret 2019 räknats om för att inkludera utsläpp från de senaste förvärven Hi5, Visolit och iBiz.

Under 2023 ökade utsläppen i scope 1, på grund av fler tjänsteresor med bil, och minskade i scope 2 tack vare lägre elförbrukning på kontor och i datacenter jämfört med 2022. I förhållande till basåret 2019 resulterade det i en total

minskning av utsläppen i scope 1 och 2 med 3 procent.

I scope 3 fortsatte utsläppen att öka på grund av en stark växande försäljning av IT-hårdvara, men eftersom bolagets ekonomiska resultat och personalkostnader samtidigt har ökat i ännu högre grad har GEVA (scope 3-utsläpp/förädlingsvärde) minskat med 18 procent jämfört med basåret 2019.

Inköp och vidareförsäljning av IT-hårdvara står för den absolut största delen av utsläpp i scope 3. Att fokusera mer på att sälja livscykel-tjänster för att öka livslängden för IT-hårdvaran är därför av yttersta vikt. År 2023 tog Advania Sverige ett stort steg i den riktningen genom att påbörja byggandet av ett banbrytande center för cirkulär hantering av IT-utrustning (se avsnittet om cirkulär ekonomi på [sidan 51](#)).

Efter SBTi-godkännandet har Advania Sverige fokuserat på att utveckla sin första klimatomställningsplan.⁴ Omställningsplanen godkändes av ledningsgruppen i december och baseras på de fyra pelarna i "The 1.5°C Business Playbook" från Exponential Roadmap Initiative (ERI)⁵. Den består av åtgärder för att minska utsläppen både från den egna verksamheten och i värdekedjan. Planen ska även bidra med lösningar som kunderna kan använda sig av och som kan påskynda klimatarbetet i samhället i stort.

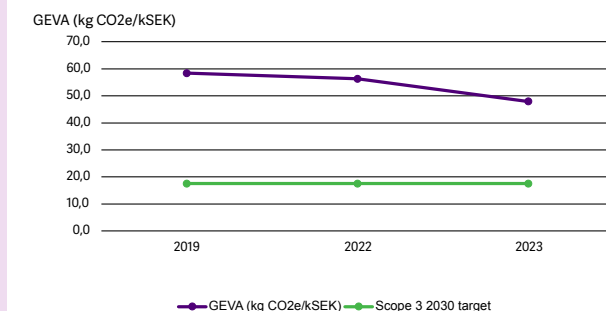
Vårt SBTi-åtagande omfattar också ett mål om nettonollutsläpp senast 2045. Under 2024 fokuserar vi på att inleda godkännandeprocessen för nettonollmålet.

År 2023 rapporterade Advania för första gången uppgifter om växthusgasutsläpp till CDP (Carbon Disclosure Project). CDP är ett frivilligt rapporteringsramverk som ofta används av företag för att redovisa miljöinformation för sina intressenter.

Advania Sverige, vetenskapligt baserade mål, scope 1 + 2 – utveckling



Advania Sverige, vetenskapligt baserade mål, scope 3 – utveckling



⁴ Klimatomställningsplanen finns i avsnittet om klimatmål på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

⁵ Besök ERI:s webbplats för att ladda ner initiativets Playbook: <https://exponentialroadmap.org/1-5-business-playbook/> och se en lista över medlemsorganisationer: <https://exponentialroadmap.org/partners>

Advania UK 🇬🇧

55 procent av den el som förbrukas i de datacenter som Advania UK använder drivs av förnybar energi, en siffra som man vill öka ytterligare under 2024. Advania UK ser för närvarande över sina mål för minskade koldioxidutsläpp. Under 2024 kommer man att arbeta för att ta fram en färdplan med viktiga måttal för att kunna spåra koldioxidutsläpp och hur man kan klara omställningen till nettonollutsläpp. Man har även investerat i en hållbarhetsresurs som ska samarbeta med hela verksamheten och leda arbetet med färdplanen.

Som en del av Advania UK:s fortsatta arbete med att minska sitt miljöavtryck hålls flyg- och tjänsteresor mellan kontoren nere till ett minimum. Alla resor måste motiveras och ska godkännas av Chief People Officer, enligt fastslagna regler. Bolaget arbetar vidare med särskilda satsningar för medarbetarna som ska hjälpa dem att fatta klimatsmarta beslut. Tio nya medarbetare har utnyttjat elbilsprogrammet under 2023, och programmet med förmånsbilar är fortsatt populärt med sju nya deltagare. Dessa är åtgärder som både minskar företagets miljöavtryck och främjar en hälsosam livsstil. Advania UK deltog i det brittiska Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS), och under 2024 kommer man att se över de åtgärder som rekommenderas i ESOS-rapporten så att de kan implementeras där det är möjligt.

Advania UK investerade i hållbarhetsutbildning för sina chefer genom Earth 51. Utbildningen fick ett positivt gensvar från avdelningarna Products and Services och Internal and Systems Transformation. Utbildningen har hjälpt deltagarna att bättre kunna förklara för bolagets kunder hur tekniken kan hjälpa dem att beräkna och minska sina koldioxidutsläpp, samt rapportera i enlighet med framtagna utsläppsminskingsplaner.

Advania UK är "cloud first" i allt de gör, och använder till stor del Microsofts plattform as a service (PaaS)- och software as a service (SaaS)-lösningar som driver effektiva, cirkulära datacenter. Advania UK är mitt uppe i en integrationsprocess och arbetar fortlöpande med att slå samman sin infrastruktur och minska sitt koldioxidavtryck.

För att fira Earth Day den 22 april 2023 investerade Advania UK i ett program som innebär att ett träd ska planteras för varje nyanställd i Storbritannien. Mirus, Advania UK:s kompetenscentrum för små och medelstora företag, behåller sin ISO 14001:2015-certifiering och fortsätter med sitt initiativ att plantera träd. I slutet av rapporteringsperioden hade Mirus köpt in 4 000 träd för återplantering.

Advania Norge 🇳🇴

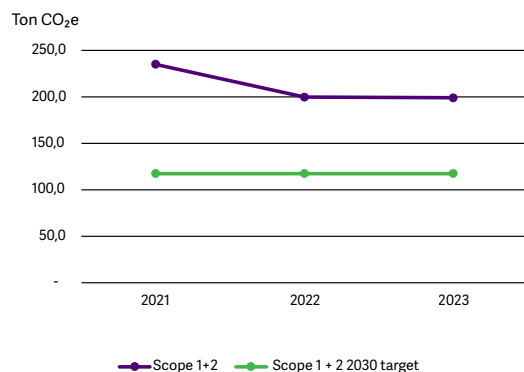
I nära samarbete med 20 interna intressenter har Advania Norge omcertifierat sitt miljöledningssystem enligt kraven i ISO 14001:2015. Förändringen jämfört med 2022 beror på en kombination av fler datacenter i bolaget och strängare krav på att tillhandahålla PPA (Power Purchase Agreements) för elen. Alla andra lokala mål ([se sidan 86](#)) uppnåddes, till exempel erbjudanden om återtag av IT-hårdvara, samt mål för utbildning och kompetensutveckling.

Under året lanserade Advania Norge ett klimatprogram med en första uppsättning mål för att minska växthusgasutsläppen i scope 1 till 3, med 2023 som basår. Målen är att minska utsläppen av växthusgaser i scope 1 och 2 med 50 procent fram till 2030, och utsläppen av växthusgaser i scope 3 från inköpta varor och tjänster med minst 30 procent per krona förädlingsvärde inom samma tidsram.

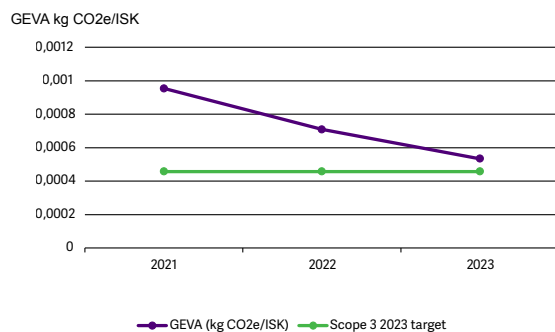
I oktober arrangerade Advania Norge en intern klimattävling



Advania Island, vetenskapligt baserade mål, scope 1 + 2 – utveckling



Advania Island, vetenskapligt baserade mål, scope 3 – utveckling



för att uppmuntra till miljövänliga vanor hemma och på jobbet, till exempel att cykla, återvinna, minska matsvinnet och äta vegetariskt. Cirka 200 medarbetare deltog. Tävligen ökade medvetenheten om hur olika aktiviteter påverkar koldioxidutsläppen.

Advania Norge fortsatte att optimera kylsystemen i sina datacenter och bytte ut ett stort antal äldre servrar och vissa lagringslösningar. Resultatet blev en minskning av energiförbrukningen i de största datacentren med cirka 29 000 kWh per månad, vilket visar att de pågående insatserna är effektiva.

Advania Norge planerar att dra ner på antalet platser för sina datacenter med minst två under 2024. Dessutom kommer man att inleda ett projekt för att bygga en kall zon i sitt näst största datacenter i Oslo, för en ännu hållbarare och effektivare verksamhet.

Advania Island

Advania Islands växthusgasutsläpp i scope 1 och scope 2 kunde visa en liten ökning på 1,4 procent från 2022 till 2023. Scope 3-utsläppen minskade däremot med 20,5 procent och Advania Island kunde därför visa upp en total minskning av växthusgasutsläppen med 19,8 procent jämfört med föregående år. Viktigt att nämna är att utsläpp från hyrbilar ingår i scope 1 i dessa siffror, i enlighet med den metod som används av Advaniakoncernen. I Advania Islands SBTi-beräkning (Science Based Targets initiative) ingår däremot utsläpp från hyrbilar i scope 3, kategori 6 (affärsresor). De olika sätten att kategorisera utsläppen gör att beräkningarna skiljer sig åt.

Advania Island fick sina mål för minskning av växthusgasutsläpp godkända av SBTi i oktober 2023. Bolaget blev därmed det första IT-företaget på Island som fick sina mål godkända

av SBTi. Arbetet med SBTi-målen har bidragit till att öka förståelsen för verksamhetens utsläpp och till att fastställa en strategi för att minska utsläppen i linje med de uppsatta vetenskapligt baserade målen.

Vid beräkning av växthusgasutsläpp, baserat på Advania Islands metod som validerats av SBTi, minskade utsläppen i scope 1 och scope 2 med 0,4 procent. Man är medveten om att det inte räcker för att nå målet om en absolut minskning med 50 procent till år 2030 jämfört med basåret 2021, om man fortsätter i samma takt. Samtidigt är det viktigt att notera att man sedan 2021 åstadkommit en mer betydande minskning – med 15 procent – i de båda scopen.

Advania Island har gjort tydligare framsteg när det gäller att minska sina växthusgasutsläpp i scope 3. Mellan 2022 och 2023 har man uppnått en absolut minskning på 20 procent, främst tack vare förändringarna i de hårdvaruprodukter som man sålde. Advania Island beräknar sina scope 3-utsläpp med hjälp av ett mått för utsläppsintensitet, kg CO₂e i förhållande till förädlingsvärde. I förädlingsvärdet ingår både årets rörelseresultat och personalkostnader. Måttet brukar kallas GEVA (greenhouse gas emissions per value added). Advania Island har minskat GEVA med 25 procent från föregående år och uppnått en kumulativ minskning på 41 procent från basåret 2021. Det är ett betydande framsteg mot målet att minska GEVA med 52 procent fram till 2030, i förhållande till basåret.

År 2023 hade Advania Island en elförbrukning där 98,8 procent bestod av förnybar el. Siffran baseras på certifikat för förnybar energi, där så är möjligt, och på antagandet att datacentren på Island uteslutande använder el från förnybara energikällor. Advania Island kommer att fortsätta att arbeta proaktivt med att genomföra åtgärder för att minska sina utsläpp av växthusgaser ytterligare och nå sina uppsatta

mål till 2030. Fokus framöver är att fortsätta minska de operativa utsläppen, hjälpa kunderna att bli mer cirkulära och förlänga hårdvarutillgångarnas livscykel, eftersom det är Advania Islands främsta källa till växthusgasutsläpp.

Advania Finland 🇫🇮

Advania Finlands certifiering av miljöledningssystemet enligt ISO 14001:2015 utökades och omfattar nu de flesta affärsområden som har stor påverkan på miljön: datacenter-tjänster och slutanvändarnas utrustning. Målet är att omcertifiera systemet under våren 2024. Alla datacenter som tillhandahåller Advania Finlands tjänster använder 100 procent förnybar el.

En lokal plan för att minska utsläppen av växthusgaser kunde inte tas fram under 2023 på grund av brist på tillgängliga data att använda som basår.

I början av året lade Advania Finland ut sina två återstående egna datacenter på en tredje part. Beslutet ger ökad flexibilitet när det gäller datacentrens lokalisering, och större möjligheter att införliva mer energieffektiva mål för datacenter i den långsiktiga planeringen. För att lyckas krävs en effektiv leverantörshanteringsprocess och noggrant definierade kriterier för val av leverantörer, i linje med företagets nuvarande mål om 100 procent förnybar el.

Konsolideringen av Valtti- och Advania-kontoren slutfördes under 2023. Tack vare modellen med hybridarbete kunde kontorsutrymmena minskas.

Advania Danmark 🇩🇰

Advania Danmark nådde nästan målet om 100 procent förnybar el i sina datacenter och slutade på totalt 98 procent.

I arbetet med lokala klimatmål gör bolaget en omfattande genomgång av det nuvarande läget, för dialog med viktiga intressenter och fastställer tydliga, uppnåeliga mål i enlighet med GHG-protokollets scope 1–3. Ambitionen är att ha en strategi och den första uppsättningen mål för att minska utsläppen klar under 2024.

Åtgärder kommer att genomföras för att utvärdera och bekräfta åtagandet att nå målen, med betoning på transparens och delaktighet från intressenternas sida, för att se till att målen fastställs och uppnås inom de angivna tidsramarna.

I Advania Danmarks strategi och mål betonas vikten av att minimera växthusgasutsläppen, inte bara inom den egna verksamheten utan under hela livscykeln för de produkter och tjänster som tillhandahålls. Det understryker teknikbranschens centrala roll som drivkraft i den digitala omställningen mot ett mer hållbart och klimatmedvetet samhälle.





Vår värdekedja

Ansvarsfull hantering av leverantörskedjan	37
Ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall	41

Ansvarsfull hantering av leverantörskedjan

Hela värdekedjan inom IT- och elektronikbranschen förknippas med en påtaglig risk för negativ påverkan på människor, samhället och miljön. Vi vet att vi, som teknikföretag, påverkar på många plan – från utvinning av råvaror och tillverkning till återvinning och bortskaffande av IT-hårdvara. På Advania arbetar vi för att minska risken för negativ påverkan och bidra till förbättringar i IT-branschen genom en hållbar hantering av leverantörskedjan, branschsamarbete och större fokus på cirkulär ekonomi. Vi är medvetna om de utmaningar för människor, samhälle och miljö som finns i vår bransch. På Advania slår vi vakt om mänskliga rättigheter och arbetar aktivt för att förbättra arbetsförhållandena i hela vår leverantörskedja, värna om miljön och bekämpa korruption i alla led i vår verksamhet.

Vår leverantörskedja

Advaniakoncernens huvudsakliga inköp består av IT-hårdvara, mjukvara och lagring, varutransporter och andra tjänster, till exempel hyra av kontorslokaler och datacenter. Våra direkta leverantörer finns huvudsakligen i Europa, Asien och USA. Många av våra leverantörer har inte egen tillverkning utan lägger ut produktionen på underleverantörer. Det är i dessa första länkar i leverantörskedjan som de mest påtagliga riskerna för människorättskränkningar och negativ miljöpåverkan finns. Riskerna i leverantörskedjan omfattar barn- och tvångsarbete vid utvinning av råmaterial och tillverkning av hårdvara och komponenter, långa arbetsdagar och låga löner för fabriksarbetare samt kränkningar av rättigheter som föreningsfrihet och kollektivavtal.

Advania arbetar hela tiden för att säkerställa att våra processer för ansvarsfull hantering av leverantörskedjan uppfyller de behov och förväntningar som finns i branschen och hos våra intressenter. Mot bakgrund av ökade krav på ansvarsfullt företagande från lagstiftare, kunder och andra intressenter genomförde vi under 2023 en bedömning av brister (gap assessment) i förhållande till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Genom bedömningen identifierade vi vad som behöver göras för att åtgärda bristerna och arbeta mer i överensstämmelse mot ovanstående riktlinjer. Det kommer att hjälpa oss att anpassa oss till framtida lagstiftningskrav om due diligence på området för mänskliga rättigheter, samt att uppfylla kraven i EU:s

taxonomi, rapporteringskraven enligt CSRD och våra intressenternas förväntningar. Under 2024 kommer Advaniakoncernen att fortsätta att utveckla rutinerna för att hantera leverantörskedjan på ett ansvarsfullt sätt, bland annat mer heltäckande lösningar för riskbedömning, självutvärdering och intressentdialog.

För att förbättra villkoren i värdekedjan krävs ett systematiskt och långsiktigt arbete från alla intressenter inom IT-branschen. Som återförsäljare i Norden och Storbritannien är Advania en relativt liten länk i kedjan. Vår strategi bygger därför på samarbete och på att samordna våra insatser med våra affärspartner och branschorganisationer.



Responsible Business Alliance

Advania är en ordinarie medlem i Responsible Business Alliance (RBA), världens största branschorganisation som arbetar med frågor som rör företagens sociala ansvar i globala värdekedjor. Över 230 RBA-medlemmar delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter och samarbetar för att skapa en mer hållbar leverantörskedja. Med en gemensam uppförandekod, verktyg för riskbedömning och uppföljning av leverantörer, samt genom att utbyta information på ett transparent sätt, har RBA blivit en av de viktigaste aktörerna för att förbättra arbetsvillkoren i den globala produktionskedjan.

Genom vårt medlemskap i RBA deltar vi i och främjar branschövergripande samarbete och öppenhet för att bekämpa de största utmaningarna i vår leverantörskedja. Under 2023 deltog Advaniakoncernen i RBA:s arbetsgrupp för tillräckliga löner, ett initiativ som syftar till att utveckla gemensamma rutiner för att alla anställda inom IT-branschens värdekedja ska ha en lön som det går att leva på. Advania har också anslutit sig till RBA:s Responsible Environment Initiative, som arbetar med frågor som rör miljömässig hållbarhet och kemikaliehantering i branschen, och även tar fram verktyg och tjänster för att förbättra miljöarbetet i hela värdekedjan.

Uppförandekoder för leverantörer

Advaniakoncernens förväntningar på leverantörerna och våra riktlinjer för ansvarsfullt företagande finns i Advanias uppförandekod för leverantörer. Uppförandekoden bygger på de tio principerna i FN:s Global Compact och förmedlas till alla nya leverantörer när de introduceras. Dessutom kräver vi att alla våra leverantörer av IT-hårdvara också antar

RBA:s uppförandekod, en gemensam uppsättning sociala, miljömässiga och etiska riktlinjer för elektronikbranschen. RBA:s uppförandekod fastställer normer för att garantera att arbetsförhållandena i i elektronikbranschen- eller i branscher där elektronik är en viktig komponent - och deras leverantörskedjor är säkra, att arbetstagare bemöts med respekt och värdighet och att man tar ansvar för miljön och följer affäretiska riktlinjer i sin verksamhet. Stora delar av IT-branschen, inklusive majoriteten av Advanias direkta leverantörer och deras underleverantörer, har åtagit sig att följa RBA:s uppförandekod.

Leverantörsutvärdering och riskhantering

Advania genomför regelbundet riskbedömningar av koncernens direkta och indirekta leverantörer som en del av vårt program för leverantörsstyrning. Genom vårt medlemskap i RBA har vi tillgång till verktyg för riskbedömning och leverantörsutvärdering som är särskilt framtagna för teknikindustrin. En arbetsgrupp med representanter från alla Advanias verksamhetsländer, ledd av Advania Sveriges expert på affäretik och mänskliga rättigheter, samordnar koncernens program för leverantörsstyrning. Läs mer om Advanias riskbedömning och riskhantering på [sidan 71](#).

Programmet för leverantörsstyrning

Alla leverantörer som tillhandahåller produkter eller tjänster som Advania erbjuder till kunder räknas som direkta leverantörer. Alla våra direkta huvudleverantörer⁶ måste besvara en enkät för självutvärdering som finns på RBA:s plattform. Enkäten täcker in alla fyra hållbarhetsområdena: mänskliga rättigheter, arbetsrätt, affäretik och miljö. Baserat på resultaten från enkäten får högriskleverantörerna genomgå en ytterligare bedömning och/eller en tredjepartsrevision. Avvikelse i enkätsvaren och tredjepartsrevisionen

sammanställs och åtgärdas genom förbättringsplaner i dialog med leverantören. Advania följer alltid upp alla avvikelser och förbättringsplaner. Om en leverantör skulle underlåta att rätta till överträdelserna fortsätter vi dialogen och tar vid behov ärendet vidare till ledningsgruppen.

Indirekta leverantörer är de som tillhandahåller produkter eller tjänster till Advania som slutkund. Utvärderingen av indirekta leverantörer inleds med en övergripande riskbedömning som baseras på olika riskparametrar, till exempel bransch, geografiskt läge och storlek. Endast de indirekta leverantörer som identifieras som högriskleverantörer i den inledande riskbedömningen får sedan genomgå den mer omfattande självutvärderingen på RBA:s plattform och de efterföljande steg som ingår i utvärderingen av direkta leverantörer, som beskrivs ovan.

Som ett komplement till riskbedömningen via RBA-plattformen deltar våra huvudleverantörer också i ett program för hållbarhetsdialog. Syftet med programmet är att bygga starka relationer med våra huvudleverantörer, ta upp branschspecifika frågor och förmedla vad vi förväntar oss på hållbarhetsområdet. Via dialogprogrammet får vi också värdefulla insikter om leverantörernas eget arbete med leverantörskedjan, inklusive deras poäng i självutvärderingsenkäten, genomgångna revisioner och planer för korrigerande åtgärder.

Genom att kombinera leverantörernas självutvärdering via RBA:s enkät, externa certifieringar och den mer utförliga information som fås via dialogprogrammet gör Advania en slutgiltig utvärdering av sina direkta leverantörer. Om en leverantör inte uppfyller Advanias krav tas frågan vidare till ledningsgruppen.

⁶ Huvudleverantörer är de som tillsammans står för 80 procent av Advaniakoncernens leverantörskostnader



KONCERNENS MÅL

Utvärdera alla direkta och indirekta huvudleverantörers efterlevnad av RBA:s uppförandekod.

Leverantörsutvärdering 2023

Advaniakoncernens huvudleverantörer 2023

År 2023 stod 14 leverantörer för 80 procent av koncernens direkta leverantörskostnader och 293 leverantörer för 80 procent av koncernens indirekta leverantörskostnader. Under året har vi utvärderat 100 procent av Advanias huvudleverantörer, både direkta och indirekta, genom vårt program för leverantörsstyrning. Inga direkta eller indirekta leverantörer, och ingen leverantörsägd anläggning, klassades som hög risk. För att uppfylla nya krav på due diligence och rapportering har Advania reviderat sitt mål för ansvarsfull hantering av leverantörskedjan. För 2024 är syftet med det uppdaterade målet att utveckla vår riskbedömning och vår syn på risk ur ett hållbarhetsperspektiv för att säkerställa att 100 procent av koncernens leverantörer bedöms enligt ESG-parametrarna (miljö, samhällsansvar och bolagsstyrning). Här ingår mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, korruptionsbekämpning och klimatfrågor.

12 av våra 14 direkta huvudleverantörer deltog i programmet för hållbarhetsdialog. Frågor som diskuterades under 2023 var bland annat ny hållbarhetslagstiftning, transparens, branschsamarbete, strategier för att minska utsläppen av växthusgaser, cirkulära initiativ och due diligence-granskning avseende mänskliga rättigheter.

Under 2023 utökade Advania dialogprogrammet till att omfatta mer djupgående dialoger med strategiskt viktiga huvudleverantörer. Åtta leverantörer valdes ut för att föra en mer omfattande dialog om klimat- och produktrelaterade

frågor och för att ge fördjupad information om sina processer och produkter. Informationen kommer att användas internt för att ge våra säljteam mer uppdaterad och detaljerad information om våra huvudleverantörers hållbarhetsarbete och unika försäljningsargument.

Som IT-återförsäljare kan merparten av Advanias koldioxidavtryck hänföras till utsläpp från våra leverantörers produktions- och distributionsprocesser, det vill säga scope 3-utsläpp. Vi är därför beroende av att våra leverantörer lyckas minska sina utsläpp för att vi ska kunna nå våra egna mål. Genom dialogprogrammet för hållbarhet och våra mer djupgående samtal har vi förmedlat hur brådskande det är för branschen att påbörja omställningen till nettonollutsläpp. Vi har också fått värdefulla insikter om våra leverantörers framsteg när det gäller att fastställa vetenskapligt baserade mål, både för den egna verksamheten och för sina underleverantörer. I slutet av 2023 har 13 av Advanias 14 huvudleverantörer fått sina vetenskapligt baserade mål godkända. Det innebär att de har åtagit sig att minska sina koldioxidavtryck i enlighet med vetenskapliga rekommendationer.

Under 2023 har Advania tillsammans med åtta strategiskt viktiga huvudleverantörer dessutom undertecknat planer för samarbete och samverkan i leverantörskedjan. Dokumenten visar att vi tillsammans vill driva hållbarhetsagendan framåt och säkerställa att våra värderingar överensstämmer i alla väsentliga delar.

Advaniakoncernens direkta huvudleverantörer

- Adobe
- Apple
- ASUSTeK Computer
- Cisco Systems
- Dell
- GN Audio
- Hewlett Packard Enterprise
- HP
- Lenovo
- Logitech
- Microsoft
- Samsung Electronics
- TPV Tech
- VMware

Åtagande för att bekämpa modernt slaveri

Advaniakoncernen har nolltolerans mot alla former av modernt slaveri i alla delar av organisationen och leverantörskedjan. Vår ståndpunkt i fråga om modernt slaveri framgår av våra uppförandekoder för medarbetare respektive leverantörer, samt genom vårt medlemskap i RBA och RBA:s uppförandekod. Advania UK, tidigare Content+Cloud, är en ledande leverantör av molntjänster, tjänster för digital omställning och managerade tjänster, med säte i Storbritannien. Eftersom bolaget Advania UK är registrerat i Storbritannien måste företaget följa den brittiska lagen om modernt slaveri, Modern Slavery Act, som syftar till att bekämpa sådana kränkningar av de mänskliga rättigheterna som modernt slaveri innebär. Advania UK ska därför varje år, i enlighet med lagen, publicera ett uttalande på internet

där man tar ställning mot slaveri och människohandel, samt implementera de riskhanteringsmekanismer som behövs i det dagliga arbetet för att motverka risken för modernt slaveri.

Den norska öppenhetslagen

Den 1 juli 2022 trädde den norska öppenhetslagen (öppenhetsloven) i kraft. Enligt lagen måste företag, registrerade i Norge, säkerställa att mänskliga rättigheter och anständiga arbetsvillkor respekteras i både den egna verksamheten och leverantörskedjan. Advania Norge omfattas därför av lagen och publicerade sin första rapport i enlighet med lagen i juli 2023. Under det första rapporteringsåret har Advania Norge fortsatt att bygga vidare på den styrning och de åtgärder som infördes 2022, bland annat en kvalificerad

hållbarhetsutbildning för anställda och kunder samt hållbarhetsmöten med leverantörer. Mötena ger tillfälle till en bra dialog med leverantörerna och är ett viktigt forum för att öka insynen i hur de hanterar sin leverantörskedja. Under 2023 tog man framför allt upp frågor som rörde miljö och etik, med särskilt fokus på scope 3-utsläpp. Under året har Advania Norge också genomfört en systematisk kartläggning av risker som rör företagets externa miljö- och klimatpåverkan samt efterlevnaden av de etiska riktlinjerna för leverantörer, särskilt när det gäller övertid, tvångsarbete, tillräckliga löner och marginaliserade grupper. 2023 års rapport enligt öppenhetslagen kommer att finnas tillgänglig på Advania Norges webbplats efter den 30 juni 2024.

Leverantörsutvärdering 2023

Kategori	Antal huvudleverantörer*	Andel av de direkta huvudleverantörerna som utvärderats av Advaniakoncernen (i %)	Resultat av Advanias utvärdering			Antal direkta huvudleverantörer som deltar i hållbarhetsdialoger	Antal direkta huvudleverantörer som deltar i mer djupgående dialoger
			Låg risk	Medelhög risk	Hög risk		
Direkta huvudleverantörer	14	100 %	12	2	0	12	8
Indirekta huvudleverantörer	293		236	57	0		

Ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall

Riskerna i samband med försäljning av begagnad IT-utrustning och hantering av elektronikavfall blir alltmer betydande och omfattar ett brett spektrum av mänskliga rättigheter och miljöfrågor. Olaglig export och brister i omhändertagandet av elektronikavfall kan innebära betydande risker både för kränkningar av mänskliga rättigheter och miljöförstöring. Riskerna förvärras i regioner med otillräckliga regler för avfallshantering. Det ökar risken för exploatering av arbetskraft, barnarbete, exponering för farliga ämnen och miljöföroreningar. Bristande insyn och problem med spårbarhet gör det svårt för återförsäljare att kontrollera produktflödet och hantera risken för negativa följder för människor och miljön.

Under 2023 lanserade vi våra planer på ett banbrytande center för cirkulär hantering av IT-utrustning där vi tar hänsyn till hela produktens livscykel. Med tanke på riskerna i senare led, i samband med försäljning av begagnad IT-hårdvara och omhändertagande av elektronikavfall, är det oerhört viktigt för Advania att sköta försäljningen av begagnade produkter internt. Det ger oss insyn i vad som händer med produkterna genom hela livscykeln, tillsammans med ökad kundkontroll. Vi kan därför ställa mer relevanta krav på våra kunder när det gäller transparens, spårbarhet och avfallshantering i slutet av livscykeln. Centret är under uppbyggnad i Sverige och kommer att invigas 2025.

Lanseringen av projektet och vår vidareförsäljning av begagnade produkter ställer nya krav på riskhantering och ansvarsfulla försäljningsmetoder. Under 2023 genomförde Advania en riskbedömning för att identifiera projektets hållbarhetsrisker och vi granskade även våra nuvarande rutiner för kundkontroll. Under 2024 kommer arbetet med att utveckla ansvarsfulla processer för vidareförsäljning av begagnade produkter och förbättrad kundkontroll att fortsätta. De nya rutinerna kommer att implementeras i samband med att Advanias center för cirkulär hantering av IT-utrustning tas i drift.



Risker för konsumenter, slutanvändare och samhällen

Under 2023 identifierade Advania ytterligare risker i senare led, som rör oetiskt utnyttjande av IT-tjänster och diskriminering av slutanvändare.

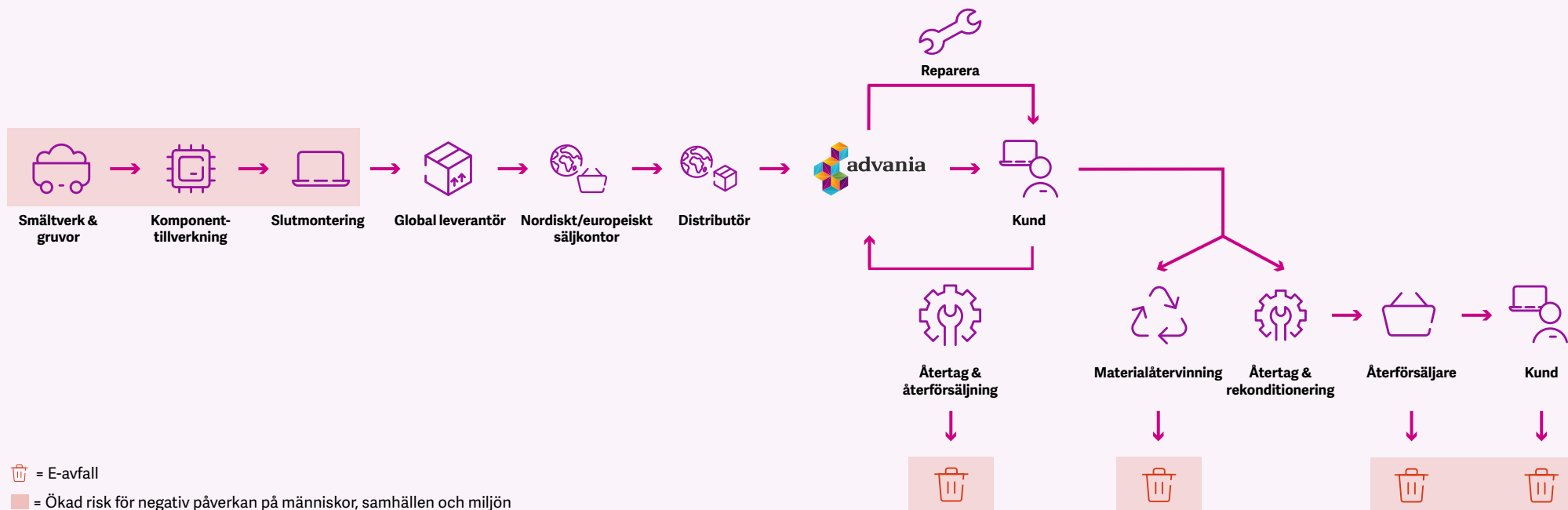
Vi är medvetna om att IT-lösningar kan användas i oetiska syften. Olaglig övervakning, censur och identitetsstöld är bara några exempel på olagliga handlingar som på ett betydande sätt kränker människors fri- och rättigheter, till exempel yttrandefrihet och integritet. Risker ökar i länder där skyddet för de mänskliga rättigheterna är bristfälligt.

Dessutom finns det en risk att AI används på ett olämpligt sätt, eller att vi bortser från slutanvändarnas mångfacetterade behov när vi utvecklar ny programvara. Det kan leda till diskriminering och motverka arbetet för jämställdhet, mångfald och inkludering.

Dessa frågor kommer att analyseras ytterligare inom ramarna för due diligence-granskning av mänskliga rättigheter och vårt arbete med CSRD under 2024.

Advantias värdekedja

De steg som innebär ökad risk för kränkningar av mänskliga rättigheter och miljöförstöring har markerats





Våra erbjudanden

Integritet och informationssäkerhet	44
Cirkulärekonomi	48
Case: Advania Sverige	51
Case: Advania Finland	53
Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle	54
Case: Advania Island	57



Integritet och informationssäkerhet

Som en av norra Europas ledande IT-tjänsteleverantörer står vi inför allt större utmaningar inom informationssäkerhet och en alltmer komplex hotbild. Cyberbrottsligheten har nått helt nya nivåer. AI och maskininlärning påverkar cyber- och informationssäkerheten, eftersom de används av både angripare och försvarare. Statsunderstödda aktörer angriper informationssäkerheten för att främja sina egna agendor i ett spänt geopolitiskt läge. EU och andra tillsynsmyndigheter har uppmärksammat detta och infört många nya regler för branschen för att skydda allmänheten från dessa hot. Det är därför viktigare än någonsin att ha en motståndskraftig säkerhetsstrategi som gör att vi kan fortsätta att bedriva en framgångsrik verksamhet i en tuff miljö.

KONCERNENS MÅL

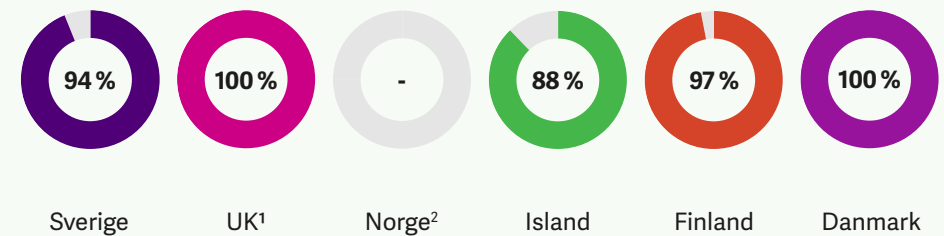
100 procent av Advaniakoncernens medarbetare ska få regelbunden utbildning i informationssäkerhet och GDPR.

Tillvägagångssätt och mål

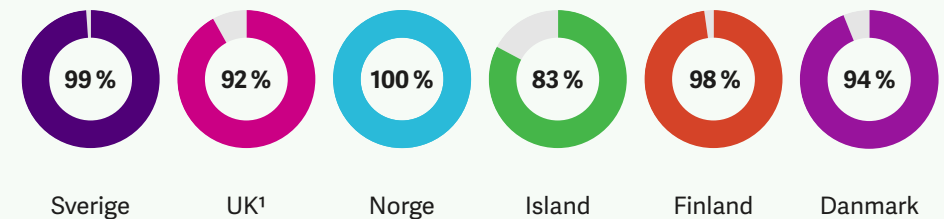
Vi arbetar flexibelt och decentraliserat

Advania har ett kundorienterat och decentraliserat arbetssätt. Det innebär att varje enskilt bolag i Advania har sitt eget sätt att hantera frågor om informationssäkerhet, anpassat efter respektive marknad. Däremot måste alla bolag uppfylla de lagstadgade krav som gäller för dem både direkt och indirekt, genom sina kunder. De flesta av bolagen i koncernen är väl förberedda för nuvarande och kommande lagkrav, eftersom de redan är certifierade enligt ISO 27001,

Andel medarbetare som utbildats i informationssäkerhet (i %)



Andel medarbetare utbildade i GDPR (i %)



¹ Inklusive Advania Sydafrika

² Alla anställda i Norge erbjuds utbildning i informationssäkerhet men deltagandet följs inte upp och rapporteras därför inte



som omfattar de flesta säkerhetskontroller som krävs enligt det nya regelverket. Detta, tillsammans med vår säkerhetsstrategi där vi delar in informationssäkerhet i tre områden – teknisk, administrativ och beteenderelaterad säkerhet – gör att vi kan skapa ett heltäckande och flexibelt försvar mot cyberangrepp på flera nivåer, baserat på nuvarande och framtida hot- och riskbilder. Vår flexibilitet – tillsammans med våra kontinuerliga insatser inom utbildning, testning och för att höja medvetenheten hos användarna – kommer att vara avgörande för Advanias förmåga att hantera dagens snabbt föränderliga hotbild inom informationssäkerhet. Under 2023 påverkades cybervärlden av geopolitik och nätbrottslighet i en aldrig tidigare skådad utsträckning. Angrepp med utpressningsprogram (ransomware) ökar, statsunderstödda aktörer blir allt mer aktiva och farliga och AI har börjat användas i cyberattacker. För att motverka detta utvecklas och implementeras en mängd nya – främst EU-sanktionerade – regelverk, vilket gör informationssäkerhet till ett mer komplext område än någonsin tidigare.

Förberedelser inför nya direktiv

Inom koncernen har vi aktivt börjat förbereda oss inför de nya regleringar som sannolikt kommer att påverka oss som IT-tjänsteleverantörer och våra kunder. Vårt mål är att uppfylla alla nya krav i god tid innan tidsfristerna löper ut. Under året har Advania främst fokuserat på följande lagar och direktiv som kommer att träda i kraft under 2024 och 2025:

- Direktivet om nät- och informationssäkerhet, version 2 (NIS 2)
- Lagen om digital operativ motståndskraft (DORA)
- Lagen om cyberresiliens (CRA)
- AI-förordningen
- EU:s system för säkerhetscertifiering av molntjänster (EUCS)

Genom att följa lagstadgade krav, tillämpa ändamålsenliga säkerhetskontroller, ha en stark och mogen cybersäkerhetsstrategi och utföra vårt arbete i enlighet med internationella standarder kommer vi att fortsätta att vara en trygg och pålitlig partner inom cyber- och informationssäkerhet för våra kunder.

Advania Sverige 🇸🇪

2023 har varit ett mycket utmanande år för informationssäkerheten. Under det senaste året har vi sett ett aldrig tidigare skådat flöde av cyberattacker och hot mot informationssäkerheten. Allt från geopolitiska händelser och cyberbrottslighet till statsunderstödda aktörer som riktar in sig på IT-tjänsteleverantörer hade en enorm inverkan på informationssäkerheten. Dessutom måste alla som arbetar med informationssäkerhet i Europa anpassa sig till nya och utökade regleringar på området, särskilt inom EU, som alla träder i kraft 2024. Advania Sverige har inlett flera projekt under året för att vara redo i god tid innan de nya lagarna och direktiven träder i kraft.

För att kunna möta både lagstadgade krav och hot mot informationssäkerheten, samt säkra våra kunders IT-verksamhet och bygga ett motståndskraftigt försvar mot cyberhot, har Advania Sverige byggt ut gruppen som arbetar med informationssäkerhet internt. Gruppen har vuxit från fem personer i början av 2023 till tio i slutet av året. Framför allt har man stärkt inom områdena styrning, risk och efterlevnad. Advania Sverige planerar att utöka gruppen ytterligare under det kommande året för att säkerställa att alla affärsområden, avdelningar och ledare får det stöd de behöver för att kunna leverera säkra tjänster, som uppfyller marknadens och tillsynsmyndigheternas krav. Gruppen ska även lägga upp en strategisk plan för att hantera den ständigt föränderliga hotbilden mot informationssäkerheten.

Advania Sverige har valt att låta certifiera den centrala infrastrukturplattform som används för tjänsteproduktion som ram för ledningssystemet för informationssäkerhet. Ledningssystemet har certifierats i enlighet med ISO 27001:2013 och version 2 av uttalandet om tillämplighet (UoT), och genomgick revision under året utan att visa några stora avvikelser. Certifieringen omfattar även 2022 års förvärv, Visolit Sweden och iBiz, som har integrerats fullt ut i Advania Sverige.

Det ställs allt fler krav på informationssäkerhet i både offentliga och privata upphandlingar. Samtidigt som de ökade kraven innebär en utmaning för affärsområdena och de som arbetar med informationssäkerhet välkomnar Advania Sverige förändringen och ser den som ett bevis på att både kunder och leverantörer är mer medvetna om aktuella hot.

Målet att 100 procent av medarbetarna ska utbildas i informationssäkerhet och GDPR uppnåddes nästan. 94 procent av medarbetarna genomförde utbildningarna. Ett annat av Advania Sveriges mål för året var att höja medvetenheten internt och tack vare ökade utbildningsinsatser inom informationssäkerhet för de anställda minskade antalet incidenter, i form av till exempel nätfiskeförsök och potentiella dataförluster eller läckor, avsevärt. För att ytterligare höja medvetenheten planerar Advania Sverige att införa situationsbaserad mikroinläring där anställda snabbutbildas när de ska delta i högriskoperationer.

Proaktiva scenariobaserade utbildningar

Kontinuitetsplanering var ett annat fokusområde för Advania Sverige, både internt och externt med kunderna. I takt med att cyberattacker blir allt vanligare blir det också allt viktigare att gå från "just in time" till "just in case". Kontinuitetsplanering med scenariobaserad utbildning hjälper företag och organisationer att förbereda sig på eventuella

attacker. Utbildningen omfattar alla nivåer i organisationen, från skrivbordsövningar med högsta ledningen till tester av den operativa infrastrukturen, och baseras på sannolika scenarier som ransomware-attacker, nätverksintrång och DDoS-attacker (distributed denial of service).

Advania UK 🇬🇧

Advania UK fortsätter att fokusera på sin interna säkerhetsstrategi och säkerhetsberedskap. Man har även investerat i ett helt fristående team som sköter det interna säkerhetsarbetet. Informationssäkerheten hanteras för närvarande som en del av Group Technology Services. Det skapar en naturlig länk mellan säkerhetsfrågorna och den fortsatta utvecklingen av Advania UK:s teknikplattformar, hur eventuella incidenter hanteras samt riskreducering och vägledning om bästa praxis i hela verksamheten.

Advania UK utbildar regelbundet sin personal i säkerhet och efterlevnad genom iHASCO. Alla medarbetare ska gå den obligatoriska utbildningen minst en gång per år. Den ingår även i bedömningen av enskilda medarbetares prestationer.

Advania UK är certifierat enligt standarden för hantering av informationssäkerhet ISO 27001:2013 och är även certifierat enligt Cyber Essentials+.

Advania UK:s CIO leder arbetet med den interna säkerhetsstrategin och samarbetar med avdelningen för styrning, risk och regelefterlevnad (GRC) för att säkerställa att riskhantering, policyer och efterlevnad av lagar och regler lever upp till alla krav. GRC deltar i utformningen av företagets policyer, till exempel AI Acceptable Use Policy och Information Security Policy, samt har en nyckelroll inom strategin för incidenthantering. Olika initiativ för säkerhet och regelefterlevnad finns med i den övergripande strategin för

Group Technology Services för 2024.

Advania Norge 🇳🇴

De ledningssystem för informationssäkerhet som Advania Norge använder är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013 och uppgraderades till 2022 års version i samband med den årliga revisionen och omcertifieringen.

Advania Norge går i bräschen när det gäller att erbjuda medarbetarna en högkvalitativ e-utbildning i informationssäkerhet. Under 2023 erbjöds alla nya och befintliga medarbetare en utbildning bestående av korta nanokurser. I modulerna får medarbetarna lära sig om till exempel nätfiske, multifaktorautentisering, desinformation, rapportering av incidenter, interna risker, sociala medier och utpressningsprogramvara.



Flera stora projekt för att förbättra informationssäkerheten genomfördes under 2023. De omfattade bland annat säkerheten för e-post, konton, privilegierade konton och enheter.

Advania Island 🇮🇸

Flera utbildningsinsatser inom informationssäkerhet för anställda har genomförts under året. Tyvärr lyckades Advania Island inte nå det uppsatta målet på 100-procentigt deltagande. Under 2023 deltog 88 procent av medarbetarna i den ordinarie utbildningen i säkerhetsmedvetenhet och samtliga medarbetare erbjöds ytterligare säkerhetsutbildning via olika kanaler. Dessutom skickades simulerade nätfiskemeddelanden ut till alla anställda och de få som reagerade på ett sätt som kunde äventyra säkerheten fick ytterligare utbildning.

Deltagandet i GDPR-utbildningen var 83 procent under året. Advania Islands ledningssystem för informationssäkerhet utvidgades till att omfatta ytterligare ett affärsområde inom ramen för bolagets ISO 27001-certifiering.

Advania Finland 🇫🇮

Advania Finlands ledningssystem för informationssäkerhet är certifierat enligt ISO/IEC 27001:2013 och målet är att 100 procent av de anställda ska genomgå en obligatorisk utbildning i informationssäkerhet och dataskydd. År 2023 hade 97 procent av medarbetarna genomgått de båda utbildningarna. Under 2024 kommer Advania Finland att anpassa informationssäkerhetskontrollerna till den senaste versionen av standarden och man siktar mot att certifiera enligt 27001:2022 i början av 2025.

Advania Finland deltar aktivt i lokala forum för informationssäkerhet, till exempel ISAC (Information Sharing and Analysis Centre) och Digipooli, för att utbyta information och erfarenheter om den rådande utvecklingen när det gäller cyberhot.

Advania Finland förbättrade sin säkerhetsberedskap och digitala mognad under 2023. Man genomförde bland annat en utbildning i säkerhet och nätfiskeattacker, som ska genomföras varje år, och införde en förbättrad sekretessklassificering och striktare åtkomsthantering. Dessutom omorganiserades och omdefinierades hela bolagets sårbarhetshantering.

Advania Danmark 🇩🇰

Advania Danmark behåller sin typ 2-certifiering enligt ISAE 3402-standarden (International Standard on Assurance Engagements). Certifieringen är ett kvitto på bolagets långsiktiga arbete med att upprätthålla effektiva interna kontroller som övervakas och utvärderas löpande. Det visar också att Advania Danmark kan erbjuda sina kunder högsta möjliga säkerhet, effektivitet och tillförlitlighet. Dessutom behåller Advania Managed Services (AMS – tidigare Cloudio) sina ISAE 3000- och ISAE 3402-certifieringar. De visar att AMS riskhantering och kontrollprocesser håller en hög standard och bidrar till att stärka det förtroende som kunderna har för bolagen i Advanias ekosystem.

Cirkulär ekonomi

Vid inköp av IT-utrustning är det oftast de tekniska specifikationerna som är utgångspunkten. När vi flyttar fokus till funktionalitet baserad på användarnas behov kan vi däremot se att en enhet inte behöver vara helt ny för att göra sitt jobb. Men att förändra tankesätt och invanda beteenden tar tid och det finns fortfarande mycket kvar att göra för att ändra inställningen hos organisationer och konsumenter. Vi har sett att ökad information är en bra väg mot en mer cirkulär användning av IT-utrustning.

KONCERNENS MÅL

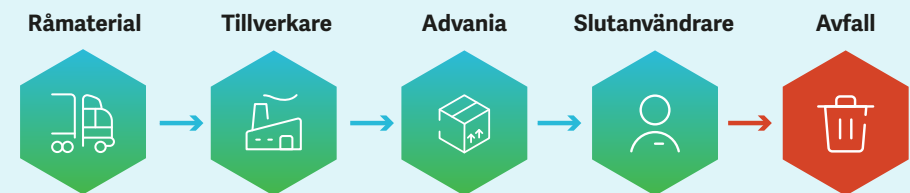
Samtliga koncernbolag ska öka initiativen för att erbjuda återtag av IT-hårdvara för vidareförsäljning och återanvändning på den lokala marknaden.

Tillvägagångssätt och mål

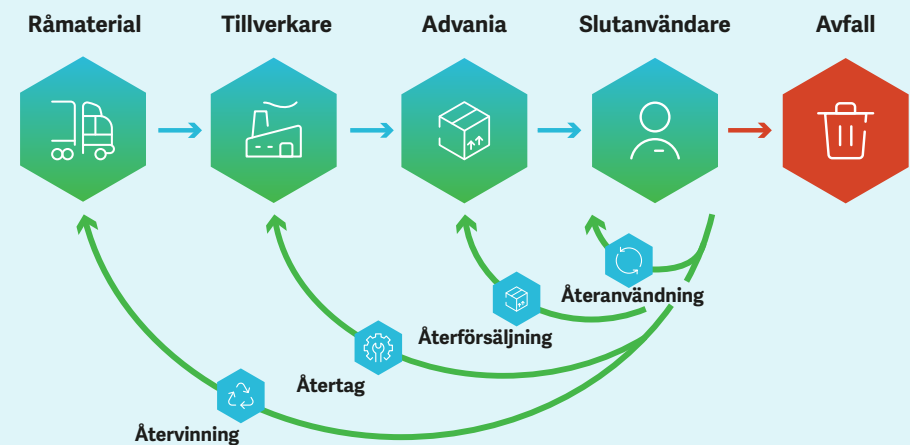
Att tillverka, använda och slänga är ett linjärt sätt att hantera IT-utrustning. För att vända utvecklingen måste vi reparera i stället för att slänga, uppgradera hårdvarukomponenter för att förlänga enhetens livslängd och se till att alla delar återvinns på rätt sätt i slutet av produktens livscykel. Verksamheten måste bedrivas inom "planetära gränser". Begreppet används för att beskriva och kvantifiera gränserna för hur vi kan bedriva verksamhet utan att åstadkomma skadliga eller oåterkalleliga förändringar i jordens naturliga system. Vid tillverkning av IT-hårdvara används stora mängder energi och ändliga resurser, vilket får stora effekter på miljön, och vi kan inte blunda för problem i leverantörskedjan, vare sig uppströms, nedströms eller inom vår egen verksamhet.

Linjär eller cirkulär modell för elektroniska produkter

Linjär modell



Cirkulär modell





Kunderbidande: livscykeljänster – återtag, återanvändning och återvinning

På Advania hjälper vi våra kunder att tänka på återanvändning och återvinning redan från början. Vi erbjuder lösningar för alla stadier i IT-hårdvarornas livscykel – från finansiering, installation och leverans till lagring och återvinning, samt säkert bortskaffande av utrustning som har nått slutet av sin livscykel.

Kunderbidande: managerade tjänster

En cirkulär ekonomi innebär inte bara att förlänga livslängden för IT-komponenter och enheter, utan också att dela resurser för digital infrastruktur och anamma "as a service"-tjänster och liknande konsumtionsmodeller.

Som leverantör av managerade tjänster tar vi ansvar för IT-utrustningen under en stor del av deras livscykel. Tack vare vår kompetens, kapacitet och våra resurser kan vi optimera installation och drift av gemensamma nätverk, infrastruktur och applikationer. Här ingår privata och publika molnlösningar samt olika tjänstemodeller inom cloud computing för våra kunder, till exempel infrastructure as a service (IaaS), platform as a service (PaaS) och analytics as a service (AaaS). Det leder till effektivare energiförbrukning och utnyttjandegrad av installerad infrastruktur.

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige 🇸🇪

Ökad återtag och vidareförsäljning av begagnad IT-hårdvara är kärnan i Advania Sveriges satsning i riktning mot en mer cirkulär verksamhet. Under 2023 överträffade man de uppsatta målen genom att återta mer än 160 000 enheter, en ökning med 85 procent jämfört med 2022. 85 procent av enheterna kunde i sin tur säljas vidare till andra kunder efter att alla data raderats på ett säkert sätt. Läs mer på [sidan 106](#).

Ett banbrytande center för cirkulär hantering av IT-utrustning i Sverige

I oktober 2023 lanserade Advania Sverige sina planer på ett banbrytande center för cirkulär hantering av IT-utrustning⁷ som ska byggas i Enköping. Anläggningen ska fungera som Advanias hubb för återtag och återvinning av IT-utrustning, med kapacitet att ge nytt liv åt en miljon IT-enheter varje år. Syftet är att ta itu med de utbredda problemen med avfallshantering inom IT-sektorn. Markarbeten inleddes i november 2023 och byggnaden beräknas stå klar under 2025.

I samarbete med analys- och rådgivningsföretaget Radar Ecosystem släppte Advania Sverige en rapport om inställningen till cirkulär hantering av hårdvara hos företagskunder, som väckte stort intresse. Läs mer om rapporten på [sidan 51](#).

Under året fick 11 kunder ta emot rapporter från Advania Sverige som tagits fram med hjälp av Klimatsnurren. Klimatsnurren är en egenutvecklad modell för att beräkna utsläppen under en hårdvaruens hela livscykel. I kombination med en stor mängd annan information och indikatorer för återtag och reparationer ger den kunderna en bra bild av hur cirkulär deras IT-hantering är.

⁷ Pressmeddelande: <https://www.advania.se/pressmeddelanden/advania-skapar-center-for-cirkular-hantering-av-it-utrustning>

Advania UK 🇬🇧

Advania UK lanserade nyligen en policy för återvinning av utrustning. Syftet är att fastslå rutiner för att spåra och rapportera hur hårdvara, till exempel bärbara datorer, stationära datorer, headset och kringutrustning, anskaffas och hanteras under hela produktens livscykel. Policyn kommer att införas under 2024.

Advania Norge 🇳🇴

Advania Norge fortsatte att erbjuda kunderna livscykel-tjänster för de produkter som säljs. Trots att antalet produkter som säljs inom ramen för livscykel-tjänsterna har ökat konstant återtog Advania Norge omkring 50 procent färre enheter 2023, jämfört med 2022. Minskningen kan förklaras med att återtagningssyklerna för utrustning är mellan två och fem år långa, och under tidigare år såldes jämförelsevis få produkter inom ramen för livscykel-tjänsterna.

Advania Island 🇮🇸

Advania Island nådde inte sitt mål att fördubbla antalet hårdvaruenheter som återtogs jämfört med året innan. Totalt återtogs 92 enheter under året. Det motsvarar bara 52 procent av antalet enheter 2022. Bolaget ska undersöka hur arbetet kan förbättras på det här området så att målet kan uppnås. Man fortsätter också att utveckla utbudet av livscykel-tjänster till kunderna och vill öka medvetenheten om återanvändning och elektronikavfall. Advania Island har satt upp ett mål för 2024 att återta 10 procent av alla sålda enheter, vilket är en betydande ökning från föregående år.

Advania Finland 🇫🇮

I Finland har intresset för cirkulär hantering av IT-produkter ökat bland slutanvändarna. Under 2023 sålde Advania Finland begagnade enheter till flera finska offentliga förvaltningar. Det är en välkommen ny möjlighet för att förespråka och informera om mer cirkulära inköpsmodeller och påverka kundernas vanor. Även om året innebar ett genombrott nådde man inte målet på 2 000 sålda enheter. För närvarande gäller återtagningstjänsterna endast för enheter som ingår i bolagets managerade tjänster. Läs mer om Advania Finlands arbete med att bygga upp en marknad för cirkulär hantering av IT-enheter på [sidan 53](#).

Advania Danmark 🇩🇰

Under 2023 tog Advania Danmark ett stort steg mot en mer cirkulär hantering och stärkte både sin verksamhet och sina kunderbjudanden på området. Bättre spårbarhet och hållbarhet för produkterna säkerställdes genom samarbete med två ISO-certifierade leverantörer. En strategisk förändring som inte bara ökat effektiviteten i verksamheten utan också breddade utbudet av mer hållbara lösningar till kunderna.

Initiativet är ett tydligt bevis på Advania Danmarks engagemang i hållbarhetsfrågor och visar att miljöansvar är en viktig del av bolagets affärsmetoder och kunderbjudanden.

För Advania Danmark är det viktigt att bidra till en mer cirkulär ekonomi och bolaget har inte bara bibehållit utan till och med stärkt sitt engagemang för att kunna erbjuda sina kunder cirkulära produkter och tjänster. Ett arbete som visat sig bära frukt, till exempel har företaget säkrat flera kontrakt med stora kunder som värdesätter hållbarhet och innovation.



CASE: ADVANIA SVERIGE

Svenska företag saknar en strategi för cirkulär hantering av IT-utrustning

I samarbete med analysföretaget Radar har Advania Sverige tagit fram en rapport som beskriver svenska företags inställning till cirkulär hantering av IT-utrustning. Rapporten visar att omställningen från linjär till cirkulär hantering av IT-hårdvara går långsamt och att många svenska företag saknar en strategi för återtag och återanvändning.

Sverige ses ofta som en förebild i klimatfrågor, men när det gäller att återanvända och återvinna material och produkter ligger vi efter. Endast 3,4 procent av den svenska ekonomin är cirkulär, jämfört med det globala genomsnittet på 8,6 procent. För att driva på den cirkulära omställningen kommer direktiv på både EU-nivå och nationell nivå att öka kraven på företagen.

IT är i dag en grundpelare i den svenska ekonomin, men det innebär också utmaningar. Elektronikavfall är för närvarande den snabbast växande avfallsströmmen i världen. IT-sektorn står för cirka 4 procent av de globala utsläppen, och det är en siffra som förväntas stiga i takt med den ökade digitaliseringen. Samtidigt anses IT-sektorn spela en central roll för att minska klimatpåverkan från andra sektorer. Den största delen av IT-sektorns utsläpp, cirka 80 procent, kommer från tillverkningsprocessen. Att välja en begagnad dator i stället för en ny motsvarar 280 kg i

minskade växthusgasutsläpp.

Enligt Sofia Martinsson och Erik Nilsson, som båda arbetar med hållbar affärsutveckling på Advania och har varit delaktiga i utarbetandet av rapporten, kan cirkulära IT-processer ge företagen ökade möjligheter och ökad lönsamhet, till exempel högre effektivitet och minskade kostnader. En cirkulär hantering bidrar också till minskade utsläpp och en mer ansvarsfull användning av resurser. Men trots fördelarna visar rapporten att det är svårt att övertyga företagen, och många saknar en strategi för återtagande och återanvändning.

– Inom IT-sektorn ser vi nu hårdare regleringar, som till exempel EU:s nya taxonomi för hållbara affärsverksamheter. Det är också rimligt att anta att IT- och elektroniksektorn kommer att omfattas av strängare regleringar vad gäller



Sofia Martinsson och Erik Nilsson

cirkulär hantering i framtiden. Många företag har inte tagit hänsyn till sin del i värdekedjan, samtidigt som kunderna i allt högre grad värdesätter hållbarhet och ansvarsfull hantering av IT-utrustning. Om man inte börjar prioritera hållbarhetsaspekterna riskerar man att tappa i relevans både för sina kunder och för potentiella medarbetare, säger Erik Nilsson.

”Om man fokuserar på funktion, utifrån behov och syfte, inser man att det blir mindre viktigt om en dator är ny eller inte när den köps in.”

Sofia Martinsson, Business Developer Sustainability, Advania Sverige



CASE: ADVANIA SVERIGE

Enligt rapporten är 84 procent av de svarande positiva till att lämna tillbaka enheter inom ramarna för livscykeljäns-ter, medan endast 30 procent är positiva till att faktiskt återanvända begagnade produkter. Oftast är det företagens IT-avdelningar som ställer kraven, vilket innebär att tillförlit-ighet och prestanda prioriteras framför hållbarhet.

– Det är inte ovanligt att företagens affärsstrategi och hållbarhetsstrategi inte är tillräckligt sammanflätade, och det är ofta oklart vem som är ansvarig för att driva frågor om cirkulär hantering av IT-utrustning. I de flesta fall foku-serar inköparna främst på tekniska specifikationer när de köper IT-utrustning. Om man istället fokuserar på funktion, utifrån behov och syfte, inser man att det blir mindre viktigt om en dator är ny eller inte när den köps in, avslutar Sofia Martinsson. ●

”Om man inte börjar prioritera hållbar-hetsaspekterna riskerar man att tappa i relevans både för sina kunder och för potentiella medarbetare”

Erik Nilsson, Business Developer Sustainability, Advania Sverige

Resultat och slutsatser från rapporten

- Avsaknaden av ett strategiskt beslut från ledningen innebär att cirkulära modeller ofta inte ges tillräcklig prioritet ur ett hållbarhetsperspektiv.
- Det saknas en koppling mellan affärsstrategi, IT och hållbarhetsmål.
- IT-avdelningen dikterar ofta kraven för IT-inköp och inköpsavdelningen är därför beroende av intern efterfrågan, kostnad och flexibilitet.
- IT ses ofta inte som en del av företagets övergripande hållbarhetsarbete.
- Kunskapsnivån om cirkulära metoder bedöms vara hög bland dem som har en negativ inställning.
- Bristande uppföljning av inköp och användning av IT-utrustning gör att nyttan med cirkulära modeller blir osynlig och besluten baseras därför på olika antaganden om hållbarhet.
- Bristande intern efterfrågan anses ofta vara det största hindret för att köpa in begagnade datorer.

CASE: ADVANIA FINLAND

Begagnade datorer till stadsförvaltningen i Forssa

Att använda begagnade datorer inom offentlig förvaltning är ett högkvalitativt och tillförlitligt alternativ som gynnar både miljö och plånbok. Under de senaste tre åren har Advania byggt upp en cirkulär marknad för IT-utrustning som riktar sig till utbildningsinstitutioner, kommuner och stadsförvaltningar.

Att erbjuda begagnad IT-utrustning är inte ett krav för att delta i upphandlingar i Finland, men det finns en tydlig ökning av både medvetenhet och efterfrågan och många kommuner och stadsförvaltningar har köpt in begagnade datorer till sina gymnasielever.

Ett exempel är Forssa, som har en lång historia av att köpa in begagnade datorer till både gymnasieskolor och grundskolor. Fram till nyligen köptes datorerna via Advanias partner Opinsys, men det senaste inköpet gjordes direkt från Advania.

Under 2023 levererade Advania cirka 300 begagnade datorer till Forssas stadsförvaltning. Datorerna är av hög kvalitet och har använts i verksamheten under cirka tre år.

– Begagnade enheter är ett hållbart val, både miljömässigt och ekonomiskt. Att köpa en begagnad stationär dator är 30 procent billigare för oss jämfört med priset för en ny stationär dator, säger Niko Sutinen, systemspecialist på Forssa stadsförvaltning.

När de begagnade enheterna når slutet av sin livscykel återvinns de och används som reservdelar genom Advania på ett säkert och miljövänligt sätt.

– Många begagnade datorer håller hög kvalitet och har en tillräckligt hög prestanda för många arbetsuppgifter. Begagnade datorer är ett prisvärt sätt för utbildningsinstitutioner och studerande att få tillgång till teknik till en rimlig kostnad, säger Erkki Kondelin, Director of Business Development and Public Sales på Advania Finland. ●



Erkki Kondelin

”Begagnade datorer är ett prisvärt sätt för utbildningsinstitutioner och studerande att få tillgång till teknik till en rimlig kostnad”

Erkki Kondelin, Director of Business Development and Public Sales

Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle

Digitalisering och teknik kan tjäna som kraftfulla verktyg för förändring. De kan hjälpa oss att hantera de stora utmaningarna på vägen mot ett mer hållbart samhälle och att nå målen för hållbar utveckling. När digitala lösningar används på rätt sätt kan de påskynda omställningen. Om vi vill nå de regionala, nationella och globala klimatmålen måste vi genomföra stora förändringar inom en snäv tidsram.

Vi tror att digitalisering och innovation spelar en central roll för att skapa ett motståndskraftigt och hållbart samhälle. Det kan hjälpa oss både att minska de globala utsläppen av växthusgaser och att bygga ett mer inkluderande och jämställt samhälle.

KONCERNENS MÅL

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





Advania Sverige 🇸🇪

År 2023 blev Advania Sveriges hållbarhetsutbildning obligatorisk för alla chefer. Utbildningen syftar till att fördjupa deras kunskap och förståelse för hur hållbar digitalisering påverkar miljö och samhälle. 34 procent av cheferna slutförde de åtta modulerna i utbildningen, som finns tillgänglig online.

Det interna hållbarhetsnätverket, som består av representanter från samtliga affärsområden, hade fyra digitala träffar under året för att diskutera intressanta nyheter och rapporter inom hållbarhetsområdet och utbyta information. Vid några av träffarna deltog experter som delade med sig av sina kunskaper till nätverket.

Förutom att Advania Sverige lägger stor vikt vid utbildning för sina egna medarbetare, erbjuder man även utbildning för sina kunder. Affärsområdet Skolpartner, som fokuserar på digitalisering av skolektorn, samarbetar ofta med till exempel Google, Microsoft och Apple för att kunna erbjuda kostnadsfria evenemang och föreläsningar med fokus på att utveckla lärarnas användning av digitala verktyg. Evenemangen hålls både digitalt och på olika platser runtom i landet. Syftet är att inspirera och öka lärarnas tekniska och kreativa självförtroende. Under 2023 deltog 4 500 lärare från privata och kommunala skolor och förskolor i de olika evenemangen.

Under året var Skolpartner dessutom med på bokmässan i Göteborg för första gången. Man presenterade två e-böcker, om tillgänglighet på iPad och kreativitet i förskolan, som har laddats ner över 130 000 gånger.

Skolpartners mål är att uppmuntra till att använda digitala verktyg och att alla barn ska vara förtrogna med dem, oavsett förutsättningar. Förutom att presentera sina böcker

höll Skolpartner också en föreläsning om AI för skolchefer på mässan.

Advania UK 🇬🇧

Advania UK:s molnmigreringstjänster tillhandahåller nyckeltal som hjälper kunderna att bli mer hållbara genom att säkerställa att IT-tjänster som körs lokalt eller i datacenter kan flyttas till mer effektiva molnbaserade plattformar hos Microsoft där nettoutsläppen är lägre.

Kunderna får insyn i och förståelse för molnlösningarnas hållbarhetseffekter genom översiktstabeller som mäter och ger information om deras Azure-förbrukning i nära realtid. Det visar hur olika arkitektoniska lösningar och användarmönster har en direkt påverkan på hållbarhetsresultaten och gör det enklare att fatta bättre underbyggda beslut.

Advania UK hjälper också kunder att optimera sin molnanvändning för att förbättra hållbarheten. Exempel på detta är omstrukturering av applikationer som använder molntjänster med högre utsläpp, till exempel virtuella maskiner, till mer hållbara och effektiva lösningar i form av webbapplikationer och webb-API:er (gränssnitt för applikationsprogram).

Advania Norge 🇳🇴

En e-utbildning om digitalisering och ESG-frågor (miljö, samhälle och bolagsstyrning) skickades ut till medarbetarna under april 2023. Utbildningen omfattar till exempel termer och begrepp inom hållbarhet, frågor om mångfald och hållbarhet på arbetsplatsen samt leverantörskontroll. 52 procent av medarbetarna genomförde åtminstone några av delkurserna i e-utbildningen.

I slutet av 2023 började Advania Norge utveckla ett verktyg som ska ge kunderna en översikt över utsläpp av

koldioxidekvivalenter i realtid, baserat på deras inköp och leveranser från Advania Norge. Via verktyget kan kunderna följa utveckling och trender.

Advania Island

Advania Island fortsatte det arbete som inleddes 2022 med att lyfta fram hur bolagets produkterbjudanden kan bidra till FN:s mål för hållbar utveckling. Genom utbildningsbloggar och webbseminarier nådde de sitt mål att öka medvetenheten kring fyra olika produkter och deras hållbarhetseffekter.

Fokus under 2023 var att öka medvetenheten om de miljömässiga fördelarna med att flytta IT-infrastruktur från kundernas lokaler till datacenter som drivs av Advania, eftersom serverhotell på Island ger betydligt lägre växthusgasutsläpp och energiförbrukning jämfört med ett genomsnittligt europeiskt datacenter. Advania Island lyfte också fram fördelarna med hybridevenemang, att förlänga livscykeln för IT-hårdvara och att minska behovet av utskrift och trycksaker genom ökad digitalisering. Att utbilda om hur IT kan vara en drivande kraft för hållbar utveckling kommer att fortsätta att vara i fokus under 2024.

Advania Island har dessutom utbildat alla chefer i hållbarhet, som en del av ledarskapsprogrammet under året. Utbildningen fokuserade på IT:s möjligheter att hjälpa företag och organisationer att få kunskap om, och minska, sin miljöpåverkan.

Advania Finland

Att arbeta kundorienterat och vara en pålitlig partner innebär också att bidra till kundernas hållbarhetsmål. Många av Advania Finlands kunder har valt att uppdatera sina molnlösningar för att minska sitt koldioxidavtryck. Under 2023 valde så många som 16 befintliga och 10 nya kunder att utveckla sina molnlösningar i samarbete med Advania Finland.

Advania Finland har också legat i framkant när det gäller att använda MS Copilot för att stödja kunderna i deras arbete med AI. Det ger kunderna nya möjligheter till digitalisering av verksamheten.

På Advania Finland lägger man mycket fokus på vidareutbildning, för att få en bättre förståelse för de olika hållbarhetsaspekterna inom IT och digitalisering och därmed bli ännu bättre på att stödja kunderna i deras hållbarhetsarbete.



CASE: ADVANIA ISLAND

Hjälper kunder att dra ner på onödiga trycksaker och utskrifter

Steingerður Þóra Daníelsdóttir arbetar som produktchef på Advania Island. År 2023 ledde hon ett projekt som uppmuntrade kunderna att minska sitt klimatavtryck genom att dra ner på onödiga utskrifter och trycksaker. Trots den ökade digitaliseringen i det isländska samhället finns det fortfarande många företag som fortsätter att skriva ut mycket av sin information på papper och skicka den med post. När man frågar dem varför blir svaret ofta "för att det är så vi alltid har gjort". På Advania Island vill man förändra kundernas inställning i frågan för att hjälpa dem att uppnå sina hållbarhetsmål.

Vad var din drivkraft bakom projektet?

Vi tillhandahåller utskrifts- och trycktjänster för många företag på Island. Eftersom de fortfarande skickar brev, fakturor och andra dokument på papper vill de också ha sina egna företagskuvert med eget varumärke. Vissa av kuverten trycks på en annan plats än breven som vi skriver ut åt dem. Det innebär att det krävs transporter mellan de olika platserna, vilket inte är särskilt miljövänligt eller praktiskt. Därför har vi beslutat att uppmuntra våra kunder att dra ner på den här typen av tryckta kuvert eller till och med ta steget fullt ut och sluta skicka brev och i stället välja digitala lösningar.

Hur presenterade ni det förslaget för kunderna?

Vi utnyttjade ett tillfälle när vi ändå behövde informera om prisjusteringar. Då passade vi också på att uppmuntra kunderna att bli helt digitala och sluta skicka brev i pappersform i tryckta kuvert, eller att åtminstone minska användningen drastiskt. Gensvaret blev positivt, eftersom

kunderna såg fördelarna med både lägre kostnader och minskad miljöpåverkan.

Några av våra kunder är banker som har en lagstadgad skyldighet att skicka ut tryckta dokument, till exempel faktureringsbrev, och posten måste kunna skicka tillbaka breven till avsändaren, vid behov. I de fallen går det inte att göra en övergång till helt digitala lösningar, så vi föreslog en annan lösning – kuvert med stora, genomskinliga fönster, som skulle minska behovet av tryckta kuvert. Istället för att skriva ut avsändarens och mottagarens adress direkt på kuvertet placerades adressinformationen i brevet så att den skulle synas genom det genomskinliga fönstret.

Vilka är resultaten hittills?

Många av våra kunder har beslutat att minska på brevutskicken och vissa kunder har till och med beslutat att bli helt digitala. Veldigång få kommer att fortsätta att använda färdigtryckta kuvert. En kund som tidigare skickat brev med



Steingerður Þóra Daníelsdóttir

färdigtryckta kuvert för hundratusentals isländska kronor varje år har meddelat att man från och med maj i år kommer att sluta skicka den typen av brev.

Varför var projektet viktigt för Advania Island?

Vi vill visa att teknik kan hjälpa företag att minska kostnader, avfall, resursanvändning och utsläpp. Det här är bara ett exempel på hur digitaliseringen kan avskaffa behovet att tillverka en fysisk produkt, och därmed bidra till mindre avfall, transporter och de utsläpp som följer. Det visar också hur vi kan hjälpa våra kunder att sänka sina kostnader och samtidigt minska sin miljöpåverkan. Däremot är det fortfarande viktigt att komma ihåg att även e-post som skickas via datacenter som drivs med förnybar el har en klimatpåverkan, även om den är betydligt lägre. Vi vill vara en positiv kraft i samhället när det gäller hållbarhet och lyfta fram hur IT kan bidra till en hållbar utveckling. ●



Vårt samhälle

Vårt samhälle	59
Case: Advania UK	61

Vårt samhälle

Genom att ta ansvar för både direkt påverkan från vår egen verksamhet och indirekt påverkan i värdekedjan lägger vi grunden för ett ansvarsfullt företagande. Utöver att säkerställa att vi bedriver vår verksamhet enligt etiska riktlinjer hjälper det oss också att bidra till samhället i stort och vara en positiv kraft även utanför vår omedelbara inflytandesfär.

Bidrag till välgörenhet

Förutom de många lokala insatser som beskrivs nedan är vi också engagerade i en rad olika organisationer och välgörande ändamål, både genom ekonomiska bidrag från våra olika verksamhetsländer och genom den tid som våra medarbetare lägger ner på olika välgörenhetsinitiativ.

Tillvägagångssätt och mål

Advania Sverige 🇸🇪

Under året har Advania Sverige omstrukturerat sitt samhällsinriktade arbete och bildat ett nytt volontärprogram där medarbetare kan engagera sig och göra insatser för olika ideella organisationer under ordinarie arbetstid. Ett exempel är Mattecentrum, där Advania Sverige gått in som huvudpartner 2023–2026. Bolaget bidrar med både tekniskt och finansiellt stöd samt ett volontärprogram där medarbetarna kan lägga ner tid på att vara mentorer för barn och ungdomar som behöver hjälp med sina matematikstudier. Man samarbetar även med Unga Forskare och deras program "Cyber Security Academy". Inom ramarna för programmet ställer Advania-medarbetare upp som volontärer för att prata om cybersäkerhet med barn och ungdomar i åldern 10–19 år, både digitalt och i skolor. Affärsområdet Security

var särskilt involverad och höll gratis föreläsningar om cybersäkerhet under den digitala höstskolan som leddes av Unga Forskare i oktober 2023.

Advania UK 🇬🇧

Advania UK har undertecknat Microsoft Partner Pledge, som syftar till att bredda rekryteringsbasen i branschen och förbättra mångfald och inkludering. Bolaget har bland annat medverkat i tre riktade initiativ som är särskilt anpassade till "Levelling up"-agendan för att stödja teknisk tillväxt i norra Storbritannien.

Under 2023 besökte över 70 elever från olika skolor i regionen Advania UK:s kontor i Manchester för att delta i en av bolagets tre Workplace Safaris⁸ som syftar till att inspirera och hjälpa ungdomar från underrepresenterade samhällsgrupper att välja en karriär i teknikbranschen. Under bolagets Workplace Safaris fick eleverna bland annat lösa problem under ledning av Advanias medarbetare, lära sig mer om AI-verktyg, som Private ChatGPT och Microsoft Copilot, och träffa Advanias Security Operations Manager som berättade om olika säkerhetsfrågor. Eleverna fick också tillfälle att prata med Advanias praktikanter för att få veta mer om olika vägar in i teknikbranschen.

Förutom Workplace Safaris anordnade Advania UK också ett "Career Cafe" som riktar sig till skolelever, för att inspirera ungdomar till en karriär inom teknikbranschen. Dessutom har två medarbetare från kontoret i Manchester gått med i Enterprise Advisors nätverk i Greater Manchester. Via nätverket stöttar de elever på lokala skolor och högskolor i frågor som rör karriärvägar och arbetsliv.

Utbildningen Microsoft Accessibility Fundamentals fortsätter att vara obligatorisk för nyanställda, och över 50 procent av medarbetarna på Advania UK har genomgått den.

Under andra kvartalet lanserades programmet Care Community inom Advania UK. Programmet riktar sig till medarbetare som vill bidra till samhället och bygger på tre pelare: Miljö, socialt ansvar och välbefinnande. Varje månad får medarbetarna komma med egna förslag på insatser som Care Communitys styrelse tar ställning till. Programmet ger sedan stöd till förslagen på olika sätt, bland annat genom sponsring, tillhandahållande av utrustning och intern lobbying för deltagarna. Strandstädning, skräpplockning, företagsvandringar, välgörenhetsinsamlingar, friskvårdsinitiativ som fotbolls- och löparklubbar och olika evenemang är några av de initiativ som genomförts.

⁸ Se filmen om bolagets Workplace Safaris och hör mer från deltagare och personal från Hyde High School på Advania UK:s blogg: <https://www.advania.co.uk/insights/blog/workplace-safari-manchester-success/>

På Advania UK deltar medarbetarna ofta i olika initiativ utanför arbetsplatsen, och bolaget har därför börjat dela ut årliga priser för samhällsinsatser. Medarbetarna uppmantras att skicka in bidrag för att beskriva hur de har gjort skillnad för miljön, främjat lika möjligheter i samhället, stöttat orten där de bor eller hjälpt till att främja inkludering på Advania. Care Community bedömer de olika bidragen och priset består av en summa pengar som går till välgörenhetsorganisationen eller initiativet som vinnarna deltar i. Det hjälper Advania UK att stödja de initiativ som är viktigast för medarbetarna och samhället där de är verksamma.

Advania UK har även, i samarbete med Microsoft, deltagit i HBTQI+-paraden i Manchester och i Reading Pride-paraden. Dessutom bjöd Microsoft in representanter från Advania att delta i National Transgender Awareness Day och flera andra evenemang för att främja inkludering på arbetsplatsen.

Advania Norge 🇳🇴

Advania Norge fokuserade på att bidra till samhället på flera olika sätt, både genom donationer till välgörenhet och genom att uppmantra medarbetarna att engagera sig i friskvårds- och andra initiativ för att stödja olika välgörenhetsorganisationer.

Advania Island 🇮🇸

Advania Island donerar bärbara datorer till barn som diagnostiserats med cancer. Man bidrar även till att främja mångfald inom tekniksektorn genom att samarbeta med Vertonet, en förening som vill hjälpa kvinnor att göra karriär inom IT. I samarbetet ingår att stödja initiativ som syftar till att öka andelen kvinnor inom IT. Man deltog bland annat i ett evenemang på internationella kvinnodagen där manliga och kvinnliga medarbetare uppmantrades att föra en

öppen dialog i syfte att överbrygga jämställdhetsklyftor på arbetsplatsen.

Som ett led i sitt arbete för hållbar utveckling och innovation inom förnybar energiteknik har Advania Island anslutit sig till Orkuklasinn (Islands nätverk för förnybar energi), ett samarbete där man utbyter kunskap och inspirerar till nya framåtblickande arbetssätt inom den förnybara energi- och tekniksektor på Island.

Advania Islands samhällsengagemang sträcker sig även utanför den egna branschen. Bolaget bidrar till globala humanitära insatser genom att stödja UNICEF samt lokala initiativ som Fjölskylduhjálp Íslands (ett initiativ för att stötta behövande familjer på Island) och andra välgörenhetsorganisationer.

Advania Finland 🇫🇮

Advania Finland bidrar till samhället på flera sätt, bland annat lanserades ett projekt i samarbete med Women in Cybersecurity där bolagets anställda bjöds in att delta. Initiativet togs emot med stor entusiasm och medarbetarna deltog i flera olika workshops. Projektet avslutades med en gemensam paneldiskussion.

Dessutom arbetar Advania Finland aktivt med att påverka media för att öka medvetenheten om informationssäkerhet. En kampanj med titeln "C-Level Information Security Story" nådde en viktig milstolpe med 1 700 visningar på LinkedIn. Det överträffade inte bara de uppsatta målen utan bidrog också till ökad medvetenhet om informationssäkerhet.

Advania Danmark 🇩🇰

Bolaget fokuserar på att främja cybersäkerhet och jämställdhet som viktiga komponenter i sin hållbarhetsstrategi och sitt samhällsansvar. Man delar bland annat med sig av sin expertis i olika medier, talar vid branschevenemang och driver ett inkluderande praktikantprogram för studerande. Programmet hjälper studerande att få praktisk erfarenhet av branschen och tillägna sig viktiga kunskaper inom IT och informationssäkerhet. Målet är att både inspirera deltagarna och öka samhällets säkerhet och digitala kompetens i stort.



CASE: ADVANIA UK

Sysselsättningsinitiativ som främjar lokalsamhället

Sedan november 2016 har Advania SA deltagit i olika incitamentprogram i samarbete med Sydafrikas näringslivsdepartement (Department of Trade, Industry and Competition). Programmets primära mål är att skapa sysselsättning genom att främja offshoreverksamheten i Sydafrika, men man vill också förbättra sysselsättningsmöjligheterna för ungdomar (18–34 år) och bidra till landets exportintäkter från offshoretjänster.

Under 2023 uppnådde Advania SA följande resultat för programmen:

- Sysselsättningsgraden för ungdomar uppgick till 90,20 procent (med ett minimikrav på 80 procent) för Business Process Services Incentive Programme och 73,37 procent (med ett minimikrav på 60 procent) för Global Business Services Incentive Programme.
- 98 nya medarbetare anställdes under 2023, varav 73 var ungdomar, i olika roller inom flera olika avdelningar i verksamheten – support, personal och ekonomi – eller som praktikanter.

För att Advania SA ska kunna delta i programmet måste företaget ha en B-BBEE-certifiering (broad-based black economic empowerment) som uppfyller kraven. Det grundläggande målet med B-BBEE är att främja den ekonomiska omställningen och att den svarta befolkningen får större inflytande i den sydafrikanska ekonomin. För att säkerställa ekonomisk jämlikhet mellan olika rasgrupper inom verksamheten, till exempel genom förmåsupphandling, leverantörsutveckling, företagsutveckling och socioekonomisk utveckling, gör bolaget följande:

- **Förmåsupphandling**
Fokus ligger på att stödja företag som faller inom vissa kategorier →



Leverantörskategori	Antal leverantörer som fick stöd under 2023
Lokala företag	100 % av Advania SA:s leverantörer är lokala företag
51 % av företagen ägs av svarta	22
30 % av företagen ägs av svarta kvinnor	11
Undantagna mikroföretag (EME) och kvalificerade småföretag (QSE)	34





CASE: ADVANIA UK

- **Leverantörsutveckling**

Advania SA stödde två EME (en cateringfirma och en leverantör av underhållstjänster) som var helägda av svarta. Dessa småskaliga företag fick också ekonomiskt stöd för att kunna växa och skapa fler arbetstillfällen.

- **Företagsutveckling**

Advania SA stödjer en lokal ideell inkubatororganisation för företags- och leverantörsutveckling som samarbetar med entreprenörer, investerare och lokalsamhällen. Syftet är att främja en mer inkluderande ekonomi genom att stötta nya små och medelstora företag. År 2023 utsågs en av deltagarna i inkubatorprogrammet till leverantör för Advania SA.

- **Socioekonomisk utveckling**

Advania SA stödde en lokal grundskola med enbart svarta elever genom att skänka kontorsmöbler. Möblerna användes för att inreda ett andra datorrum och bibliotekshörnor i varje klass samt för att förbättra personalrummet.

Advania SA satsar på kompetensutveckling för arbetslösa ungdomar genom sitt praktikprogram. Via programmet får ungdomarna utveckla sin kompetens på arbetsplatsen och de får också ett intyg på godkänd praktik, med målet att få en heltidsanställning inom branschen efter avslutad utbildning. Advania SA:s praktikprogram inleddes 2017 med en första grupp på fem praktikanter. Under 2023 slutförde 22 praktikanter sitt praktikprogram genom Advania SA, och 15 av dem fick fasta tjänster inom branschen. ●



Hållbarhets- information

Om hållbarhetsrapporten	64
Väsentlighetsbedömning	65
Hållbarhetsstyrning	67
Riskhantering	71
Medlemskap och samarbeten	75

Om hållbarhetsrapporten

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

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

Detta är den femte koncernövergripande hållbarhetsrapporten som Advania AB (Advaniakoncernen) publicerar, och den omfattar alla bolag i Sverige, Storbritannien, Norge, Island, Finland och Danmark. Offshoreverksamheten i Sydafrika har integrerats helt i informationen om Advania UK, medan offshoreverksamheterna i Serbien och Sri Lanka redovisas separat på sidorna [108–109](#) och bara ingår i resten av rapporten när det uttryckligen anges.

Följande förvärv har gjorts under året:

- Verksamhetsdelen som rör Apples hårdvaruprodukter från det Apple-specialiserade IKT-tjänsteföretaget Core Service Oy, som förvärvades av Advania Finland i mars 2023
- RTS, som förvärvades av Advania Sverige i oktober 2023

De nya förvärven ingår inte i denna rapport om det inte uttryckligen anges att så är fallet. De förvärv som gjorts under 2023 kommer att ingå i sin helhet i nästa års rapport.

Den förra rapporten publicerades den 8 juni 2023 och sammanfaller med Advanias räkenskapsår. Vissa data från tidigare år har omräknats, vilket framgår i rapporten där det är relevant. Syftet är att rapportera om hur Advaniakoncernen efterlever de tio principerna i FN:s Global Compact samt om koncernens övergripande hållbarhetsarbete och -resultat.

Rapporten omfattar räkenskapsåret 2023, det vill säga 1 januari 2023 till 31 december 2023, och fokus ligger på att redogöra mer utförligt för Advaniabolagens hållbarhetsarbete i alla våra verksamhetsländer.

Uppgifter om medarbetare och organisationer samlas in genom våra ekonomi- och lönesystem men även genom en extern tjänst för medarbetarundersökningar. Växthusgasutsläpp och energiuppgifter beräknas av en extern part i enlighet med GHG-protokollet och baseras på en kombination av uppgifter om verklig förbrukning, rapporter från tjänsteleverantörer och antaganden. Advaniakoncernens klimatrevisionsrapport finns på vår webbplats⁹.

Denna hållbarhetsrapport publicerades i maj 2024 och har inte varit föremål för extern granskning.

⁹ Advaniakoncernens klimatbokslut 2023 finns tillgängligt på engelska under "Reports and policies" på <https://www.advania.com/our-business/sustainability>



Väsentlighetsbedömning

Under 2022 genomförde Advaniakoncernen den första gemensamma väsentlighetsbedömningen som omfattade samtliga bolag i koncernen. Eftersom Advaniakoncernen har vuxit kraftigt de senaste åren, både vad gäller storlek, produkter och geografiska marknader som vi är verksamma på, var det nödvändigt att betrakta vår påverkan på hållbarhetsområdet ur ett koncernperspektiv.

Under 2023 inledde Advania arbetet med att se över och förfina sin väsentlighetsbedömning baserat på den uppdaterade versionen av den europeiska standarden för hållbarhetsredovisning (ESRS), som publicerades i juli 2023. Målet var att säkerställa att vi följer CSRD och samtidigt stärka vår hållbarhetsstrategi. Vi gjorde betydande framsteg under 2023, men arbetet kommer att fortsätta under 2024 med fokus på att analysera Advanias väsentliga hållbarhetseffekter, risker och möjligheter och införliva dem i vår affärsstrategi.

Hållbarhetsstrategi, -styrning och -rapportering för 2023 baseras fortfarande på den väsentlighetsbedömning som genomfördes 2022.

Process och intressenter

Process

Väsentlighetsbedömningen som ligger till grund för hållbarhetsrapporten genomfördes 2022 och leddes av en

intern grupp där medlemmar från flera av Advanias verksamhetsländer ingick. Eftersom det är många ändringar på gång i lagstiftningen om hållbarhet bad vi externa experter förklara hur dessa förändringar kommer att påverka Advania. De gjorde också en oberoende validering av konsekvensbedömningen och en branschanalys som togs med i arbetet.

Fokus låg på att närma oss CSRD. Det innebar framför allt att genomföra konsekvensbedömningen utifrån ett dubbelt väsentlighetsperspektiv, där vi tog hänsyn till alla aspekter av ESRS och anpassade vårt tillvägagångssätt till kraven i Global Reporting Initiative (GRI).

Dialog med intressenter

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

Konsekvensanalys

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

Intressent	Typ av kontakt	Fokus i dialogen
Huvudägare (Goldman Sachs och IK Partners)	Intervjuer	Utveckling av regler, klimatanpassning, anpassning till CSRD
Koncernledning	Workshop	ESRS-aspekter
Ledningen för respektive land	Landsspecifika möten som förberedelse för workshop	ESRS-aspekter ur ett nationellt perspektiv och trendutsikter för respektive marknad
Anställda	Undersökning	ESRS-aspekter, arbetsförhållanden
Kunder	Skrivbordsstudie av avtal och upphandlingskrav	Ansvar i leverantörskedjan, affäretik
Partner och leverantörer	Skrivbordsstudie	Ansvar i leverantörskedjan, affäretik
Branschorganisationer och icke-statliga organisationer	Skrivbordsstudie	Branschtrender
IT- och teknikindustrin	Skrivbordsstudie	Branschtrender



aspekter vi skulle ta med i konsekvensanalysen. Aspekter som bedömts i konsekvensanalysen:

Miljö

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

Samhällsansvar

- Den egna arbetskraften
- Medarbetare i värdekedjan
- Påverkade samhällen
- Konsumenter och slutanvändare

Bolagsstyrning

- Affärsetik

Sektorspecifika aspekter

- Informationssäkerhet

För att fånga det dubbla väsentlighetsperspektivet bedömdes påverkan för varje hållbarhetsaspekt utifrån två perspektiv – påverkan på den berörda intressenten och påverkan på Advania.

För att definiera Advaniakoncernens väsentliga aspekter bedömde vi den positiva, negativa, faktiska och potentiella påverkan av varje aspekt och uppskattade respektive påverkans allvarlighetsgrad och sannolikhet. Den totala påverkanspoängen, tillsammans med synpunkter från dialogen med intressenterna, utgjorde grunden för att bedöma vilka aspekter som var väsentliga för Advaniakoncernen. Aspekter som bedömdes ha medelhög eller hög risk/betydelse i konsekvensbedömningen eller hos våra intressenter

betraktas som väsentliga. Advaniakoncernens tio väsentliga aspekter har delats in i fyra områden: vårt företag, vår värdekedja, våra erbjudanden och vårt samhälle.

Hållbarhetspolicy

Advania arbetar med hållbarhet i hela värdekedjan. För oss är det viktigt att detta återspeglas i vår hållbarhetspolicy. Advania Sverige har antagit Exponential Roadmap-initiativets (ERI) upplägg med fyra pelare, och den strategin har inspirerat till vår hållbarhetspolicy (som reviderades 2022).

Advantias hållbarhetspolicy och vår hållbarhetsrapport presenteras i form av fyra fokusområden:

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

I policyn läggs särskilt fokus på att det är nödvändigt att samarbeta med leverantörer, kunder, branschkollegor och statliga organisationer på både global och lokal nivå för att lyckas inom alla fokusområden. Det är därför en gemensam utgångspunkt för alla områden. Hållbarhetspolicyn finns på vår webbplats.¹⁰

Två nya viktiga aspekter lades till baserat på väsentlighetsbedömningen: ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall samt att fungera som en positiv kraft i samhället. En aspekt, ansvarsfull finansiell styrning, har tagits bort. Som tidigare beskrivits utgår Advaniakoncernens hållbarhetspolicy från ett gemensamt grundscenari för våra hållbarhetsambitioner. Alla Advantias bolag uppmantras att lägga till fokusområden och aspekter som anses vara relevanta och att skraddarsy sina insatser efter respektive marknad.

¹⁰ Advantias hållbarhetspolicy finns under "Våra policies och styrdokument" på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

Hållbarhetsstyrning

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

Koncernens CEO godkänner koncernens hållbarhetsmål och den lokala CEO:n ansvarar för att koncernens hållbarhetspolicy och -mål genomförs lokalt. Resultatindikatorer för hållbarhet finns med i beräkningen för ersättning till varje lokal CEO.

Den lokala ekonomichefen (CFO) ansvarar för att all lokal finanslagstiftning och alla finansiella föreskrifter efterlevs. På landsnivå har Advania lokala hållbarhetschefer eller -samordnare, som ansvarar för att våra projekt och aktiviteter följer riktlinjerna i hållbarhetspolicyn och de lokala hållbarhetsstrategierna. Head of Group Corporate Responsibility rapporterar regelbundet om hållbarhetsutvecklingen och -resultaten till koncernens CEO och styrelsen.

Väsentliga brister i efterlevnaden och frågor av avgörande betydelse rapporteras omedelbart. Under 2023 hade Advania inga fall av väsentliga brister i efterlevnad av lagar och regler.

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

Advantias styrelse består av tolv ledamöter – sex män och sex kvinnor. Sju nationaliteter finns representerade i styrelsen. Sju av styrelseledamöterna anses vara oberoende. Styrelsens ordförande är anställd men har ingen högre verkställande befattning i företaget. Medarbetarna har ingen representant i styrelsen.

Tre styrelseledamöter har specifik kunskap om hållbarhetsfrågor. Under 2023 höll styrelsen två möten med fokus på hållbarhet, där även kompetensutveckling ingick, tillsammans med koncernens Head of Corporate Responsibility.



Styrelsens ledamöter

Artti Aurasmaa (född 1975) Oberoende styrelseledamot sedan: 2023.
Nationalitet: finsk. Utbildning: Helsingfors handelshögskola, Master of Finance. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 2

Marianne Horstmann (född 1965) Oberoende styrelseledamot sedan: 2023.
Nationalitet: dansk. Utbildning: Danmarks tekniska universitet, master i elektroteknik. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 0. Medlem av den danska regeringens rådgivande kommitté för cybersäkerhet 2021–2023

Lill Beate Pettersen (född 1974) Oberoende styrelseledamot sedan: 2023.
Nationalitet: norsk. Utbildning: Handelshøyskolen BI, master i företags-ekonomi och nationalekonomi. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 0

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

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

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

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

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

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

Michael Bruun (född 1980) Styrelseledamot sedan: 2021.
Nationalitet: dansk. Utbildning: BA i ekonomi och MSc i ekonomi från Köpenhamns universitet, med studier vid Cornell University. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 5

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

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



Artti Aurasmaa



Marianne Horstmann



Lill Beate Pettersen



Gestur G. Gestsson



Tania Howarth



Elisabeth Vestin



Colin Brown



Carol Roche Austin



Benjamin Kramarz



Michael Bruun



Mikael Noaksson



Maria Brunow

Under året har flera av styrelsens utskott varit aktiva. Följande utskott arbetar med hållbarhetsfrågor:

- **Advanias utskott för efterlevnad och hållbarhet** övervakar och stödjer koncernens arbete med gällande lagstiftning och insatser för att förebygga och minska den negativa påverkan som företaget kan ha på miljön, människor och samhället i stort. Förutom att främja efterlevnads- och hållbarhetsmål genom att sätta upp högre mål än vad som föreskrivs i gällande lagstiftning (till exempel FN:s Global Compact) granskar utskottet policyer och rutiner och gör uppföljningar för att se till att alla medarbetare och andra representanter för Advania har fått tillräcklig utbildning för att förstå och följa våra policyer och rutiner.
- **Advanias utskott för talang- och personalstrategi** ansvarar för att se över och bidra till koncernens talangstrategi. Utskottet möts en gång i kvartalet för att se över koncernens nyckeltal för talanger. En central del i vår talangstrategi är vårt arbete för mångfald, likabehandling och inkludering.
- **Advanias revisionsutskott** granskar koncernens redovisning, processerna för finansiell rapportering samt koncernens och koncernbolagens finansiella rapporter.

Styrelsens struktur och sammansättning

Nominering och val av styrelse

När kandidater nomineras till Advaniakoncernens styrelse vill valberedningen uppnå mångfald i fråga om kompetens, kön och ålder. Valberedningen försöker också ta med oberoende styrelseledamöter. Valberedningen involverar inte och tar inte in synpunkter från bredare grupper av intressenter. Alla som väljs in i styrelsen måste kunna leda relevanta kontakter och initiativ med utgångspunkt från strategiska idéer. De måste också uppfylla alla krav som ställs i lagstiftning och andra regelverk samt kraven för bolagsstyrning och riskhantering. Specifik kunskap om hållbarhetsfrågor tas inte i beaktande i nomineringsprocessen. För att kunna bidra till koncernens utveckling genom att granska och utmana beslutsfattandet är det viktigt att styrelseledamöterna

- har ingående kunskaper om koncernen, branschen och centrala aktörer inom koncernens verksamhetsområde
- tillför något till affärsstrategin, utmanar tankesättet och inspirerar ledningsgruppen att sikta ännu högre
- är införstådda med och förberedda på rollen som oberoende medlare som ibland står mellan ledningsgruppen och ägarna
- har god förmåga att påverka och fatta beslut
- har god förmåga att coacha och fungera som mentorer.

Om det föreligger en intressekonflikt för en enskild styrelseledamot eller en nära familjemedlem till denne registreras detta i mötesprotokollet vid det första styrelsemötet som styrelseledamoten närvarar vid. Om ett sådant förhållande av någon anledning uppstår senare har styrelseledamöterna skyldighet att tala om att en sådan intressekonflikt föreligger så snart de upptäcker att förhållandet kan

uppfattas som en konflikt. Ingen styrelseledamot bör delta i en diskussion eller ett beslut om det finns risk för att en intressekonflikt föreligger. Under året har inga intressekonflikter eller frågor av avgörande betydelse rapporterats.

Utvärdering av styrelsen

Det har inte gjorts någon formell utvärdering av styrelsens arbete under 2023.

Ersättningspolicyer

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

Ersättningen till CEO och koncernledning består av grundlön, rörlig ersättning, andra förmåner samt pension. Grundlönen och den rörliga ersättningen för de högsta cheferna återspeglar personens ansvar och befogenheter. För CEO:n har den rörliga ersättningen ett tak på 50 procent av grundlönen. För övriga ledande befattningshavare har den rörliga ersättningen ett tak på 25–50 procent av grundlönen. Den rörliga ersättningen baseras på resultaten av de mål som satts.

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

Policyer och principer

Advanias hållbarhetsmål beskrivs i den koncerngemensamma hållbarhetspolicy¹¹, som har antagits av styrelsen. Policyn uppdaterades 2022 och tydliggör Advanias ståndpunkt i fråga om de tio principerna i FN:s Global Compact beträffande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruptionsbekämpning. I policyn beskrivs även de områden som identifierats som de viktigaste att fokusera på enligt väsentlighetsbedömningen. Utöver hållbarhetspolicyen har Advaniakoncernen också policyer för korruptionsbekämpning, sanktioner, antitrust- och konkurrensregler samt datalagring, som alla godkänns av styrelsen. Advanias koncerngemensamma uppförandekod för

medarbetare¹² uppdaterades 2022 och redogör för de enskilda medarbetarnas och kontraktsanställdas rättigheter och skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruptionsbekämpning. Varje enskilt verksamhetsland kan dessutom göra egna tillägg som endast ingår i det landets uppförandekod.

Advanias koncerngemensamma uppförandekod för leverantörer¹³ baseras även den på de tio principerna i FN:s Global Compact. Den klargör vilka förväntningar Advania har på sina leverantörer och andra samarbetspartner. Leverantörer som är verksamma i den globala leverantörskedjan för tillverkning av IT-hårdvara förväntas dessutom följa den

uppförandekod som tagits fram av Responsible Business Alliance (RBA). RBA:s kod uppmärksammar särskilt de grupper av arbetstagare som befinner sig längre ner i den långa globala leveranskedjan för hårdvarutillverkning i utvecklingsländer.

Advania har inte genomfört någon due diligence för hållbarhet i koncernen eller koncernens värdekedja.

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

Ledningssystem

	Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Informationssäkerhet	Miljö	Kvalitet	Övriga certifieringar
Advania Sverige	ISO 45001:2013 (första gången)	ISO 27001:2013 (uttalande om tillämplighet version 2), omcertifiering av ledningssystemet för managerade tjänster	ISO 14001:2015, omcertifiering	ISO 9001:2015, omcertifiering	
Advania UK	ISO 45001:2013	ISO 27001:2013	Mirus är certifierat enligt ISO 14001:2015	ISO 9001:2015	ISO 22301:2019 (certifiering av ledningssystem för kontinuitet)
Advania Norge		ISO 27001:2013	ISO 14001:2015	ISO 9001:2015	
Advania Island		ISO 27001:2013 (bortsett från ett affärsområde)			IST 85:2012 (certifiering för lika lön)
Advania Finland		ISO/IEC 27001:2013 (för samlokalisering av datacenter och managerade tjänster)	ISO 14001:2015 (för samlokalisering av datacenter, kapacitet, försäljning av enheter och rådgivning för applikationer)		ISO/IEC 20000-1 (för samlokalisering av datacenter och kapacitetstjänster)

¹¹ Vår hållbarhetspolicy finns under "Våra policys och styrdokument" på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

¹² Vår uppförandekod för medarbetare finns under "Våra policys och styrdokument" på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

¹³ Vår uppförandekod för leverantörer finns under "Våra policys och styrdokument" på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

Riskhantering

IT- och teknikbranschen har en stor påverkan på samhället och miljön. Som en snabbväxande bransch står den för en betydande och ökande förbrukning av material och energi vid tillverkning, leverans och användning. Branschen påverkar också miljontals människor i den globala leveranskedjan, både de som arbetar med råvaruutvinning, tillverkning och avfallshantering, och människor som bor i de områden där det ligger gruvor eller produktionsanläggningar. På Advania beaktar vi samtliga dessa faktorer i vår riskhantering. Riskerna identifierades i flera riskbedömningar som utfördes på såväl lokal som koncernnivå. Den kunskap vi samlar in hjälper oss att förstå och hantera riskerna när vi sätter upp mål och definierar prioriteringar.

Riskområde	Risk	Riskhantering
Cyberbrott och personlig integritet	<p>Cyberbrott blir allt vanligare, och Advania kan utsättas för dem antingen direkt eller via kunder.</p> <p>Det finns en risk att Advanias hantering av personuppgifter inte sker i enlighet med dataskyddsförordningen. Det kan påverka både den person vars uppgifter kan exponeras och Advania, genom böter och/eller skadat anseende.</p>	<p>Advania strävar efter att alla medarbetare ska ha hög kompetens inom informationssäkerhet och GDPR, och samtliga får utbildning på båda dessa områden.</p> <p>Delar av verksamheterna i Advania Sverige, Advania UK, Advania Norge, Advania Island och Advania Finland är certifierade enligt ISO 27001:2013. Samtliga bolag i koncernen har infört integritetspolicyer och utsett ett lokalt dataskyddsombud eller kontaktperson för dataskydd.</p>
Miljö- och klimatrelaterade risker i den egna verksamheten	<p>Som återförsäljare och konsultföretag är miljöpåverkan från Advanias egen verksamhet relativt låg och kan huvudsakligen kopplas till växthusgasutsläpp från tjänsteresor och energiförbrukning på kontor och datacenter.</p> <p>Advania kan också drabbas av följderna av klimatförändringarna och extrema väderhändelser, vilket kan påverka driftsförmågan.</p>	<p>Advanias miljöansvar utgår från koncernens gemensamma hållbarhetspolicy, men hanteras lokalt. Advania Sverige och Advania Island har antagit vetenskapligt baserade mål i enlighet med Science Based Targets initiative (SBTi).</p> <p>De större bolagen i koncernen har infört miljöledningssystem. Ledningssystemen för Advania Sverige, Advania UK och Advania Norge, samt delar av Advania Finlands ledningssystem, är certifierade enligt ISO 14001: 2015.</p>

Riskområde	Risk	Riskhantering
<p>Risker i tidigare led (uppströms) i värdekedjan</p>	<p>Leverantörskedjan inom IT är lång och komplex och är förknippad med risker för negativ påverkan på människor, miljö och lokalsamhällen.</p> <p>Tvångsarbete och barnarbete kan förekomma i leverantörskedjans tidigare led, till exempel i samband med utvinning av råmaterial. I komponent- och slutmonteringsfaserna kan arbetstagarna i leverantörskedjan vara utsatta för dåliga eller riskfyllda arbetsförhållanden, till exempel för mycket overtidsarbete, otillräckliga löner, diskriminering, brist på personlig skyddsutrustning, begränsad tillgång till vatten och sanitetsutrymmen, samt undermåliga bostäder.</p> <p>Leverantörskedjan inom IT är dessutom förknippad med miljörisker, till exempel i samband med energiförbrukning och växthusgasutsläpp, vattenförbrukning och föroreningar av luft, vatten och mark. Tillverkningen av IT-hårdvara bidrar också till att utarma sällsynta jordartsmetaller och mineraler. Anskaffningen av mineraler som används i produkterna kan ha en negativ påverkan på arbetstagare i värdekedjan, lokalsamhällen som berörs av gruvverksamhet och samhället i stort. Användningen av dessa så kallade konfliktmineraler är svår att spåra och utesluta.</p> <p>Vidare finns risk för oetiska affärsmetoder i leverantörskedjan, till exempel korrupcion, mutor eller bristande efterlevnad av lagar och regler, vilket skulle få negativa följder för Advania.</p>	<p>Advania är en ordinarie medlem i Responsible Business Alliance (RBA), världens största branschorganisation som arbetar med frågor som rör företagens sociala ansvar i globala värdekedjor. 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 medlemskrav gör vi varje år en utvärdering av våra huvudleverantörer, det vill säga de som står för minst 80 % av Advanias direkta och indirekta leverantörskostnader.</p> <p>Advania deltar i flera riktade initiativ som drivs av RBA. Vi deltar till exempel i Responsible Minerals Initiative, som fokuserar på att spåra och utesluta konfliktmineraler i leverantörskedjan, och Responsible Environment Initiative som arbetar med frågor som rör miljö och kemikaliehantering och tillhandahåller verktyg och tjänster för att minska miljöpåverkan i hela värdekedjan.</p>

Riskområde	Risk	Riskhantering
Risker i senare led (nedströms) i värdekedjan	<p>Vidareförsäljning av IT-hårdvara är förknippat med risker i samband med elektronikavfall när produkterna når slutet av sin livscykel. Elektronikavfall kan ha en negativ påverkan på miljön om det inte tas om hand och bortskaffas på lämpligt sätt. Om IT-hårdvara exporteras till länder där det inte finns någon lagstiftning kring hanteringen av elektronikavfall finns det också en risk för skador på människor som bor på den plats där elektronikavfallet tas om hand, till exempel negativa hälsoeffekter på grund av giftiga ämnen, skador som drabbar det lokala jordbruket och barnarbete.</p> <p>Advania kan potentiellt ha en negativ påverkan genom de IT-lösningar som företaget tillhandahåller, om lösningarna används på ett oetiskt sätt. Nedströms finns det en risk att IT-lösningar används för oetiska syften av Advanias kunder, till exempel för övervakning och trakasserier av olika grupper i samhället. Att tillhandahålla IT-lösningar är dessutom förknippat med risker för diskriminering och exkludering av vissa slutanvändare, eftersom AI har visat sig öka risken för beslut som baseras på förutfattade meningar och stereotyper.</p>	<p>Risker nedströms, i samband med elektronikavfall, oetisk användning av IT-tjänster och risken för diskriminering av slutanvändare, identifierades under 2023. Riskerna kommer att bedömas ytterligare under det kommande året i samband med CSRD och due diligence-granskningen av mänskliga rättigheter.</p>
Attrahera och behålla duktiga medarbetare	<p>Advanias verksamhet är beroende av att vi kan attrahera och behålla duktiga medarbetare. Då krävs det att medarbetarna känner sig motiverade och ges möjlighet till kontinuerligt lärande och karriärutveckling.</p> <p>Eftersom det råder brist på arbetskraft i IT-sektorn finns det risk för att Advania inte kommer att kunna locka och rekrytera tillräckligt många kvalificerade medarbetare, exempelvis på grund av en ofördelaktig fysisk eller psykosocial arbetsmiljö, otillräckliga möjligheter till karriärutveckling eller bristfälligt ledarskap. Detta kan även påverka befintliga medarbetare och deras välbefinnande negativt.</p>	<p>Ansvaret för att attrahera och behålla duktiga medarbetare ligger hos Chief Human Resource Officer i varje verksamhetsland, och ambitionen att erbjuda en attraktiv och inkluderande arbetsplats utgör en integrerad del av vår företagskultur. De årliga mätningarna av medarbetarnöjdhet samordnas och följs upp på koncernnivå.</p>

Riskområde	Risk	Riskhantering
Öka mångfalden i vår egen personalstyrka	<p>Om Advania inte lyckas attrahera personer med olika erfarenheter och bakgrunder (med avseende på kön, ålder, kulturell bakgrund, sexuell läggning etc.) ökar risken att medarbetarna inte speglar sammansättningen i de samhällen där vi är verksamma. Vi kan också få svårare att locka nya kunder och utvidga verksamheten till nya marknader, och i slutändan förlora pengar eftersom team med personer från olika bakgrunder har visat sig producera bättre resultat än homogent sammansatta team.</p> <p>Dessutom kan Advania potentiellt ha en negativ inverkan på medarbetarna om det förekommer fall av diskriminering eller arbetsmetoder som inte främjar inkludering.</p>	<p>Alla koncernens bolag vill ha större mångfald bland medarbetarna och jobbar med flera lokala interna och externa initiativ, som att rekrytera och behålla fler kvinnor och andra underrepresenterade grupper på de högsta chefsbefattningarna, samt på andra ledande befattningar och i operativa roller. Alla bolag mäter och följer upp att det inte förekommer någon lönediskriminering. Dessutom finansierar Advania externa organisationer för att bidra till långsiktiga förbättringar i hela branschen.</p>
Affärsetik, korruption och ekonomiskt ansvar	<p>Till de etiska riskerna hör att medarbetare inte följer nationella bestämmelser eller Advanias uppförandekod, och att medarbetare blir inblandade i korruption, mutor eller andra oegentligheter. Det kan också handla om överträdelse av sanktioner eller konkurrenslagor, brott mot integritetsbestämmelser eller aggressiv skatteplanering för att undkomma skatt. Sådana åtgärder kan skada varumärket eller leda till rättsliga påföljder och böter.</p>	<p>Alla nyanställda måste genomgå utbildning i etiska affärsmetoder och korruptionsbekämpning samt åta sig att följa både uppförandekoden för medarbetare och den mer detaljerade antikorrupsionspolicyn. Utbildningarna förnyas med jämna mellanrum.</p> <p>Medarbetare som arbetar i funktioner med ökad risk för oetiska affärsmetoder får extra utbildning vid återkommande tillfällen, till exempel om sanktioner och konkurrenslagstiftning.</p> <p>Advania har en visselblåsarfunktion som sköts av en extern part, vilket gör det möjligt för alla medarbetare att rapportera misstänkta oegentligheter anonymt.</p>

Medlemskap och samarbeten

För att verkligen bidra positivt till en långsiktigt hållbar omställning av samhället måste vi samarbeta med andra företag och organisationer, såväl inom den egna branschen som med kunder och andra i värdekedjan. Som medlem i olika organisationer bidrar Advania varje år med både tid och pengar. Det är därför viktigt att vi noga utvärderar de organisationer vi samarbetar med och säkerställer att de delar våra värderingar och ambitioner samt att vi på ett transparent sätt informerar om vilka organisationer vi är medlemmar i.

Alliansen för ansvarsfullt företagande (RBA):

Advaniakoncernen har varit ordinarie medlem i RBA sedan 2019 och vi är aktiva i flera arbetsgrupper som behandlar frågor om till exempel tvångsarbete, tillräckliga löner och miljö. RBA:s mål är att åstadkomma en långsiktig, global förändring i hela värdekedjan för elektronikprodukter. RBA:s uppförandekod ligger i linje med Advanias värderingar och ambitioner avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och etik.

Mer information: <https://www.responsiblebusiness.org>

FN:s Global Compact:

Advaniakoncernen har varit medlem sedan 2019 och Global Compact's tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och etik ingår som en integrerad del i våra egna uppförandekoder för medarbetare och för leverantörer. Vi deltar aktivt i flera lokala Global Compact-nätverk och har varit delaktiga i olika utbildnings- och utvecklingsprogram, till exempel Climate Ambition Accelerator.

Mer information: <https://unglobalcompact.org>

TechSverige och Hållbarhetsrådet:

Advania Sverige är medlem i TechSverige, som är IT- och tekniksektorns bransch- och arbetsgivarorganisation. TechSverige är en del av Svenskt Näringsliv. Samtliga anställda i Advania Sverige omfattas av TechSveriges kollektivavtal för IT-branschen. Advania Sverige deltar också i olika utbildningsprogram och tar råd i frågor om arbetsrättslagstiftning och annan utveckling på det rättsliga området. Bolaget är också aktivt i TechSveriges hållbarhetsråd, där Advania Sverige är ett av cirka 30 företag som samarbetar i hållbarhetsfrågor. Hållbarhetsrådet arbetar aktivt både för att utveckla branschens eget hållbarhetsarbete i positiv riktning och för att lyfta fram branschen som möjliggörare av hållbar utveckling av hela samhället, med ambitionen att vara hela techbranschens samlade röst på hållbarhetsområdet.

Mer information: <https://www.techsverige.se/radsverksamhet/hallbarhetsradet>

Exponential Roadmap (ERI):

Advania Sverige har varit medlem i Exponential Roadmap Initiative sedan 2021. ERI är ett internationellt nätverk som samlar innovativa, transformativa och banbrytande företag med målet att halvera utsläppen i hela värdekedjan före 2030 genom snabbare, exponentiella klimatåtgärder. Genom ERI ansluter sig Advania Sverige också till FN:s Race to Zero-kampanj, den största sammanslutningen någonsin som uppmanar företag att vidta strikta och omedelbara åtgärder för att halvera de globala utsläppen till 2030 och skapa en hälsosammare och mer rättvis, fossilfri värld över tid.

Mer information: <https://exponentialroadmap.org>

Nätverket för hållbart näringsliv:

Nätverket är en branschöverskridande mötesplats för omkring 200 företag och organisationer från hela Sverige som vill utbyta kunskaper, erfarenheter och idéer kring ett hållbart och framgångsrikt näringsliv. Advania Sverige är aktiv medlem i organisationen för att kunna bygga kontakter och utbyta kunskap.

Mer information: <https://www.hallbartnaringsliv.se>

Circular Electronics Initiative:

Circular Electronics Initiative är ett internationellt nätverk med 29 medlemsorganisationer som initierats av organisationen bakom tredjepartsmärkningen TCO Certified. Advania Sverige är medlem och stödjer nätverket i arbetet med att få samhället att använda elektroniska varor på ett hållbart sätt. Man arbetar bland annat med att inspirera beslutsfattare, företag och konsumenter att använda och hantera elektronik på ett mer cirkulärt sätt.

Mer information: <https://tcocertified.com/circular-electronics-initiative>

IKT Norge:

IKT Norge är en oberoende organisation som representerar den digitala industrin. Medlemmarna kommer från olika sektorer i hela landet och delar en gemensam syn på teknik och digitala lösningar. Syftet är att förbättra medlemmarnas ramvillkor, främja en välfungerande marknad med en tydlig rollfördelning mellan offentlig och privat sektor, samt att verka för lagar och regler som är anpassade till digitala tjänster och företag. Organisationen fokuserar på kompetens, hållbarhet, digital infrastruktur, säkerhet, integritet, lagstiftningsfrågor samt näringslivs-, skatte- och avgiftspolitik. Advania Norge har varit medlem i flera år och deltar aktivt i möten och diskussioner.

Mer information: <https://ikt-norge.no/ICT>

ODA-Nettverk:

Med över 8 000 medlemmar från företag i olika branscher, och med medlemmar och aktiviteter i Oslo, Bergen, Innlandet och Trondheim, har nätverket ODA arbetat för att förbättra mångfalden inom tech sedan 2005. ODA är en icke vinstdrivande organisation. Den drivs av kvinnor inom tech – för kvinnor inom tech – på frivillig basis och med ett ovärderligt stöd från över 80 partner. Kvinnlig representation och mångfald är en global angelägenhet, som också erkänns i FN:s millenniemål. Advania Norge har varit en associerad partner sedan 2022 och har deltagit i workshops och evenemang som organiserats av ODA.

Mer information: <https://odanettverk.no>

Etisk handel Norge:

Advania Norge är medlem i Etisk handel Norge, en medlemsorganisation och ett resurscenter för hållbar handel. Syftet är att främja ansvarsfulla affärsmetoder i leverantörskedjorna så att handeln bidrar till att skydda mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter samt djur, samhälle och miljö. Alla medlemmar rapporterar årligen om framsteg inom etisk handel. Advania Norge anslöt sig i augusti 2022 som det första IT-bolaget någonsin.

More information: <https://etiskhandel.no>

Festa:

Sedan början av 2020 har Advania Island varit medlem i Festa, en katalysator för förändring och en brobyggare mellan den offentliga och privata sektorn för hållbar utveckling och företagens sociala ansvar på Island. Advania Island är aktivt i organisationen, har haft en styrelseledamot i Festa och är en del av Climate CEO-projektet, där Festa och den isländska regeringen samarbetar med företag som vill vara med och leda hållbarhetsarbetet på Island.

Mer information: <https://www.sjalfbaer.is>

Vertonet:

Advania Island är stödmedlem i Vertonet, en organisation för kvinnor inom IT på Island. Advania stödjer organisationen i deras branschövergripande projekt som syftar till att öka andelen kvinnor i IT-branschen på Island. Advania stödjer också Vertonet genom att anordna evenemang för kvinnor inom IT, och bolaget har även haft representanter i Vertonets styrelse.

Mer information: <https://www.vertonet.is>

**Iceland Renewable Energy Cluster:**

Advania Island är medlem i Iceland Renewable Energy Cluster, en klusterorganisation för energibranschen på Island, sedan 2023. Advania Island deltar i organisationens arbete genom att utbyta kunskap och öka fokuset på utveckling inom energi och teknik som en viktig byggsten för det isländska samhället.

Mer information: <https://energycluster.is>

Information Sharing and Analysis Centre (ISAC):

Advania Finland var en av grundarna av den finska teknikindustrins ISAC, en grupp för informationsutbyte som bildades 2022. ISAC:s huvudsyfte är att utbyta information och erfarenheter för att förbättra organisationers förmåga att skydda sig mot digitala hot. ISAC-gruppen för informationsutbyte arbetar nära Finlands nationella cybersäkerhetscenter, som använder information från ISAC-grupperna för att upprätthålla en lägesbild av den nationella cybersäkerheten. Gruppen spelar också en viktig roll när det gäller att hantera störningsincidenter och regelbundet öva på hur företag och myndigheter kan samarbeta vid storskaliga cyberstörningar. Mer information:

<https://www.enisa.europa.eu/topics/national-cyber-security-strategies/information-sharing>

Branschorganisationen för moln-, hosting- och MSP-företag i Danmark (Danish Cloud Community):

Advania Danmark är en del av Danish Cloud Community som hjälper sina medlemmar med etiska, sociala, miljömässiga och klimatrelaterade riktlinjer. Det handlar bland annat om icke-diskriminering i arbetslivet, efterlevnad av arbetsrättslig lagstiftning, främjande av en säker och hållbar arbetsmiljö, rättvis behandling av kunder och leverantörer, informerade kundval avseende IT-tjänster, efterlevnad av GDPR och relevanta lagar och regler, samt insatser för att minimera miljöpåverkan och främja hållbarhet i verksamheten. Mer information: <https://www.cloudcommunity.dk>













Hållbarhetsresultat




Lokala mål	79
Hållbarhetsuppgifter på landsnivå	99
Hållbarhetsuppgifter för offshorebolagen	108








Lokala mål









Advania Sverige	80
Advania UK	84
Advania Norge	86
Advania Island	90
Advania Finland	93
Advania Danmark	98

Sverige 
 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått



Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats	<p>Upprätthålla goda resultat i våra medarbetarundersökningar</p> <p>Upprätthålla en låg, men ändå sund, personalomsättning</p> <p>Upprätthålla att medarbetare mår bra och har låg sjukfrånvaro</p> <p>Vårt ledningssystem för arbetsmiljö är certifierat enligt ISO 45001:2013</p>	<p>Höja medarbetarnas motivation och engagemang till över 4,20</p> <p>Oönskad personalomsättning ska inte överstiga 12 %</p> <p>Total sjukfrånvaro på maximalt 3 %</p> <p>Öka omfattningen av ledningssystemet för ISO 45001:2013 till att även omfatta Visolit och iBiz</p>	<p> Motivation: 4,16</p> <p> Engagemang: 4,09</p> <p> Oönskad personalomsättning: 9,3%, Total personalomsättning: 12,8 %</p> <p> Total sjukfrånvaro: 3,1 %</p> <p> Nådde målet med omcertifiering enligt ISO 45001:2014 i april 2023 (inklusive Visolit och iBiz)</p>	<p>Öka betyget för motivation och engagemang till över 4,2</p> <p>Den totala personalomsättningen ska inte överstiga 13 %</p> <p>Total sjukfrånvaro på maximalt 3,5 %</p>
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % av de högsta chefsbefattningarna ska innehas av kvinnor senast 2025	Utse ytterligare en kvinna till chef på högsta ledningsnivå	 Ingen ny kvinna har utsetts till chef på högsta ledningsnivå under året. Den högsta ledningen bestod under året av 2 kvinnor och 8 män.	Utse ytterligare en kvinna till chef på högsta ledningsnivå
Advania har en könsfördelning inom operativa befattningar och chefsbefattningar som åtminstone motsvarar genomsnittet i IT-branschen	Minst 20 % av alla operativa befattningar och chefsbefattningar ska innehas av kvinnor senast 2025	<p>Öka andelen kvinnor i operativa befattningar till minst 18 %</p> <p>Öka andelen kvinnliga chefer till minst 28,5 %</p>	<p> 16,6 % kvinnor i operativa befattningar</p> <p> 28 % kvinnliga chefer</p>	<p>Öka andelen kvinnor i operativa befattningar till minst 18 %</p> <p>Öka andelen kvinnliga chefer till minst 30 %</p>
Advania har en inkluderande företagskultur	<p>Alla chefer har kompetens inom inkluderande ledarskap</p> <p>Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män</p>	Alla nya chefer utbildas inom de första 12 månaderna av sin anställning	<p> Ett fåtal nya chefer har inte utbildats i inkluderande ledarskap under året. Sammanlagt 86 nya chefer (55 män och 31 kvinnor) fick utbildning</p> <p> Total personalomsättning, män: 13,1% Total personalomsättning, kvinnor: 11,5 %</p>	Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män





Sverige 
 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affäretik	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania	 Utbildning i uppförandekoden: 99 %  Utbildning i antikorrupsionspolicy: 98 %	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania
Advania minskar löpande växthusgasutsläppen från den egna verksamheten, i linje med vetenskapsbaserade mål, och har nått nettonollutsläpp av koldioxid senast 2045	<p>Minska våra absoluta växthusgasutsläpp inom scope 1 och scope 2 (marknadsbaserat) med minst 50 % senast 2030, med 2019 som basår</p> <p>Vårt miljöledningssystem är certifierat enligt ISO 14001:2015</p> <p><i>Tillagt 2024:</i> Uppnå nettonollutsläpp av koldioxid senast 2045</p>	<p>100 % förnybar el i datacentren</p> <p>Uppdaterade vetenskapligt baserade mål så att de inkluderar de nyförvärvade bolagen</p> <p>Öka omfattningen av ledningssystemet för ISO 14001:2015 till att även omfatta Visolit och iBiz</p>	 100 % förnybar el i datacentren  SBTi-uppgifterna för basåret har räknats om under året för att omfatta iBiz, Visolit och Hi5  Den externa revisionen godkändes utan avvikelser och utökades till att omfatta iBiz och Visolit under året	<p>100 % förnybar el i datacentren</p> <p>Fastställa baslinje och mål för energieffektivitet i våra datacenter</p> <p>Påbörja arbetet med att få nettonollmålet godkänt av SBTi</p> <p>Öka andelen elbilar i tjänstebilsflottan från 46 % till 70 %</p>
Advania arbetar systematiskt för att främja respekten för mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter i hela värdekedjan, samt för att identifiera och hantera negativ påverkan på människor och miljö till följd av vår verksamhet.	<p>Advaniakoncernens leverantörskedja är transparent och spårbar och vi utvärderar och samarbetar med alla våra stora och strategiskt viktiga leverantörer</p> <p><i>Från och med 2024 ersatt av:</i> 100 % av koncernens återkommande leverantörer utvärderas i en riskanalys baserad på ESG-parametrar (mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, antikorrupcion och miljö)</p>	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader	 Advania utvärderade 100 % av huvudleverantörerna, både direkta och indirekta, under 2023. Ingen direkt eller indirekt leverantör, eller leverantörsägd fabrik, bedömdes ha hög risk.	Ta fram en grundläggande process under 2024 för att bedöma risker för negativ påverkan på människor, miljö och berörda samhällen i leverantörskedjan
Alla produkter som säljs av Advania återvinns på ett ansvarsfullt sätt i länder som har regleringar och infrastruktur för omhändertagande av uttjänta produkter	<i>Tillagt 2024:</i> 100 % av högrisk kunderna för begagnade enheter utvärderas i enlighet med Advania Sveriges process för riskbedömning vid försäljning av begagnad elektronik. (Högrisk kunder identifieras i enlighet med Advanias modell för riskbedömning inom ramen för vårt program för kundkontroll)	Utföra en inledande riskbedömning av värdekedjan för elektronikavfall	 Advania Sverige har genomfört en riskbedömning på hög nivå i samband med bolagets roll som återförsäljare av begagnad elektronik.	Under 2024 ska en grundläggande process för att bedöma och hantera risker i samband med återförsäljning av begagnad elektronik tas fram

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation	<p>Hållbarhet är ett återkommande ämne som är integrerat i samarbetsforumen med alla Advania Sveriges kunder senast 2030</p>	<p>Samtliga chefer vid Advania Sverige utbildas i hållbar IT och hållbar digitalisering</p> <p>Alla affärsområden finns representerade i hållbarhetsambassadörens nätverk</p> <p>Att under 2023 ta fram kundcase för samtliga affärsområden för att beräkna de positiva miljöeffekterna från Advanias lösningar</p>	<p> 34 % av alla chefer genomförde en e-utbildning i hållbar digitalisering under året</p> <p> Alla affärsområden finns representerade i nätverket</p> <p> Inga kundcase har tagits fram för att beräkna de positiva miljöeffekterna från Advanias lösningar</p>	<p>100 % av cheferna i Advania Sverige är utbildade inom hållbar IT och hållbar digitalisering</p> <p>100 % av utvalda nyckelpersoner inom affärsområdena Managerade tjänster och Workplace fick fördjupad utbildning i hållbarhetsfrågor</p>
Advania är en av Sveriges ledande aktörer som driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara	<p>Minska klimatpåverkan från scope 3, (kategori 1, 2, 3) med minst 70 % per krona i mervärde senast 2030, med 2019 som basår</p> <p>1:1 – senast 2030 ska lika många begagnade hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare återtas</p> <p>Senast 2025 ska minst 95 % av all återtagen hårdvara säljas vidare</p> <p>Senast 2025 ska alla affärsområden som säljer hårdvara erbjuda kunder en klimatrappport om utsläppen under hårdvarans livscykel</p>	<p>Uppdaterade vetenskapligt baserade mål som inkluderar de nyförvärvade bolagen</p> <p>Öka antalet återtagna hårdvaruenheter med 75 % jämfört med 2022</p> <p>Minst 90 % av den återtagna IT-hårdvaran säljs vidare till en andra användningscykel</p> <p>Upprätta en tjänst för uppgradering och vidareförsäljning av begagnad utrustning på den svenska marknaden</p> <p>Utveckla en standardiserad metod för rapportering av de managerade tjänsternas koldioxidavtryck</p>	<p> SBTi-uppgifterna för basåret har räknats om under året för att omfatta iBiz, Visolit och HI5</p> <p> Antalet återtagna hårdvaruenheter med 85 % jämfört med 2022</p> <p> 85 % av den återtagna IT-hårdvaran såldes vidare till en andra användningscykel</p> <p> Två pilotprojekt för uppgradering och vidareförsäljning av begagnad utrustning på den svenska marknaden genomfördes</p> <p> En standardiserad metod för rapportering av de managerade tjänsternas koldioxidavtryck utvecklades</p>	<p>Under 2024 ska utsläppen från tjänsteresor med flyg minska med minst 10 % (mätt som kg CO₂e per anställd)</p> <p>Öka antalet återtagna hårdvaruenheter med 25 % jämfört med 2023</p> <p>Utveckla standardiserade metoder för att beräkna koldioxidavtrycket från produkter och tjänster från affärsområdena Datacenter och Real Estate</p>











Sverige 

 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder	Inga fall av dataläckage 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	Inga fall av dataläckage under året 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	 Inga fall av dataläckage  94 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet  99 % av medarbetarna utbildade i GDPR	Inga fall av dataläckage 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR
Samtliga medarbetare är engagerade i och motiverade till att bidra till Advanias sociala ansvar	Samtliga anställda erbjuds möjlighet att under arbetstid bidra till företagets sociala ansvar <i>Från och med 2024 ersatt av:</i> 100 % av medarbetarna känner till volontärprogrammen och alla som är intresserade kan blir volontärer <i>Tillagt 2024:</i> Advania Sverige går från ord till handling och använder de verktyg som de säljer till sina kunder för att visa socialt ansvarstagande även internt	Påbörja minst ett projekt där anställda erbjuds möjlighet att bidra till företagets sociala ansvar	 Två projekt med Mattecentrum och Unga forskare påbörjades	Anställda deltog i volontärbete minst en gång under året Advanias medarbetare har genomfört minst 14 föreläsningar i informationssäkerhet Programvara för att upptäcka olagliga bilder på övergrepp mot barn installerad på alla anställdas datorer under året

Advania UK 




 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått




Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats	Bibehålla ett resultat för motivation och engagemang över 4,20 i den årliga medarbetarundersökningen	Höja medarbetarnas motivation och engagemang till 4,2	 Motivation: 4,02  Engagemang: 4,02	Höja medarbetarnas motivation och engagemang till 4,2
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % av de lokala cheferna på högsta ledningsnivå ska vara kvinnor senast 2025	Öka andelen kvinnor till 25 % Minska löneklyftan mellan könen med 2 %	 Öka andelen kvinnor till 25 %  Löneklyftan mellan könen minskade med 5 % enligt bolagets lönerapport	Minska löneklyftan mellan könen med ytterligare 1 %
Advania minskar systematiskt växthusgasutsläppen i den egna verksamheten över tid	Samtliga bolag i Advaniakoncernen har satt upp mål och infört program för att minska växthusgasutsläppen i scope 1–3 100 % förnybar el i samtliga datacenter senast 2025	Ta fram en ny plan för minskade koldioxidutsläpp för att uppnå nettonoll senast 2030 Engagera och uppmontra vår leverantörskedja till att upprätta program för förnybar energi	 Ett utkast till en plan för minskade koldioxidutsläpp har tagits fram och granskas just nu  100 % förnybar el i sex viktiga datacenter	Granska planen för minskade koldioxidutsläpp och ta fram SMART-mål för minskade koldioxidutsläpp 2024–2030 100 % förnybar el i samtliga datacenter senast 2025
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	Utbilda 100 % av medarbetarna i informationssäkerhet och GDPR
Advania arbetar systematiskt och proaktivt för att efterleva bestämmelser	Alla medarbetare utbildas regelbundet i antikorrupsionspolicyn och uppförandekoden	100 % av medarbetarna utbildas regelbundet i uppförandekoden och antikorrupsionspolicyn	 Utbildning i uppförandekoden: 95 %  Utbildning i antikorrupsionspolicyn 100 %	Utbildning i uppförandekoden: 95 %, Utbildning i antikorrupsionspolicyn 100 %
1:1 – Ta tillbaka lika många hårdvaruenheter som vi säljer	Samtliga bolag i koncernen ökar sina ansträngningar för att erbjuda återtag och återanvändning av hårdvara på den lokala marknaden samt andra former av cirkulära tjänster	Inleda diskussioner med de största leverantörerna om program för återtag av hårdvara	 Ett utkast till policy för återvinning av utrustning har gjorts	Implementera en policy för återvinning av utrustning som gäller för alla produkter

Advania UK 




● Målet uppnått
 ● Målet nästan uppnått
 ● Målet ej uppnått






Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania bidrar till ökad hållbarhet hos kunderna genom digitalisering och innovation	Samtliga bolag i koncernen utbildar medarbetare i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi	Definiera målgruppen för utbildning i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi. Välj eller bygg upp utbildningsprogrammet	● Ledande befattningshavare har identifierats som målgrupp för utbildningarna, och sju ledande befattningshavare deltog i en utbildning som hölls av EARTH 51	<p>Alla medarbetare ska utbildas i miljöfrågor</p> <p>Alla medarbetare ska utbildas i frågor som rör könsdiskriminering</p> <p>Alla avdelningschefer ska utbildas i frågor som rör inkludering</p>
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod	<i>Nytt från och med 2024:</i> 100 % av koncernens återkommande leverantörer utvärderas i en riskanalys baserad på ESG-parametrar (mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, korruptionsbekämpning och miljö)	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader	● Advania utvärderade 100 % av huvudleverantörerna, både direkta och indirekta, under 2023. Ingen direkt eller indirekt leverantör, eller leverantörsägd fabrik, bedömdes ha hög risk.	100 % av Advania UK:s återkommande leverantörer utvärderas i en riskanalys baserad på ESG-parametrar (mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, korruptionsbekämpning och miljö)
Advania fungerar som en positiv kraft i lokalsamhällena	Minska socioekonomiska skillnader och ojämlikheter i arbetslivet genom att bidra med nya arbetstillfällen och utbildning	<p>Att före utgången av 2023 vara mentor till 25 elever från skolor i områden där en stor andel är berättigade till gratis skolmåltider</p> <p>Att senast i mitten av 2023 ha minst 10 lärlingar från underrepresenterade grupper med sikte på att bygga dessa skolor utanför London</p>	● Arrangerade tre Workplace Safaris, besökte en lokal skola. Över 100 skolbarn i Greater Manchester var delaktiga ● Tio lärlingar anställda i mitten av 2023	Komma i kontakt med ytterligare minst 100 skolbarn från utsatta områden och uppmuntra dem till en karriär inom teknikbranschen




Advania Norge 
 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått







Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania minskar löpande klimatutsläppen i den egna verksamheten	<p>Minska utsläppen av växthusgaser i scope 1 och 2 med 50 % till 2030 från basåret 2023, inklusive</p> <p>- 100 % förnybar el i alla datacenter</p> <p>- Mindre än 1,3 i PUE-värde (Power Usage Effectivness) i datacentren</p> <p>- 100 % eldrivna bilar i företagets fordonspark</p> <p>- Minska utsläppen i scope 3 från inköpta varor och tjänster med 30 % per krona (NOK) mervärde från basåret 2023</p>	100 % förnybar el i datacentren	 83 % förnybar el i datacentren	<p>100 % förnybar energi i alla datacenter</p> <p>Power Usage Effectiveness (PUE) under 1,5 i alla datacenter</p> <p>Minska flygresor med 10 % mätt i antal resor</p> <p>Hålla årliga möten för att föra dialog med minst 10 av de största leverantörerna och distributörerna (som tillsammans står för 80 % av leverantörskostnaderna) med fokus på Scope 3-utsläpp och cirkulär ekonomi</p>
Advania miljöledningssystem följer ISO 14001:2015	Behålla ISO 14001:2015-certifieringen	Omcertifiering av ledningssystemet enligt ISO 14001:2015 under året	 Ledningssystemet har omcertifierats enligt ISO 14001:2015	Behålla ISO 14001:2015-certifieringen
Advania driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara	<p>Öka återtagandet av hårdvara från år till år under perioden 2024–2030</p> <p>1:1 – senast 2030 ska lika många begagnade hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare återtas</p>	Öka insatserna för att erbjuda återtag och återanvändning på den lokala marknaden samt andra cirkulära tjänster	 Ej uppnått	<p>Fördubbla mängden återtagen hårdvara jämfört med 2023</p> <p>Skapa en cirkulär handlingsplan till senast fjärde kvartalet 2024</p>

Advania Norge 

 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått




Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation	Hållbarhet är ett återkommande ämne som är integrerat i samarbetsforumen med alla Advania Norges kunder senast 2030	Delta aktivt i den offentliga debatten genom att ge föreläsningar i skolor, på företag, föreningar och andra frivilligorganisationer Att på olika sätt träffa våra kunder för att informera om vårt hållbarhetsarbete. Hålla ett klimatwebbinarium för kunder i april 2023	 Tre kundträffar hölls under 2023 där vi informerade dem om vårt arbete med ESG-frågor.  Webbinariet Tech & Climate hade 125 deltagare.	Slutföra pilotprojekt om hållbarhetstjänster för kunder Ordna tre kundkonferenser med hållbarhet på agendan.
Advania Norge utbildar anställda i hållbara affärsmetoder (miljö, klimat och hållbarhet)	100 % av Advania Norges medarbetare i har genomgått grundläggande utbildning i cirkulär ekonomi och digitalisering senast 2026 Nyckelmedarbetare med ansvar för hållbara affärsmetoder erbjuds årlig utbildning i ESG-frågor	Arrangera workshops om miljö, hållbarhet och klimat för nyckelmedarbetare med ansvar för hållbara affärsmetoder Samtliga medarbetare i Advania Norge ska få möjlighet att gå en e-utbildning om målen för hållbar utveckling/cirkulär ekonomi och digitalisering Anordna en intern klimattävling för anställda Fortsätta ge information om hållbarhetsfrågor: - Under introduktionen för nyanställda - På affärsområdenas möten - För de högsta cheferna vid de lokala bolagen	 106 nyckelmedarbetare fick utbildning under 2023  Alla medarbetare erbjuds e-utbildning  Över 100 medarbetare deltog i vår klimattävlingsvecka med Ducky ECO Vi har informerat om hållbarhetsfrågor fortlöpande	100 % av berörda nyckelmedarbetare erbjuds årlig utbildning i ESG-frågor Alla anställda erbjuds e-utbildning Högsta ledningen informerar om hållbarhet vid ett årligt möte för alla anställda

Advania Norge 
 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått









Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	<p><i>Nytt från och med 2024:</i> Riskbedömning: 100 % av Advania-koncernens leverantörer ska riskbedömas utifrån hållbarhetsparametrar, särskilt de som är kopplade till kända risker* i IT-leverantörskedjan, beroende på geografiskt läge och bransch</p> <p>Dessutom ska en avvikelserapport tas fram för högriskleverantörerna (som beskriver specifika och rekommenderade korrigerande åtgärder)</p>	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader	<p> Advania utvärderade 100 % av huvudleverantörerna, både direkta och indirekta, under 2023. Ingen direkt eller indirekt leverantör, eller leverantörsägd fabrik, bedömdes ha hög risk</p> <p> Hade årligt dialogmöte med minst 10 av våra största producenter och distributörer i RBA</p>	<p>Riskbedömning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Börja hålla årliga dialogmöten med minst 10 av våra största producenter och distributörer - Förbättra vår riskkartläggning så att den omfattar alla Advaniakoncernens leverantörer <p>Vidareförsäljning av begagnad utrustning: Kartlägga de största riskerna vid vidareförsäljning av begagnad IT-utrustning och föreslå tre lösningar</p> <p>Genomföra en riskkartläggning av frågor som rör övertid, tvångsarbete och tillräckliga löner, samt av marginaliserade grupper och krisberedskap vid fabriker i Kina och Vietnam</p>
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affäretik	<p>Utbildning i uppförandekoden: 100 %</p> <p>Utbildning i antikorrupsionspolicyen: 100 %</p> <p>Erbjuda anställda utbildning i etisk handel och ESG-frågor (inklusive mänskliga rättigheter)</p>	<p> Utbildning i uppförandekoden: 76 %</p> <p> Utbildning i antikorrupsionspolicyen: 100 %</p> <p> Utbildningen har genomförts: 106 anställda deltog</p>	<p>Utbildning i uppförandekoden: 100 %</p> <p>Utbildning i antikorrupsionspolicyen: 100 %</p> <p>Utbildning i etiska riktlinjer: anordna minst en årlig sammankomst för nyckelmedarbetare med ansvar för hållbara affärsmetoder under 2024</p>
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder		Alla medarbetare utbildas i informationssäkerhet	<p> Alla anställda erbjuds utbildning i informationssäkerhet men resultatet mäts inte</p>	Alla medarbetare utbildas i informations-säkerhet och GDPR






* Kända risker i IT-leverantörskedjan är övertid, tvångsarbete, tillräckliga löner kontra minimilöner, marginaliserade grupper och konfliktmineraler




Advania Norge 

 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått












Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats	Upprätthålla goda resultat i våra medarbetarundersökningar	Nivån för motivation och engagemang ska vara över 4,20	 Motivation: 3,99  Engagemang: 4,04	Öka betyget för motivation och engagemang till över 4,2
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % av de högsta chefsbefattningarna ska innehas av kvinnor senast 2025		 24 % av de högsta chefsbefattningarna innehas av kvinnor	Minst 30 % av de högsta chefsbefattningarna ska innehas av kvinnor senast 2025
Advania har en jämn könsfördelning på alla nivåer i avdelningarna	Minst 40 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna senast 2030	Minst 17 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna vid årets slut	 16 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna	Minst 17 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna







Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats	Upprätthålla goda resultat i våra medarbetarundersökningar	Nivån för motivation och engagemang ska vara över 4,20	 Motivation: 4,21  Engagemang: 4,37	Nivån för motivation och engagemang ska vara över 4,2
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Advania Island har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Nå en övergripande könsfördelning på 30 % kvinnor	 63 % kvinnor på de högsta chefsbefattningarna  30 % kvinnor totalt	Uppdatera strategin för mångfald, jämlikhet och inkludering (DEI) och fastställa långsiktiga DEI-mål under 2024 Löneklyftan mellan könen ska stanna kvar under 2 %
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik	100 % av Advania Islands medarbetare har utbildats i uppförandekoden och antikorrupsionspolicyn	 94 % av medarbetarna har utbildats i uppförandekoden  94 % av medarbetarna har utbildats i antikorrupsionspolicyn	100 % av Advania Islands medarbetare har utbildats i uppförandekoden och antikorrupsionspolicyn
Advania minskar löpande växthusgasutsläppen från den egna verksamheten, i linje med vetenskapligt baserade mål	Enligt sin klimatstrategi arbetar Advania för att halvera utsläppen till 2030 jämfört med basåret 2021	100 % förnybar el i samtliga datacenter Få målen för att minska växthusgasutsläppen godkända av SBTi	 99 % förnybar el i datacentren  Målen för att minska växthusgasutsläppen har godkänts av SBTi	100 % förnybar el i samtliga datacenter Minska de absoluta växthusgasutsläppen i scope 1 och 2 med 50 % till 2030 från basåret 2021 Minska växthusgasutsläppen i scope 3 med 52 % per isländsk krona mervärde inom samma tidsram Ge alla kunder en klimatrapport för den hårdvara de köper under 2024

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation	Advanias digitala utbud är en del av lösningen och i linje med kundernas hållbarhetsmål	Utbilda våra kunder om hållbarhetspåverkan för fyra olika produkter före utgången av 2023	 Ökat medvetenheten om miljöfördelarna med att <ul style="list-style-type: none"> - flytta IT-infrastruktur från kundernas lokaler till datacenter - anordna hybridevenemang - förlänga livscykeln för IT-hårdvara - minska antalet utskrifter genom att digitalisera 	100 % av affärsområdena ska nå sina produktrelaterade hållbarhetsmål för år 2024
Advania driver utvecklingen mot cirkulär hantering av IT-hårdvara	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas genom Advania Island varje år under de kommande tre åren	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas genom Advania Island varje år under de kommande tre åren	 Totalt 92 hårdvaruenheter återtogs, vilket är betydligt mindre än det uttalade målet	Återta motsvarande 10 % av alla sålda hårdvaruenheter under år 2024
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	 88 % av medarbetarna utbildades i säkerhetsmedvetenhet  83 % av medarbetarna utbildades i GDPR	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Advaniakoncernens leverantörskedja är transparent och spårbar och vi utvärderar och samarbetar med alla våra stora och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader	 Advania utvärderade 100 % av huvudleverantörerna, både direkta och indirekta, under 2023. Ingen direkt eller indirekt leverantör, eller leverantörsägd fabrik, bedömdes ha hög risk	100 % av koncernens leverantörer utvärderas i en riskanalys baserad på ESG-parametrar (mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, korruptionsbekämpning och miljö)

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Alla medarbetare har fått utbildning om hållbarhet och om hur IT kan vara en del av lösningen	Alla medarbetare har utbildats i hållbarhet och hur IT kan bidra till en hållbar utveckling	Utbilda våra medarbetare i vår hållbarhetsstrategi vid minst tre tillfällen	<ul style="list-style-type: none">  Åtta korta videor som förklarar olika hållbarhetsfrågor för medarbetarna lanserades  Alla chefer har utbildats i hållbarhetsfrågor 	Utbilda 100 % av cheferna på berörda affärsområden i kommande bestämmelser för hållbarhetsrapportering
Advania har långsiktiga partnerskap med målet att lösa hållbarhetsproblem	Advania Island har ingått långsiktiga strategiska partnerskap som syftar till att snabbare hitta lösningar på hållbarhetsproblemen	Delta i fyra partnerskapsprojekt med anknytning till hållbarhet under 2023	<ul style="list-style-type: none">  Deltagit i följande projekt: <ul style="list-style-type: none"> - Vertonet-projektet för att öka andelen kvinnor inom IT på Island - Partnerskap med Reykjaviks universitet om Advania Islands ledarskapsprogram - Fortsatt partnerskap med både Lifekeys och Flow 	100 % av affärsområdena ska nå sina produktrelaterade hållbarhetsmål för år 2024





Advania Finland 
 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats	<p>Upprätthålla goda resultat i våra medarbetarundersökningar</p> <p>Upprätthålla en låg, men ändå sund, personalomsättning</p> <p>Upprätthålla att medarbetare mår bra och har låg sjukfrånvaro</p>	<p>Höja nivån för motivation och engagemang till 4,0</p> <p>Oönskad personalomsättning ska inte överstiga 10 %</p> <p>Hålla sjukfrånvaron under 3 %</p>	<p> Motivation: 3,83</p> <p> Engagemang: 3,88</p> <p> Oönskad personalomsättning 6,5 %</p> <p> Sjukfrånvaro 2,2 %</p>	<p>Öka betyget för motivation och engagemang till över 4,2</p> <p>Oönskad personalomsättning ska inte överstiga 10 %</p> <p>Hålla sjukfrånvaron under 2,5 %</p>
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2025	Bibehålla en god könsbalans	 Kvinnor på de högsta chefsbefattningarna: 36 %	Bibehålla en könsfördelning över 30 %
Advania har en könsfördelning inom operativa befattningar och chefsbefattningar som åtminstone motsvarar genomsnittet i IT-branschen	Minst 20 % av alla operativa befattningar och chefsbefattningar ska innehas av kvinnor senast 2025	Minst 20 % av alla operativa befattningar och chefsbefattningar ska innehas av kvinnor senast 2025	 Kvinnor i operativa befattningar: 14,4 % Kvinnliga chefer: 14,6 %	Öka andelen kvinnor i operativa befattningar och chefsbefattningar till minst 15 %
Advania har en inkluderande företagskultur	<p>Alla ledare följer Advania Finlands ledarskapsprinciper och handlar och uppträder i enlighet med företagets värderingar</p> <p>Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män</p>	<p>Alla ledare utbildas i enlighet med nya ledarskapsprinciper och värderingar.</p> <p>Alla roller och ansvarsområden definieras i mål och utvecklingssamtal</p> <p>Alla medarbetare ska delta i workshops om företagets värderingar, nyanställda utbildas under sin introduktion</p> <p>Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män</p>	<p> Utbildade chefer: 100 %</p> <p> Advania Finland kunde inte mäta detta på ett objektivet sätt i projektet</p> <p> Advania Finland kunde inte mäta detta på ett objektivet sätt i projektet</p> <p> Total personalomsättning, kvinnor: 17,1 %</p> <p> Totalpersonalomsättning, män 14,5 %</p>	<p>Alla ledare utbildas i enlighet med nya ledarskapsprinciper och värderingar</p> <p>Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män</p>




Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik	Alla anställda ska ha utbildats i Advania Finlands uppförandekod och antikorrupsionspolicy och nyanställda utbildas senast två månader efter att de har påbörjat sin anställning	 Utbildning i uppförandekoden: 98 %  Utbildning i antikorrupsionspolicy: 98 %	Alla anställda ska ha utbildats i Advania Finlands uppförandekod och antikorrupsionspolicy och nyanställda utbildas senast två månader efter att de har påbörjat sin anställning
Advania minskar löpande växthusgasutsläppen från den egna verksamheten	<p>Minska utsläppen av växthusgaser</p> <p>Öka medvetenheten om vårt klimatavtryck och hur det kan minskas</p> <p>Ta fram en plan till senast 2025 för att minska växthusgasutsläppen till nettonoll. Advania Finland har uppnått nettonollutsläpp av växthusgaser senast 2045.</p> <p>Miljöledningssystemet är certifierat enligt ISO 14001:2015</p>	<p>100 % förnybar el i datacentren</p> <p>Sätta upp ett första mål och program för att minska utsläppen av växthusgaser i scope 1–3</p> <p>Miljöledningssystemet ska utvärderas och certifieringen förnyas</p>	 100 % förnybar el i datacentren  Framtagandet av program och mål har skjutits upp till 2024 för att få en bättre förståelse för bolagets nuvarande klimatavtryck och för att säkerställa tillräckliga resurser för planering  Bolaget behöll sin certifiering	<p>100 % förnybar el i datacentren</p> <p>Undersöka hur utsläppen kan minskas och sätta upp ett första mål och program för att minska utsläppen av växthusgaser i scope 1–3</p> <p>Ta fram ett långsiktigt program och mål för att minska utsläppen av växthusgaser i scope 1–3</p> <p>Miljöledningssystemet ska utvärderas och certifieringen förnyas</p>
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Advaniakoncernens leverantörskedja är transparent och spårbar och vi utvärderar och samarbetar med alla våra stora och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader	 Advania utvärderade 100 % av huvudleverantörerna, både direkta och indirekta, under 2023. Ingen direkt eller indirekt leverantör, eller leverantörsägd fabrik, bedömdes ha hög risk	





Advania Finland 


 Målet uppnått  Målet nästan uppnått  Målet ej uppnått








Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania arbetar systematiskt för att främja respekten för mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter i hela värdekedjan, samt för att identifiera och hantera negativ påverkan på människor och miljö till följd av vår verksamhet.	<i>Nytt från och med 2024:</i> 100 % av koncernens återkommande leverantörer utvärderas i en riskanalys baserad på ESG-parametrar (mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, korruptionsbekämpning och miljö)			Fem av Advania Finlands huvudleverantörer, som inte ingår i koncernens leverantörsutvärdering, ska genomgå en riskbedömning baserad på ESG-parametrar senast 2024
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation	100 % av tjänsteägarna har utbildats i cirkulär ekonomi och hållbar digitalisering senast 2025 100 % av medarbetarna i Advania-koncernen har utbildats i cirkulär ekonomi och hållbar digitalisering senast 2026	Alla ledare och säljare utbildas i hållbar IT och hållbar digitalisering	 Utbildningen har skjutits upp och kommer att spridas ut över två år för att omfatta alla medarbetare	Utbildningsplan för cirkulär ekonomi och hållbar digitalisering för tjänsteägare
Advania driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara	1:1 – det vill säga ta tillbaka lika många hårdvaruenheter som vi säljer Begagnad eller rekonditionerad hårdvara som säljs vidare för en andra användningscykel 2025: 5 000 enheter	Skapa ett nätverk, ta fram processer och sätta mål för implementering av "grön IT" i produktions- och servicenätet, inklusive i värdekedjan – både bakåt i vår leverantörskedja och framåt, när kunderna använder produkterna (till exempel tjänster för att förlänga livscykeln) Återtagen hårdvara: 1 000 enheter Begagnad eller rekonditionerad hårdvara som säljs vidare för en andra användningscykel: 2 000 enheter	 Advania Finland satte inledningsvis upp mål som var alltför komplexa. Dessa har nu brutits ned till mindre delmål inom ramen för en bredare målsättning  Antalet återtagna produkter inom ramarna för bolagets tjänster: ännu inte mätbart  904 begagnade eller rekonditionerade hårdvaruenheter såldes vidare för en andra användningscykel	Bygga upp rutiner för att följa upp återtagna produkter inom ramarna för bolagets tjänster och sätt upp ett mål på minst 1 000 enheter Bygga upp rutiner för att följa upp den hårdvara som säljs vidare och sätta upp ett mål på minst 2 000 enheter




Advania Finland 

 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder	<p><i>Nytt från och med 2024:</i> Inga fall av dataläckage</p> <p>100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR</p>	<p>Alla medarbetare utbildas i informationssäkerhet och GDPR</p> <p>Managerade tjänster (Capacity Services) certifierade i enlighet med ISO 27001:2013</p>	<p>Målet är nytt för 2024 och mättes inte under 2023</p> <p> 97,4 % av medarbetarna har utbildats i informationssäkerhet</p> <p> 97,6 % av medarbetarna har utbildats i GDPR</p> <p> Bolaget behöll sin certifiering</p>	<p>Inga fall av dataläckage</p> <p>Alla medarbetare utbildas i informationssäkerhet och GDPR</p> <p>Managerade tjänster (Capacity Services) certifierade i enlighet med ISO 27001:2013</p>
Samtliga medarbetare är engagerade i och motiverade till att bidra till Advanias sociala ansvar	Utse en partner och en gemensam fråga att arbeta med varje år	Påbörja minst ett projekt där anställda erbjuds möjlighet att engagera sig i företagets sociala ansvar	 Ett projekt har inletts	Påbörja minst ett projekt där anställda erbjuds möjlighet att engagera sig i företagets sociala ansvar

Advania Danmark 
 Målet uppnått
  Målet nästan uppnått
  Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats	Upprätthålla goda resultat i våra medarbetarundersökningar	Höja medarbetarnas motivation och engagemang till över 4,2	 Motivation: 4,1  Engagemang: 4,1	Öka betyget för motivation och engagemang till över 4,2
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % av de högsta chefsbefattningarna ska innehas av kvinnor senast 2025	Öka antalet kvinnor under året	 0 % (en rekrytering är klar)	Minst 15 % av de högsta chefsbefattningarna ska innehas av kvinnor
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik	 Utbildning i uppförandekoden: 100 %  Utbildning i antikorrupsionspolicy: 100 %	Utbildning i uppförandekoden: 100 % Utbildning i antikorrupsionspolicy: 100 %
Advania minskar löpande klimatutsläppen i den egna verksamheten		<p>Säkerställa att datacentren fortsätter att drivas med 100 % förnybar el</p> <p>Sätta upp ett första mål och program för att minska utsläppen av växthusgaser i scope 1–3</p>	 Advania Danmark nådde nästan målet om 100 % förnybar el i datacentren med totalt 98 % förnybar el	<p>Alla datacenter drivs med 100 % förnybar el</p> <p>Sätta upp ett lokalt mål för minskning av växthusgasutsläpp</p>
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Advaniakoncernens leverantörskedja är transparent och spårbar och vi utvärderar och samarbetar med alla våra stora och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader	 Advania utvärderade 100 % av huvudleverantörerna, både direkta och indirekta, under 2023. Ingen direkt eller indirekt leverantör, eller leverantörsägd fabrik, bedömdes ha hög risk	Fortsätta att utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 % av koncernens leverantörskostnader

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2023	Resultat 2023	Mål 2024
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder		100 % av medarbetarna har utbildats i informationssäkerhet och GDPR	 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation	Samtliga anställda utbildas i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi	Införa ett utbildningsprogram för anställda i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi	 Advania Danmark undersöker fortfarande flera alternativ och siktar på att införa en utbildningsplan för att utbilda alla anställda i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi	Införa ett utbildningsprogram för anställda i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi
Advania driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara	1:1 – senast 2030 ska lika många begagnade hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare återtas	Öka insatserna för att erbjuda återtag och återanvändning på den lokala marknaden samt andra cirkulära tjänster	 Advania Danmark har som mål att uppnå en återtagningsgrad på 1:1 (det vill säga ta tillbaka lika många enheter som man säljer) till 2030, med fokus på att utveckla sina tjänster för återanvändning och återtag på den lokala marknaden – ett viktigt steg mot en hållbar och cirkulär framtid	Ramarna för projektet har satts och det är klart att verkställas 2025

Hållbarhetsuppgifter på landsnivå

Nyanställda och personalomsättning

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Totalt antal nya medarbetare	115	367	314	-	93	256	9	261	153	99	121	80	18	68	43	15	19	28
Nya kvinnliga medarbetare	45	93	81	-	23	70	3	58	29	29	49	30	5	13	9	6	4	6
Nya manliga medarbetare	114	274	233	-	70	186	6	203	124	70	72	50	13	55	34	9	15	22
Medarbetare som slutade																		
Totalt antal som slutade	63	216	170	-	80	194	4	138	115	75	96	84	10	37	33	7	11	21
Antal kvinnor som slutade	14	42	33	-	11	46	2	25	21	25	24	21	0	6	7	2	3	7
Antal män som slutade	49	174	137	-	69	148	2	113	94	50	72	63	10	31	26	5	8	14
Personalomsättning																		
Total personalomsättning i %	10	17	12	-	9	20	8	18	14	14	16	14	15	14	10	15	17	35
Personalomsättning kvinnor %	11	16	11	-	6	20	15	23	16	17	14	11	0	13	12	29	31	78
Personalomsättning män %	10	17	12	-	10	20	5	17	13	13	17	15	17	14	10	13	15	27
Medarbetarnöjdhet																		
Motivation	4,26	4,08	4,16	-	4,05	4,02	3,8	3,91	3,99	4,53	4,37	4,4	3,53	3,57	3,83	-	3,33	4,1
Engagemang	4,25	3,99	4,09	-	4,03	4,01	4,19	3,91	4,04	4,24	4,21	4,2	3,69	3,67	3,88	-	3,41	4,1

¹ Inklusive Advania Sydafrika

Hälsa och säkerhet

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total sjukfrånvaro ² , i %	2,7	3,6	3,1	-	1,6	1,7	4,2	3,9	4,0	3,2	4,4	3,7	1,4	1,8	2,7	2,5	2,3	3,7
Olycksfall, antal	2	6	8	-	4	2	0	0	0	0	1	1	1	0	4	0	0	0
Rapporterade fall av diskriminering	0	1	1 ⁷	-	0	2 ³	0	5	2 ⁴	0	1	0	0	7	0	0	0	0
Total andel medarbetare som omfattas av kollektivavtal, i %	100	100	100	-	0	0	0 ⁵	7,9	4,3	100	100	100	100	96,7	96,7	0 ⁶	0 ⁶	0 ⁶

¹ Inklusive Advania Sydafrika

² Total sjukfrånvaro definieras som det totala antalet sjukfrånvarotimmar/totala antalet tillgängliga arbetstimmar under året.

³ Ett av fallen bestrids kraftfullt av bolaget. Det andra, ett mindre fall, har utretts och korrigerande åtgärder har vidtagits.

⁴ Fallen är inte längre föremål för åtgärder. Åtgärdsplaner har upprättats i de båda fallen och processerna kring disciplinärenden har förbättrats.

⁵ Istället för kollektivavtal har man vid Advania Norge ett väletablerat system för hälsa, säkerhet och miljö och ett nära samarbete med arbetstagarrepresentanter om frågor som rör arbetsförhållandena i företaget.

Dessutom omfattas medarbetarna hos Advania Norge av system för företagshälsa och pension.

⁶ Istället för kollektivavtal ska Advania Danmark följa de regler och föreskrifter om hälsa och säkerhet som utfärdats av det danska arbetsmiljöverket (Arbejdstilsynet).

⁷ En åtgärdsplan har upprättats.

Mångfald

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Könsfördelning																		
Antal tillsvidareanställda (genomsnitt)	619	1 285	1 419	-	847	980	53	753	846	585	609	605	68	268	325	47	62	61
Antal tillsvidareanställda kvinnor (genomsnitt)	130	263	312	-	183	230	13	106	131	160	175	186	10	45	56	7	10	9
Antal tillsvidareanställda män (genomsnitt)	489	1 033	1 107	-	664	750	40	647	715	425	434	419	58	223	269	40	52	52
% kvinnor	21	21	22	-	22	23	25	14	16	27	29	30	15	17	17	15	16	14
% män	79	79	78	-	78	77	75	86	84	73	71	70	85	83	83	85	85	86
Könsfördelning – roller																		
% som arbetar heltid	99	97	100	-	100	100	100	98	100	95	96	100	100	95	100	100	96	100
% kvinnor inom administration	76	76	80	-	64	50	40	56	66	53	55	59	56	68	78	75	60	25
% kvinnor i operativa befattningar	14	15	17	-	16	16	17	11	13	24	25	26	11	11	14	7	13	8
% höga chefsbefattningar som innehas av kvinnor	14	20	20	-	11	10	29	24	30	29	31	63	17	33	36	17	0	0
% kvinnliga chefer totalt	20	24	26	-	26	28	50	18	17	27	30	36	13	13	15	2	0	18

¹ Inklusive Advania Sydafrika

Mångfald

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Ålder																		
Genomsnittligt antal under 30 år	125	261	317	-	170	196	10	139	201	69	67	65	3	16	15	10	10	11
Genomsnittligt antal 30–50 år	341	734	785	-	581	657	37	412	450	335	372	365	41	185	229	25	32	29
Genomsnittligt antal över 50 år	153	289	317	-	97	127	6	203	196	180	169	174	24	68	81	12	19	21
% medarbetare under 30 år	20	20	22	-	20	20	19	18	24	12	11	11	4	6	5	21	16	18
% medarbetare 30–50 år	55	57	55	-	69	67	70	55	53	57	61	60	60	69	70	53	52	48
% medarbetare över 50 år	25	22	22	-	11	13	11	27	23	31	28	29	36	26	25	26	31	34
Tillfälligt anställda																		
Antal tillfälligt anställda	0	5	5	-	24	34	2	20	17	8	5	5	2	1	3	0	0	0
Antal tillfälligt anställda kvinnor	13	2	2	-	10	13	2	4	2	2	1	1	0	0	3	0	0	0
Antal tillfälligt anställda män	40	4	3	-	14	21	0	17	15	6	4	4	2	1	0	0	0	0
Uppdragstagare																		
Antal uppdragstagare ²	-	-	83	-	-	83	-	-	98	-	-	32	-	-	13	-	-	2
Lokala styrelser																		
% kvinnor i lokala styrelser	17	40	40	-	25	25	29	40	40	42	40	40	43	40	40	17	40	40
Lön																		
Kvinnornas genomsnittslön i förhållande till männens genomsnittslön – totalt (%)	84	87	87	-	84	83	76	94	89	97	97	99	79	84	82	65	74	68

¹ Inklusive Advania Sydafrika

² Uppdragstagare är inte anställda och kan ha olika typer av avtalsvillkor, t.ex. egenföretagare eller personer som är anställda av en tredje part men vars arbete styrs av vår organisation.

Uppdragstagare på Advania arbetar huvudsakligen med IT-relaterade arbetsuppgifter. Inga uppgifter har rapporterats för 2021 och 2022.

Utsläpp och energi

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022 ²	2023	2021	2022 ²	2023	2021	2022 ²	2023	2021	2022 ²	2023	2021	2022 ²	2023	2021	2022 ²	2023
Ton CO₂e																		
Växthusgasutsläpp scope 1 (ton)	71	186	233	-	31	84	1	24	31	196	234	236	3	10	22	27	12	3
Växthusgasutsläpp scope 2, marknadsbaserat (ton)	39	292	212	-	632	433	186	851	2 157	32	34	36	17	183	133	87	92	39
Växthusgasutsläpp scope 2, platsbaserat (ton)	479	690	577	-	406	541	124	798	620	41	43	48	317	467	659	102	61	19
Växthusgasutsläpp scope 3 (ton)	91 889	99 420	91 894	-	872	1 359	20 515	27 387	15 158	8 605	7 452	5 922	1 151	3 113	2 261	7 727	12 616	11 380
Total energi (kWh)	4 418 819	9 279 257	11 095 990	-	1 594 033	1 662 900	473 376	7 280 724	8 022 612	7 148 839	6 183 234	6 688 281	760 300	4 265 614	5 785 550	329 446	434 362	245 566
Energiintensitet (kWh/anställd) ³	7 139	7 221	7 820	-	1 882	1 697	8 932	9 669	9 483	12 220	10 153	11 055	11 181	15 916	17 802	7 009	7 006	4 026
Utsläppsintensitet (ton CO ₂ /anställd) ⁴	148	78	65	-	2	2	387	38	21	15	13	10	17	12	7	164	205	184

¹ Inklusive Advania Sydafrika

² För 2022 har flera omräkningar gjorts för alla länder. Se Advaniakoncernens klimatbokslut 2023 i avsnittet om klimatmål på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

³ I beräkningarna av utsläppsintensitet ingår bränsle, el, värme och kyla.

⁴ Inkluderar alla växthusgasutsläpp inom scope 1, 2 (marknadsbaserat) och scope 3.

Affärsetik

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Andel anställda (%) som utbildats i antikorrupsionspolicyn	99	89	98	-	100	100	100	100	100	92	94	93	99	73	98	98	95	96
Andel anställda (%) som utbildats i uppförandekoden	99	89	99	-	85	95	100	100	76	93	94	95	99	97	98	100	100	100

¹ Inklusive Advania Sydafrika

Informationssäkerhet och integritetsindikatorer

	Sverige			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Andel av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet (%)	92	77	94	-	94	100	10	²	²	62	90	88	75	0	97	40	67	100
Andel av medarbetarna som utbildats i GDPR (%)	94	76	99	-	88	92	93	25	100	50	76	83	75	82	98	93	92	94
Totalt antal klagomål som inkommit från utomstående parter beträffande överträdelse gällande kundintegritet	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	0	0	0	0
Totalt antal underbyggda klagomål från tillsynsorgan rörande integritetskränkningar av kundernas personuppgifter	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Totalt antal identifierade dataläckage, stölder eller förluster av kunduppgifter	0	4	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0

¹ Inklusive Advania Sydafrika

² Utbildning i informationssäkerhet i Norge är tillgänglig för alla anställda, men resultatet följs inte upp och rapporteras därför inte

Hårdvara

	Sverige ²			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Antal sålda hårdvaruenheter	327 846	474 506 ³	439 628	-	-	3 250	-	78 268	63 707	14 023	12 391	8 565	-	8 987	5 798	-	26 311	26 425
Antal begagnade hårdvaruenheter som återtagits	41 158	92 403	163 830	-	-	0	-	6 211	3 005	78	174	92	-	0	0	-	2 250	2 901
Antal begagnade hårdvaruenheter som sålts vidare	36 631	76 065	139 408	-	-	-	-	0	3 005	78	174	92	-	600	129	-	0	0

¹ Inklusive Advania Sydafrika² Andelen begagnad IT-utrustning som sålts i förhållande till den totala försäljningen av IT-utrustning för Advania Sverige är 24 % = 139 408/(439 628 + 139 408)³ Försäljningssiffrorna för IT-hårdvara för 2022 i förra årets rapport var felaktiga och har uppdaterats

Finansiella uppgifter

	Sverige ³			UK ¹			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2022	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Omsättning (MSEK)	4 160,3	5 421,8	6 275,5	-	1 574,7	1 837,0	1 342,0	3 017,2	2 762,2	1 016,1	1 193,4	1 342,4	217,1	665,9	945,0	314,6	375,0	469,3
Driftskostnad (MSEK)	-2 924,6	-3 953,9	-4 570,1	-	-736,2	-925,3	-985,2	-2 089,7	-1 796,5	-370,8	-464,2	-540,1	-135,2	-496,3	-602,5	-255,7	-307,8	-391,3
Löner (MSEK)	-768,8	-1 204,0	-1 402,1	-	-728,1	-798,9	-271,2	-789,8	-834,6	-524,8	-644,3	-704,9	-69,7	-222,2	-340,4	-45,2	-63,2	-97,8
Räntor och övriga finansiella kostnader (MSEK)	-30,2	-152,9	-199,4	-	-217,2	-351,0	-55,7	-202,3	-191,8	-5,8	-8,8	-6,7	-6,3	-45,2	-101,5	-5,6	-7,4	-21,5
Skatt (MSEK) ²	-28,5	-40,5	-20,6	-	-28,5	-24,8	-0,67	0,0	-0,1	-11,2	-12,5	-12,2	-0,2	-5,8	-4,5	-1,1	-1,4	-5,2
Samhällsinvesteringar	-0,15	-0,3	-0,4	-	-0,3	-0,5	-0,16	-0,3	-0,2	-0,4	-0,6	-0,7	0,0	-0,1	-0,1	-0,03	0,0	0,0
Resultat före avskrivningar (MSEK)	466,9	562,4 ⁴	561,2	-	216,7	229,7	85,6	312,8	292,6	120,5	141,4	160,6	12,2	11,9	101,7	13,6	14,2	9,5
Rörelseresultat i % (baserat på EBITDA)	11,2	10,4	8,9	-	13,8	12,5	6,4	10,4	10,6	11,9	11,9	12,0	5,6	1,8	10,8	4,3	3,8	2,0

¹ Inklusive Advania Sydafrika² Utöver skattebetalningar för varje nationellt bolag betalade Advania AB 10,5 (18,2) MSEK i inkomstskatt³ Finansiella uppgifter för Advania Sverige inkluderar även RTS från och med förvävsdatumet i november 2023⁴ Resultatet före avskrivningar var felaktigt redovisat i förra årets hållbarhetsredovisning

Serbien och Sri Lanka

Nyanställda och personalomsättning

	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Totalt antal nya medarbetare	16	0	9	10
Nya kvinnliga medarbetare	4	0	1	2
Nya manliga medarbetare	12	0	8	8
Totalt antal som slutade	5	11	12	6
Antal kvinnor som slutade	0	2	0	3
Antal män som slutade	5	9	12	3
Total personalomsättning i %	13	34	26	12
Personalomsättning kvinnor %	0	22	0	38
Personalomsättning män %	18	39	31	7
Medarbetarnöjdhet				
Motivation	-	4	-	4
Engagemang	-	4	-	4

Hälsa och säkerhet

	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Total sjukfrånvaro ¹ , i %	1,2	-	2,0	-
Olycksfall, antal	0	-	0	-
Rapporterade fall av diskriminering	0	-	0	-
Total andel medarbetare som omfattas av kollektivavtal, i %	0	-	0	-

¹ Total sjukfrånvaro definieras som det totala antalet sjukfrånvarotimmar/totala antalet tillgängliga arbetstimmar under året.

Mångfald

	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Könsfördelning				
Antal tillsvidareanställda (genomsnitt)	37	32	46	49
Antal tillsvidareanställda kvinnor (genomsnitt)	10	9	8	7
Antal tillsvidareanställda män (genomsnitt)	27	23	38	41
% kvinnor	27	28	17	14
% män	73	72	83	84
Könsfördelning – roller				
% som arbetar heltid	100	100	100	100
% kvinnor inom administration	100	100	50	67
% kvinnor i operativa befattningar	24	27	18	12
% höga chefsbefattningar som innehas av kvinnor	0	50	0	0
% kvinnliga chefer totalt	50	50	25	33

Mångfald

Könsfördelning	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Ålder				
Genomsnittligt antal under 30 år	16	13	18	17
Genomsnittligt antal 30–50 år	21	18	28	31
Genomsnittligt antal över 50 år	0	1	0	1
% medarbetare under 30 år	43	41	38	35
% medarbetare 30–50 år	57	56	61	63
% medarbetare över 50 år	0	3	0	2
Tillfälligt anställda				
Antal tillfälligt anställda	0	0	0	0
Antal tillfälligt anställda kvinnor	0	0	0	0
Antal tillfälligt anställda män	0	0	0	0
Lön				
Kvinnornas genomsnittslön i förhållande till männens genomsnittslön – totalt (%)	83	89	72	66

Affärsetik

	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Andel anställda (%) som utbildats i antikorrupsionspolicyn	100	100	100	100
Andel anställda (%) som utbildats i uppförandekoden	100	100	100	100

Utsläpp och energi

	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Växthusgasutsläpp scope 1 (ton)	5	5	-	-
Växthusgasutsläpp scope 2, marknadsbaserat (ton)	16	53	138	26
Växthusgasutsläpp scope 2, platsbaserat (ton)	14	54	231	31
Växthusgasutsläpp scope 3 (ton)	90	25	28	60
Total energi (kWh)	46 159	93 343	465 434	84 915
Energiintensitet (kWh/anställd)	1 248	2 917	10 173	1 733
Utsläppsintensitet (ton CO ₂ /anställd)	3	3	4	2

Informationssäkerhet och integritetsindikatorer

	Serbien		Sri Lanka	
	2022	2023	2022	2023
Andel av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet (%)	100	100	100	100
Andel av medarbetarna som utbildats i GDPR (%)	100	100	100	100
Totalt antal klagomål som inkommit från utomstående parter beträffande överträdelser gällande kundintegritet	0	0	0	0
Totalt antal underbyggda klagomål från tillsynsorgan rörande integritetskränkningar av kundernas personuppgifter	0	0	0	0
Totalt antal identifierade dataläckage, stölder eller förluster av kunduppgifter	0	0	0	0



GRI-index

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021				
Organisationen och dess redovisningspraxis				
2-1	Information om organisationen			4-6
2-2	Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering			64
2-3	Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktpunkt			64, 115
2-4	Justeringar av lämnad information			104, 107
2-5	Extern granskning			64
Verksamhet och medarbetare				
2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsförbindelser			4-6, 37-38, 41-50, 54-56, 75-77
2-7	Anställda		8.5	14-18, 64, 100-103
2-8	Medarbetare som inte är anställda			103
Bolagsstyrning				
2-9	Styrelsens struktur och sammansättning			67-70
2-10	Nominering och val av styrelse			69
2-11	Styrelseordförande			67, 69
2-12	Styrelsens roll i arbetet med översyn och hantering av påverkan			67, 70
2-13	Delegering av ansvar för hantering av påverkan			67, 70
2-14	Styrelsens roll i hållbarhetsrapporteringen			67
2-15	Intressekonflikter			69
2-16	Kommunikation av frågor av avgörande betydelse			69
2-17	Samlad kunskap i styrelsen			67-68
2-18	Utvärdering av styrelsens arbete			69
2-19	Ersättningspolicyer			69
2-20	Förfarande för att fastställa ersättning			69
2-21	Kvoten för den totala ersättningen per år	2023 var kvoten för den totala ersättningen (koncernchef/mediananställd) 4,31 (2022: 3,04)		111

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021				
Strategi, policyer och praxis				
2-22	Redogörelse för strategin för hållbar utveckling			9–10
2-23	Policyåtaganden			21–24, 27–29, 32–35, 37–39, 70–74
2-24	Införliva policyåtaganden			21–24, 27–29, 32–35, 37–39, 67, 70–74
2-25	Förfaranden för att avhjälpa negativ påverkan			71–74
2-26	Mekanismer för att inhämta råd och lyfta problem			29
2-27	Efterlevnad av lagar och föreskrifter			17, 28, 29, 40, 46, 67, 71–74
2-28	Medlemskap i organisationer			75–77
Intressentdialog				
2-29	Tillvägagångssätt för intressentdialog			65, 66
2-30	Kollektivavtal			101
GRI 3: Väsentliga ämnen 2021				
3-1	Förfarande för att fastställa väsentliga ämnen			65–66
3-2	Lista över väsentliga ämnen			12, 66
GRI 200 EKONOMISKA STANDARDER				
GRI 200: Ekonomiska resultat 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			67
201-1	Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	107
GRI 205: Korrupsionsbekämpning 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			27–29, 71–74
205-2	Kommunikation och utbildning om policyer och rutiner för korrupsionsbekämpning	Utelämnande (delvis); Advania har en process för att kommunicera policyer och rutiner, men följer inte upp kommunikationen i siffror/procent.	16.5	27–29, 105
205-3	Bekräftade fall av korrupcion och vidtagna åtgärder		16.5	29

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 300 MILJÖSTANDARDER				
GRI 302: Energi 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			30–35, 71–74
302-1	Energiförbrukning inom organisationen	Se Advanias klimatbokslut 2023 ¹ för kompletterande upplysningar (302-1-c)	7.2	30, 104
302-3	Energiintensitet			30, 104
GRI 305: Utsläpp 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			30–35, 71–74
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	Se Advanias klimatbokslut 2023 ¹ för kompletterande upplysningar (305-1-d-g)	13.1	31, 104
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	Se Advanias klimatbokslut 2023 ¹ för kompletterande upplysningar (305-2-d-g)	7.2, 13.1	31, 104
305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Se Advanias klimatbokslut 2023 ¹ för kompletterande upplysningar (305-3-d-g)	13.1	31, 104
305-4	Utsläppsintensitet växthusgaser			104
GRI 308: Miljöbedömning av leverantörer 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			37–40, 71–74
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		13.1	39–40
GRI 400 SOCIALA STANDARDER				
GRI 401: Anställning 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			14–18, 73–74
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	Utelämnande (delvis): Inte per åldersgrupp. Justering från föregående år som en del av förberedelserna för ESRS. Indikatorn är därför fortfarande partiell.	5.1, 8.5	100
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			14–18, 73–74
403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	14–18
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och utredning av olycksfall	Utelämnande (delvis): Vissa detaljer tas inte upp i rapporten.	8.8	14–18
403-3	Företagshälsovård		8.8	14–18
403-4	Medbestämmande, rådgivning och information om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Utelämnande (delvis): Vissa detaljer tas inte upp i rapporten.	8.8	14–18
403-5	Medarbetarutbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	14–18
403-6	Främjande av medarbetarnas hälsa		8.8	14–18
403-7	Förebygga och begränsa effekter på hälsa och säkerhet som är direkt kopplade till våra affärsförbindelser	Som leverantör av IT-tjänster kan vi bara i viss grad påverka de effekter på hälsa och säkerhet som våra affärsförbindelser har.		37–40
403-8	Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen			14–18

¹ Advaniakoncernens klimatbokslut 2023 finns i avsnittet om klimatmål på <https://www.advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument>

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			21-24, 73-74
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och anställda	I enlighet med de nordiska ländernas lagstiftning redovisas inte minoritetsgrupper.	5.1, 5.5, 8.5	102-103
405-2	Kvinnors grundlön och ersättning i förhållande till mäns	Utelämnande (delvis): Uppgifter om personalkategorier redovisas inte.	5.1	103
GRI 406 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			21-24, 73-74
406-1	Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder		5.1	101
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			37-40, 71-74
414-2	Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		8.8	39-40
GRI 418: Kundintegritet 2016				
3-3	Hantering av väsentliga ämnen			44-47
418-1	Underbyggda klagomål om kränkningar av kundernas integritet och förlust av kunddata		9.1	105
EGNA NYCKELTAL				
-	Sjukfrånvaro		8.8	101
-	Återtagen samt vidare såld hårdvara		8.4, 12.2, 12.5	106

Kontakt

Kontakta din lokala Advaniarepresentant om du har frågor om rapportens innehåll:

Advania Sverige

Helena Nordin, Head of Corporate Responsibility Advania Group och Chief Sustainability Officer Advania Sverige

helena.nordin@advania.com

Advania UK

Anna Worthington, Sustainability Lead

anna.worthington@advania.co.uk

Advania Norge

Emilie Halland Braathen, Sustainability Manager

emilie.braathen@advania.no

Advania Island

Thora Rut Jonsdottir, Sustainability Director

thora.rut.jonsdottir@advania.is

Advania Finland

Katja Koivostoinen, Quality and Sustainability Director

katja.koivostoinen@advania.com

Advania Danmark

Steen Bagger Carstensen, Chief Marketing Officer

steen.carstensen@advania.dk



Advania AB [556963-8991]

Fredsborgsgatan 24

117 43 Stockholm

Sverige



advania

The tech company
with people at heart
