

Hållbarhetsredovisning ²⁰²⁴



Innehåll

Året i korthet	3	Medarbetarstatistik	20
Om Iver	4	Noter	23
Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	5	Information om organisationen	23
Medlemskap i organisationer	6	Årets hållbarhetsredovisning	23
Hållbarhetsramverk och fokusområden	7	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	23
Så jobbar Iver med de globala målen	8	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	23
Ansvar och transparens	9	Förändringar i tidigare rapporterad information	23
God affärsetik och antikorruption	9	Externt bestyrkande	23
Ansvarsfulla inköp	9	Hållbarhetsstyrning och ansvar	24
Klimatbokslut enligt GHG-protokollet	10	Kommunikation av kritiska frågeställningar	24
Hållbara tjänster	14	Policyer och efterlevnad	24
Energianvändning	14	Processer för att hantera negativ påverkan och rapportera farhågor	25
Elektronikavfall	15	Efterlevnad av lagar och förordningar	25
Cirkulär hantering av IT-utrustning – en strategisk nyckelfråga	15	Intressentdialog och väsentlighetsanalys för 2024	25
Säkerhet och integritet	16	Process för att fastställa väsentliga frågor	25
Vårt arbete	16	Metod och 4-stegsprocess för en dubbel väsentlighetsanalys	26
Säkerhet och integritetsindex	16	Kartläggning av värdekedjan	27
Incidenter och störningar	16	Resultat för dubbel väsentlighetsanalys	28
Våra medarbetare	17	Metod för intressentengagemang	29
Ledarskap	17	GAP-analys	29
Engagemang	17	Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor	29
Medarbetardialog och kompetensutveckling	18	Miljö	30
Förmåner till medarbetare	18	Socialt ansvar	32
Arbetsmiljö och välmående	19	Styrning	33
Mångfald och inkludering	19	Företagsspecifikt ämne (Cybersäkerhet och dataintegritet)	34
	19	GRI-index	35

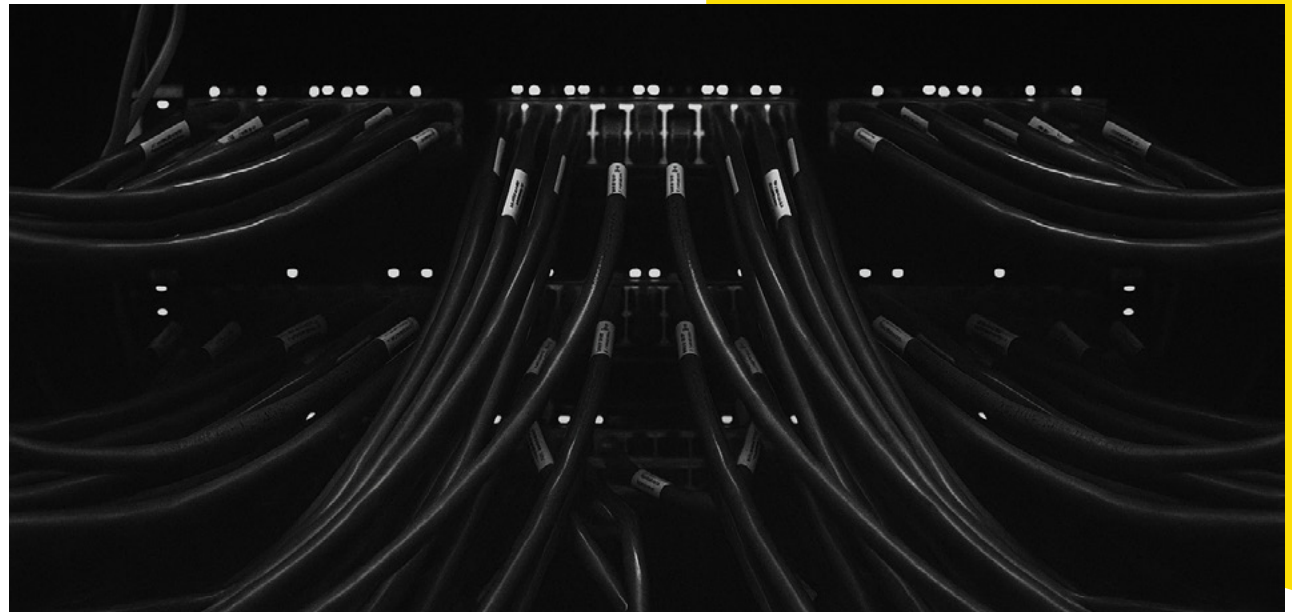
Året i korthet

Hållbarhet blir en allt tydligare konkurrensfördel i både affärsrelationer och upphandlingar. Det är inte längre ett mervärde – det har blivit en förväntan. Vi ser detta i våra kunders ökande krav på öppenhet, spårbarhet och ett aktivt ansvarstagande i hela värdekedjan.

Under 2024 har hållbarhetsfrågorna fått ett ännu större genomslag, inte minst som en följd av EU:s nya direktiv för hållbarhetsrapportering, CSRD. Regelverket har satt en ny standard för vad som förväntas av företag när det gäller transparens och kvalitet i rapporteringen.

Årets hållbarhetsredovisning markerar starten på vår anpassning till CSRD. Vi har genomfört en dubbel väsentlighetsanalys (DMA), en nyckelkomponent i CSRD, som hjälper oss att förstå vilka hållbarhetsfrågor som är mest relevanta både för oss och för våra intressenter. Resultatet är ett viktigt verktyg för oss att prioritera rätt och integrera hållbarhet djupare i vår affärsstrategi. Läs mer om analysen och vad den visar i avsnittet "Intressentdialog och väsentlighetsanalys för 2024" på sidan 25. Vårt hållbarhetsramverk står fortsatt stabilt och är anpassat efter vår verksamhet och mognad, vilket ger oss en strukturerad grund för att hantera såväl ökade regulatoriska krav som nya affärsmöjligheter.

Genom att bygga vidare på dessa insikter stärker vi både vår regelefterlevnad och konkurrenskraft. Ett fokuserat och datadrivet hållbarhetsarbete gör det möjligt för oss att agera hållbart, affärsmässigt och långsiktigt – tillsammans med våra kunder, leverantörer och medarbetare.



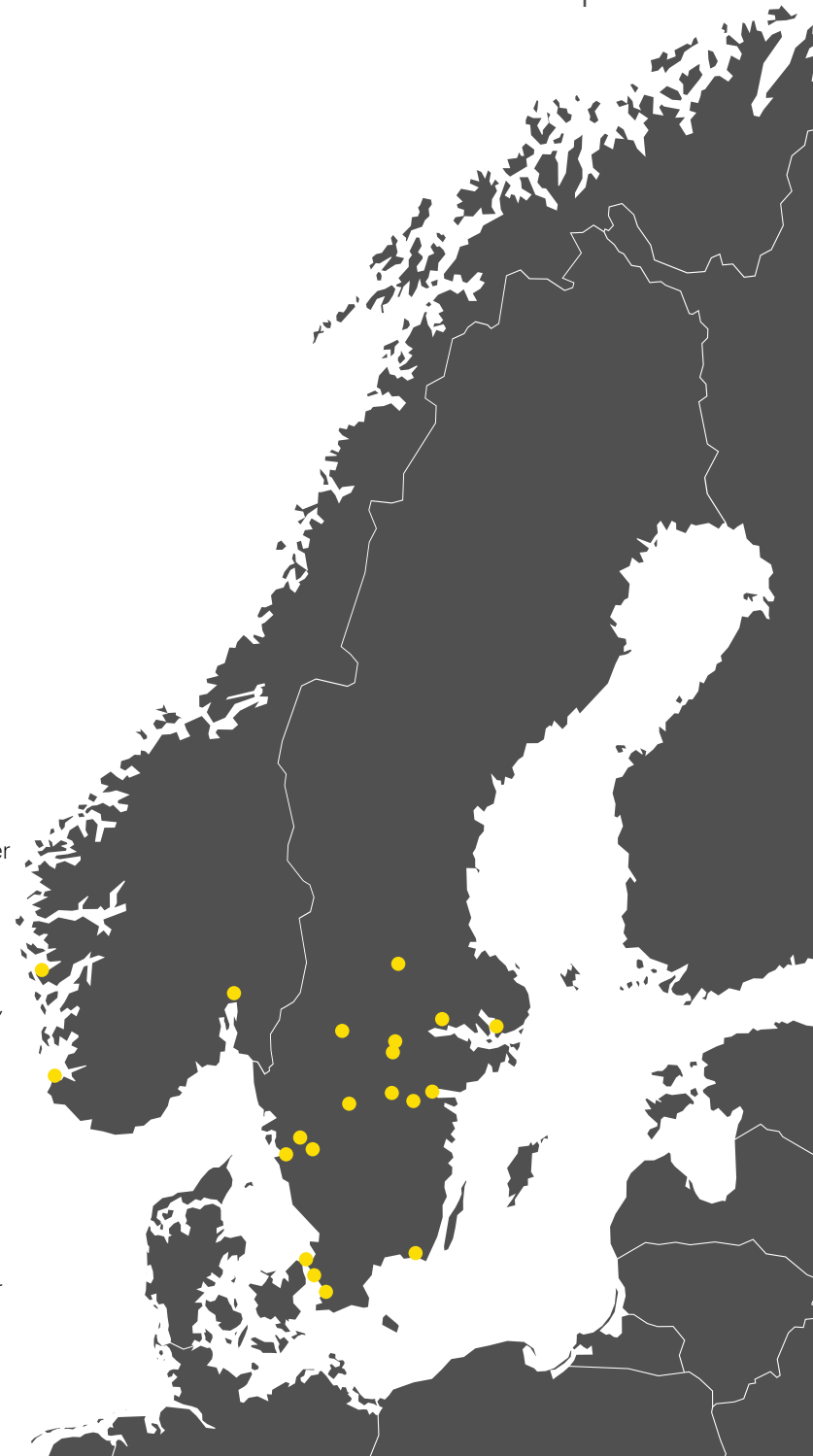
Om Iver

Iver tillhandahåller IT-lösningar till företag och verksamheter inom både privat och offentlig sektor. Våra tjänster omfattar cybersäkerhet, moln och infrastruktur, konsulttjänster samt digitala arbetsplatslösningar. Detta gör oss till en ledande nordisk helhetsleverantör av viktiga tjänster för samhällets digitalisering och återspeglar vårt hållbarhetsåtagande. Vid slutet av 2024 hade vi cirka 1400 medarbetare som jobbade på något av våra cirka 25 kontor i Sverige och Norge. De totala intäkterna låg på 2,9 miljarder svenska kronor.

Våra viktigaste affärsrelationer är med kunder och leverantörer. Under 2023 infördes en ny affärsstrategi och under det gångna året har vi fokuserat på att förankra och anpassa våra arbetssätt för att bättre möta våra kunders föränderliga behov och förväntningar. Det gemensamma värdeskapandet med våra kunder är en avgörande del i vårt hållbarhetsarbete.

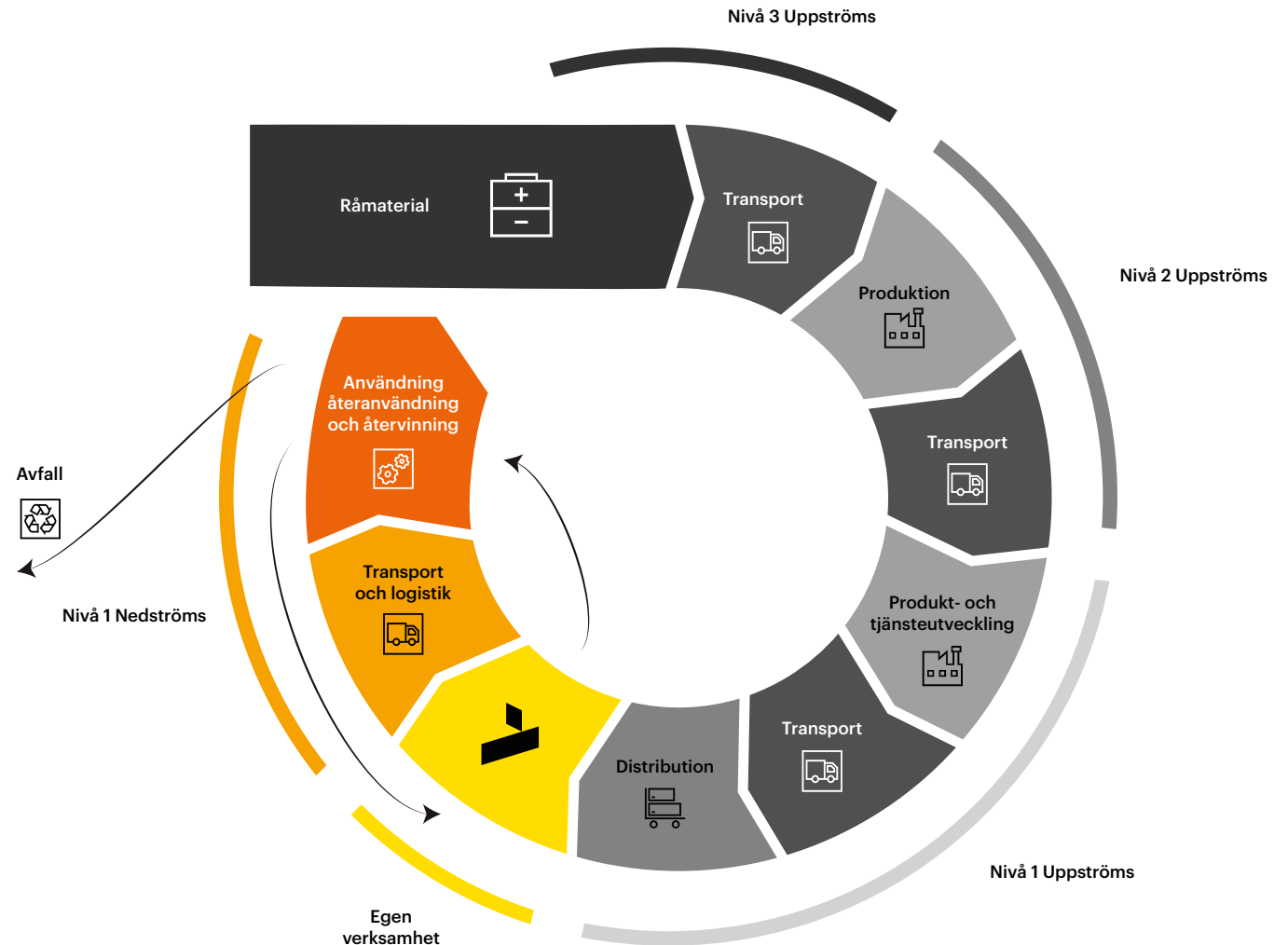
Vi samarbetar med ett brett nätverk av leverantörer och vår leverantörskedja omfattar huvudsakligen inköp av IT-hårdvara, mjukvara, lagring, varutransporter och andra tjänster såsom kontorslokaler och datacenter. Våra direkta leverantörer är huvudsakligen baserade i Europa, även om flera av dessa ingår i globala koncerner med moderbolag eller ägarstrukturer kopplade till Nordamerika och Asien. Vi arbetar nära våra leverantörer för att säkerställa att deras tjänster lever upp till våra hållbarhetskrav.

För mer information om hur vi upprätthåller etiska och hållbara affärsrelationer, se avsnittet "Ansvarsfulla inköp" på sidan 9. Även om våra leverantörer generellt sett är förknippade med låg risk, finns det fortfarande påtagliga risker för människorättskränkningar, miljöförstöring och negativa samhällseffekter i de tidiga stadierna av värdekedjan eftersom deras underleverantörer finns i högriskområden. Riskerna bedöms som höga i processer för utvinning och bearbetning av material och mineraler samt produktion och tillverkning av produkter och tjänster.



Om Iver, forts.

Nedströms aktiviteter i värdekedjan inkluderar våra kunder som använder våra IT-lösningar för att optimera sina egna verksamheter och uppnå sina hållbarhetsmål. Vi lägger stor vikt vid att erbjuda stabila och tillgängliga lösningar som stöds av pålitlig nätinфраstruktur och välunderhållen IT-utrustning. Vi samarbetar med professionella datacenterleverantörer som garanterar driftsäkerhet och en effektiv energianvändning. Cirkulär hantering av IT-utrustning är en strategiskt viktig fråga. Genom att tillämpa cirkulära principer i hanteringen av elektroniskt avfall minskar vi avfallets miljöpåverkan och bidrar till ett mer hållbart resursutnyttjande. Att så stor andel av IT-utrustningen inom verksamheten omfattas av den cirkulära processen är avgörande för att uppfylla affärskrav, nå våra hållbarhetsmål och samtidigt upprätthålla hög informationssäkerhet. För mer information om hur vi säkerställer hållbara IT-lösningar, se avsnittet "Hållbara tjänster" på sidan 7.



Medlemskap i organisationer

Iver deltar i TechSverige, där vi medverkar i hållbarhetsrelaterade initiativ och arbetsgrupper. Vi är även medlemmar i Science Based Targets initiative (SBTi) och United Nations Global Compact (UNGC), två globala plattformar som stödjer och främjar ansvarsfullt företagande och hållbar utveckling.

Våra vetenskapligt baserade klimatmål är validerade och godkända av SBTi. Dessa mål innebär ett tydligt åtagande att minska våra växthusgasutsläpp i enlighet med Parisavtalet. Vidare är vårt medlemskap i UNGC ett bevis på vårt engagemang för att följa de tio principerna som rör mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrup-tion. Både våra egna arbetssätt och vår uppförandekod för leverantörer baseras på FN Global Compact:s tio principer.

WE SUPPORT



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



TechSverige

Hållbarhetsramverk och fokusområden

Vårt koncerngemensamma hållbarhetsramverk har vi tagit fram och anpassat till vår verksamhet, vilket ger oss en strukturerad grund för att hantera aktuella och framtida krav och möjligheter.

Ivers hållbarhetsramverk omfattar hela vår verksamhet med fokus på miljömässiga, sociala och affärsetiska aspekter. Ramverket har tre fokusområden som vilar på en bas som vi kallar "Ansvar och transparens".

- Hållbara tjänster: Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljönytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål.
- Säkerhet och integritet: Att alltid skydda våra kunders information
- Våra medarbetare: Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen

För varje område har vi integrerat relevanta globala mål för hållbar utveckling (SDG:er) som en del av vår styrning och uppföljning. Som medlem i UN Global Compact stödjer Iver alla 17 mål, men i vårt ramverk fokuserar vi på de mål där vi bedömer att vi kan göra störst skillnad.



Hållbara tjänster	Säkerhet och integritet	Våra medarbetare
Ambition Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljö-nytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål Mål Att bli klimatneutrala i hela värdekedjan 2030/2035   	Ambition Att alltid skydda våra kunders information. Mål Att ha ett säkerhets- och integritetsindex över 4.0v 	Ambition Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen. Mål Att ha ett engagemangsindex över 80 procent.  
Ansvar och transparens		
Vi ska vara en schysst arbetsgivare och välja samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi ska ha hög affärsetik och ta ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor.     		

Så jobbar Iver med de globala målen



Mål 5: Jämställdhet

Män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Iver verkar i en bransch med en klar majoritet av män och vi arbetar aktivt med att öka andelen kvinnor i bolaget.

Vi utbildar all personal i vår uppförandekod som ett led i att vår arbetsplats ska vara inkluderande och välkomnande för alla.



Mål 7: Hållbar energi för alla

Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Omställningen till att använda hållbara energikällor och effektivisera energianvändningen är avgörande för att minska klimatförändringarna. Vi vill ta ansvar för vår miljöpåverkan och arbetar därför för att minska växthusgasutsläppen i hela koncernen. Vi mäter och följer kontinuerligt upp verksamhetens utsläpp samtidigt som vi förbättrar och förfinar vår mätmetod över tid. Vi ska bidra till våra kunders möjlighet att nå sina klimatmål genom de tjänster som vi erbjuder. Vi vill också hjälpa alla medarbetare att välja klimatsmarta sätt att resa i tjänsten samt till och från arbetet.



Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

En trygg och schysst arbetsplats med goda förutsättningar för entreprenörskap, utveckling och innovation är

grunden för ett framgångsrikt företag. Iver strävar efter att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen. Därför erbjuder vi våra medarbetare rätt möjligheter till utbildning och utveckling genom vår modell "My Journey".



Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Iver ska så långt det är möjligt förlänga IT-hårdvarans livscykel för att bidra till mer hållbara konsumtions- och produktionsmönster. Ivers modell för

återbruk och återvinning syftar till att hårdvara primärt återanvänds och i andra hand återvinns. Vi ska hjälpa våra medarbetare och kunder att använda utrustningen längre och säkerställa att enheter som inte har funktionalitet för att användas igen återvinns på ett miljövänligt och säkert sätt. Vi uppmanar våra samarbetspartners att tillämpa hållbara metoder och integrerar den klimatpåverkan som finns i leverantörskedjan i vår hållbarhetsredovisning.



Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Iver har nolltolerans mot korruption och mutor. För att säkerställa att korruption inte förekommer i organisationen bedrivs ett arbete internt för

att utbilda alla medarbetare. Informationssäkerhet och kundintegritet är grundläggande för vår existens. Det är ett ständigt pågående arbete där förebyggande och systematiska åtgärder arbetas fram med utgångspunkt i informationssäkerhetspolicy och ledningssystem. Det finns även en tydlig beredskap i de fall incidenter skulle uppstå.



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Ansvar och transparens

Ambition och mål: Att vara en schysst arbetsgivare och välja samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi ska ha hög affärsetik och ta ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor.



På Iver värdesätter vi en öppen och transparent företagskultur där ledare och medarbetare tar ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö.

God affärsetik och antikorrupktion

Vår nolltolerans mot oetiska affärsmetoder och korrupktion regleras i vår interna uppförandekod och uppförandekod för leverantörer. Att alla på Iver delar våra värderingar och följer våra policyer är den viktigaste korrupktionsförebyggande insatsen. Den största risken för oetiska affärsmetoder i vår verksamhet är olämpliga affärsrelationer med leverantörer och kunder, exempelvis genom otillbörlig representation eller gåvor.

Kommunikation och utbildning i policyer avseende god affärsetik och antikorrupktion säkerställer vi genom en årlig fortbildning i vår uppförandekod och systematisk utvärdering av våra leverantörer. Om någon upptäcker eller misstänker överträdelser av våra policyer finns möjlighet att anonymt rapportera detta via vår visselblåsarfunktion. För att säkerställa integritetsskyddet och förtroendet för denna funktion ansvarar en extern leverantör för driften i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR). Under 2024 har inga överträdelser eller fall av korrupktion identifierats. Eventuella misstänkta fall och vidtagna åtgärder kan inte redovisas i detalj av hänsyn till konfidentialitet.

Ansvarsfulla inköp

En grundförutsättning för att kunna leverera marknadsledande IT-tjänster är att våra inköp sker på ett ansvarsfullt sätt. Inköpen styrs av Ivers inköbspolicy och uppförandekod för leverantörer. Koden kommuniceras till samtliga nya leverantörer och utgör ett verktyg för att säkerställa att deras hållbarhetsarbete överensstämmer med våra krav.

Majoriteten av våra prioriterade leverantörer har redan likvärdiga policyer och riktlinjer inom områden som etik, arbetsvillkor och miljöansvar. För mindre leverantörer, som saknar egna dokumenterade styrdokument, kan vår uppförandekod fungera som ett stöd.

För att minska risken för oetiska affärer, brott mot mänskliga rättigheter eller skador på miljön granskar vi våra leverantörer på ett strukturerat sätt minst en gång per år. Leverantörsgranskningen genomförs genom vårt kvalitetsledningssystem som vi certifierar enligt ISO 9001. Som en del av leverantörsutvärderingen skickar vi ut en ut en självskattningsenkät och efterfrågar tillämplig dokumentation där det är relevant.

I 2024 års självskattningsenkät accepterade 96 procent av våra prioriterade leverantörer vår uppförandekod för leverantörer. De återstående fyra procenten kunde uppvisa likvärdiga policyer och riktlinjer inom dessa områden. Under 2024 utökades enkäten med fler detaljerade frågor om säkerhetsinformation. I enkäten ställer vi även frågor om bolagsstyrning, etisk affärspraxis, hälsa och säkerhet, miljöansvar och mänskliga rättigheter. Våra hårdvaruleverantörer får specifika frågor om deras miljöpåverkan, med särskild betoning på ansvarsfull tillverkning, cirkulär hantering av produkter, paketering och material. Det är ett krav att dessa leverantörer är medlemmar i Responsible Business Alliance (RBA) och Responsible Mineral Initiative (RMI) samt har mål enligt Science Based Target initiative (SBTi). Inga avvikelser har identifierats som krävt uteslutning i årets leverantörsgranskning. Eventuella brister hanteras genom dialog och uppföljning.

Ansvar och transparens, forts.

Klimatbokslut enligt GHG-protokollet

En övergripande jämförelse med föregående år visar att våra totala växthusgasutsläpp har minskat från 40 585 ton CO₂e år 2023 till 29 781 ton år 2024 enligt market-based-metoden. Minskningen förklaras främst av lägre utsläpp inom Scope 3.

Inom Scope 1 har utsläppen ökat från 143 till 184 ton CO₂e, vilket främst förklaras av högre rapporterade utsläpp från köldmedia. Beräkningarna baseras på påfylld mängd köldmedium i datacenter, vilket indikerar en faktisk ökad användning eller förbättrad rapportering. Även utsläppen från mobila bränslen har ökat något jämfört med föregående år. Beräkningarna grundas på körloggar, där antaganden har gjorts om bränslefördelning i hybridbilar samt vid avsaknad av uppgift om bränsletyp. Osäkerheter i datakvalitet kan därmed ha påverkat resultatet. Efter två år med minskade nivåer innebär årets utveckling ett trendbrott, vilket motiverar fortsatt uppföljning och åtgärder för att minska utsläppen från dessa källor. Förbättrad datakvalitet är en prioriterad del av det fortsatta förbättringsarbetet.

Utsläppen från elanvändningen i Scope 2 har beräknats enligt både location-based-metoden och market-based-metoden. För location-based-metoden har vi använt den uppdaterade emissionsfaktorn för svensk

medelel 2024, vilket ger en mer representativ bild av det faktiska elnätets klimatpåverkan i Sverige. I redovisningen för 2023 användes en äldre emissionsfaktor på 300 g CO₂e/kWh, hämtad från en rapport publicerad 2019. I metoden som användes i rapporten beaktades även elimport under perioder då användningen översteg produktionen i Sverige.

För att beräkna utsläppen enligt market-based-metoden har vi utgått från vårt elavtal med vår valda elleverantör. För de anläggningar som inte omfattas av detta avtal har vi använt 2023 års residualmix från AIB. Tidigare år har vi använt utsläppsfaktorer från Energimarknadsinspektionen (EI). AIB:s faktor bygger på en annan metodik än den EI tillämpar och resulterar i lägre utsläppsvärden. Vid tidpunkten för sammanställningen av klimatbokslutet fanns inga uppdaterade siffror från EI för 2024 tillgängliga. En viktig del i det fortsatta arbetet med att minska vår klimatpåverkan i Scope 2 är att ansluta fler anläggningar till vårt elavtal samt i högre grad kunna verifiera elens ursprung hos våra colocation-leverantörer för att kunna använda mer rättvisande emissionsfaktorer.

99 procent av våra klimatrelaterade utsläpp återfinns inom Scope 3, där inköp av varor och tjänster utgör den största utsläppsposten. För att uppskatta våra utsläpp inom Scope 3 använder vi en metod som utgår från inköpsvolymen av produkter och tjänster, där varje inköpskategori tilldelas en specifik utsläppsfaktor. Våra inköp av hårdvara minskat något jämfört med 2023, vilket har lett till minskade utsläpp både från uppströms produktion och nedströms elanvändning kopplad till hårdvaran. Även kapitalinvesteringar inom Scope 3 har minskat under året. I hållbarhetsredovisningen för 2023 baserades utsläppen från kategori 2 (Kapitalinvesteringar) på uppskattade värden, vilka sannolikt överskattade klimatpåverkan. I årets rapportering har beräkningarna för denna kategori grundats på ett mer kvalitativt dataunderlag, vilket ökar tillförlitligheten i våra klimatberäkningar.



Ansvar och transparens, forts.

Scope 1	Omfattar direkta utsläpp av växthusgaser från källor som ägs eller kontrolleras av Iver. Här har vi inkluderat företagsägda eller leasade fordon samt köldmedia och bränsleförbrukning i våra datacenter.
Scope 2	Omfattar indirekta växthusgasutsläpp från köpt energi. Här har vi inkluderat förbrukning av inköpt el, fjärrvärme och fjärrkyla till våra datacenter samt kontor.
Scope 3	Omfattar övriga indirekta växthusgasutsläpp, utöver inköpt energi, som sker utanför Ivers verksamhet. Här har vi inkluderat utsläpp från produktion av de varor vi köper in, elförbrukningen under dess livslängd samt avfallshanteringen när de inte längre används, affärsresor, anställdas resor till och från arbetet, utsläpp från avfallshantering orsakad av vår verksamhet samt uppströms utsläpp från de bränslen och den energi vi använder.

Klimatredovisning för år 2024 (ton CO₂e)¹

		2021	2022	2023	2024 ²	Dataunderlag
Scope 1	Stationära utsläpp	7	11	8	11	Faktiska mängder bränsle
	Mobila utsläpp	284	108	129	144	Körloggar från ägda och leasade fordon
	Köldmedier	33	26	6	29	Påfyllda mängder i datacenter
	Scope 1	324	145	143	184	
Scope 2	Market-based: El	661	0	176	122	Faktisk förbrukning
	Location-based: El	5 266	4 794	4 113	268	Faktisk förbrukning
	Uppvärmning	112	71	39	60	Faktisk förbrukning
	Kylning	1	50	52	40	Faktisk förbrukning
	Scope 2 marked-based	774	121	267	222	
	Scope 2 location-based	5 379	4 915	4 204	368	

Ansvar och transparens, forts.

Klimatredovisning för år 2024 (ton CO₂e)¹

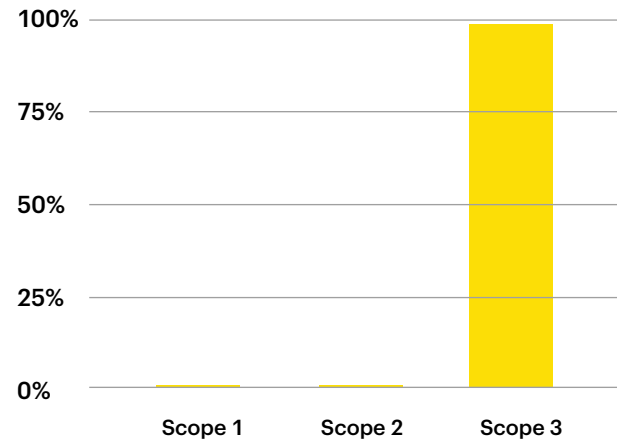
		2021	2022	2023	2024 ²	Dataunderlag
Scope 3	Inköpta varor och tjänster	36 682	39 396	30 084	25 914	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent 3.3.8 2021
	Kapitalinvesteringar	2 920	3212	6 750	2 373	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent 3.3.8 2021
	Uppströms utsläpp från bränslen och el (market-based)	408	25	170	173	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent 3.3.8
	Uppströms utsläpp från bränslen och el (location-based)	408	382	170	173	IVL 2021 samt Värmeforsk 2011
	Uppströms transport	132	140	109	67	Spenddata samt CEDA 5.05
	Hantering av avfall från kontor	16	18	19	16	Extrapolerade mängder baserade på data från ett antal kontor 2021 samt Ecoinvent v.3.3.8 2021
	Affärsresor	380	81	259	104	Data från resebokningsbolag
	Pendling och hemarbete	617	272	57	139	Resvaneenkät bland anställda
	Uppströms leasade tillgångar	602	1 070	327	248	Spenddata samt CEDA 5.05
	Användning av IT-utrustning såld till kund	11 251	9 438	2 389	327	Spenddata samt Ecoinvent v 3.53
	Avfallshantering av såld IT-utrustning	43	36	11	16	Spenddata samt Ecoinvent v 3.3.5 2021
	Scope 3 marked-based	53 051	53 688	40 175	29 376	
	Total (market-based)	54 149	53 954	40 585	29 781	
	Totala utsläpp per omsatt krona	19	17	13	10	
	Totalt (location-based)	58 756	59 105	44 644	30 095	

1. Tabellen redogör för Ivers växthusgasutsläpp uppdelade per Scope enligt the Greenhouse Gas Protocol. För beräkning av Ivers växthusgasutsläpp används så långt det är möjligt omvandlingsfaktorer som innefattar alla relevanta växthusgaser, dvs. CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ och NF₃.

2. Samtliga bolag som ingår i Iverkonscernen från och med inledningen av 2024 omfattas av GHG-resultatet för 2024.

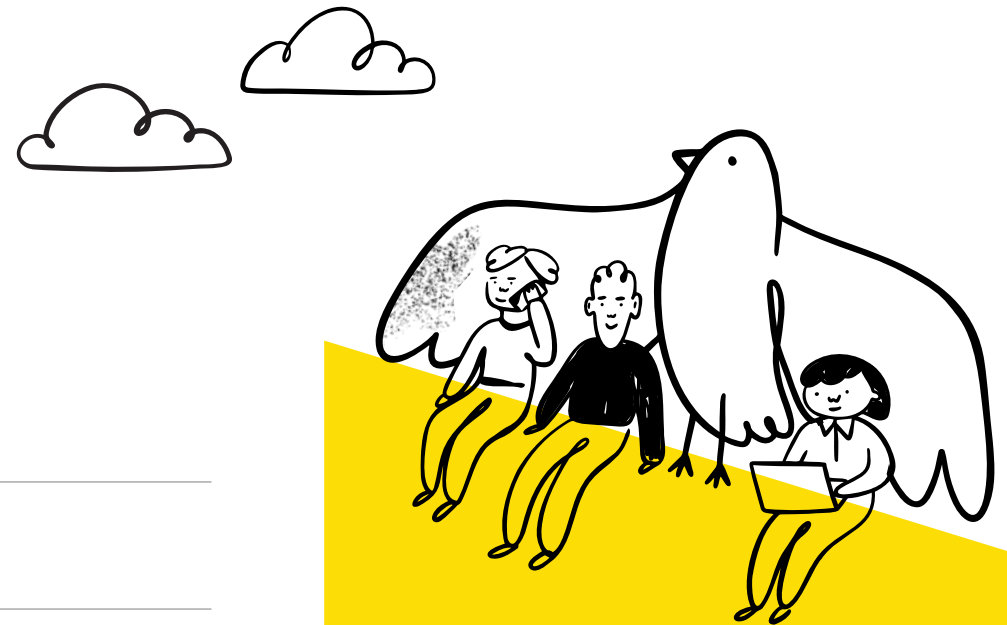
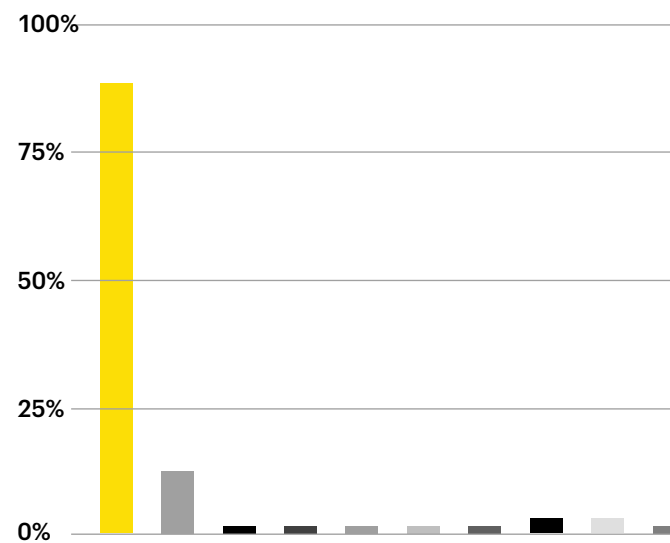
Ansvar och transparens, forts.

Andel av totalen (29 781 ton CO₂e):



Andel av Scope 3 (%)

- Inköpta varor och tjänster
- Kapitalinvesteringar
- Uppströms utsläpp från bränslen och el (Market based)
- Uppströms transport
- Hantering av avfall från kontor
- Affärsresor
- Pendling och hemarbete
- Uppströms leaseade tillgångar
- Användning av IT-utrustning såld till kund
- Avfallshantering av såld IT-utrustning



Hållbara tjänster

Ambition: Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljönytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål.
Mål: Att bli klimatneutrala i hela värdekedjan 2030/2035.

Inom vårt fokusområde "Hållbara tjänster" prioriterar vi att minska vår egen och våra kunders klimatpåverkan.

Energianvändning

Energidata samlas in månadsvis från fastighetsägare, elnätbolag och externa datacenterleverantörer. Vi fortsätter uteslutande att använda förnybar eller fossilfri el i våra datacentermiljöer. Vi arbetar också för att optimeraserverinfrastrukturen för att maximera användningen av hårdvara och energi. Detta innebär att vi arbetar för att leverera våra tjänster från ett begränsat antal utvalda och optimerade driftmiljöer. Genom att välja effektivare komponenter och konsolidera våra tjänsteplattformar till färre och mer effektiva enheter, minskar vi vår energiförbrukning per levererad tjänst. Vårt arbete med att minska antalet datacenter kommer att fortsätta under flera år, vilket inte bara leder till ökad energieffektivitet utan också ökad samordning, säkerhet och minskad hårdvaruanvändning.

Under 2024 noterades en likvärdig energianvändning jämfört med 2023. Energianvändningen i relation till omsättning (kWh/tkr) ökade från 5,5 till 5,8. Detta beror på att omsättningstillväxten inte hållit jämna steg med energibehovet. Energianvändning i datacenter som används av dotterbolaget Cleura har inte

inkluderats i årets och tidigare års sammanställning av klimatpåverkan, då data inte funnits tillgänglig. Energianvändningen kommer att inkluderas i kommande hållbarhetsredovisningar.

Energianvändning	2024	2023
Energianvändning kontor		
El	1 527	1 514
Fjärrvärme	939	745
Fjärrkyla	239	365
Energianvändning datacenter		
El	13 349	13 372
Fjärrkyla	661	797
Total energianvändning (MWh)	16 715	16 793
Energianvändning per omsättning (kWh/tkr)	5,8	5,5

Hållbara tjänster, forts.

Elektronikavfall

Vi genererar huvudsakligen elektronikavfall och mindre mängder kontorsavfall (papper, förpackningar och restavfall). IT-infrastruktur är en förutsättning för att kunna leverera våra tjänster, men den medför också ett klimatavtryck genom användningen av hårdvara som datorer, servrar och nätverksutrustning. För att minska vår påverkan arbetar vi med att förlänga livslängden på vår IT-utrustning. Genom en cirkulär modell för återbruk och återvinning säkerställer vi att utrustning i första hand genomgår dataradering, renovering och uppgradering för fortsatt användning. När återbruk inte längre är möjligt sker materialåtervinning i syfte att minimera resursförbrukning och klimatpåverkan.

Elektronikavfall uppstår främst vid utrangering av servrar, datorer, mobiler, nätverksutrustning samt elektronikavfall från vår kontorsverksamhet (batterier, kablar, småelektronik). All elektronik hanteras genom externa aktörer som säkerställer datasanering, återanvändning och återvinning enligt tillämplig lagstiftning. Material som inte kan återanvändas skickas till materialåtervinning eller energiåtervinning. Deponi undviks i största möjliga mån.

Vi saknar i dagsläget fullständiga kvantitativa data för alla avfallsflöden, men planerar att stärka uppföljningen av mängder per avfallskategori och behandlingsmetod under 2025.

Cirkulär hantering av IT-utrustning – en strategisk nyckelfråga

Att all IT-utrustning inom verksamheten omfattas av vår cirkulära hantering är avgörande för att möta affärskrav, uppnå hållbarhetsmål och säkerställa informationssäkerhet.

Affärsnytta

En fungerande livscykelhantering är en förutsättning för att möta kunders krav på hållbarhet, möjliggöra affärer och erbjuda klimatrapporering. Återbruk och materialåtervinning skapar dessutom ekonomiskt värde.

Hållbarhet

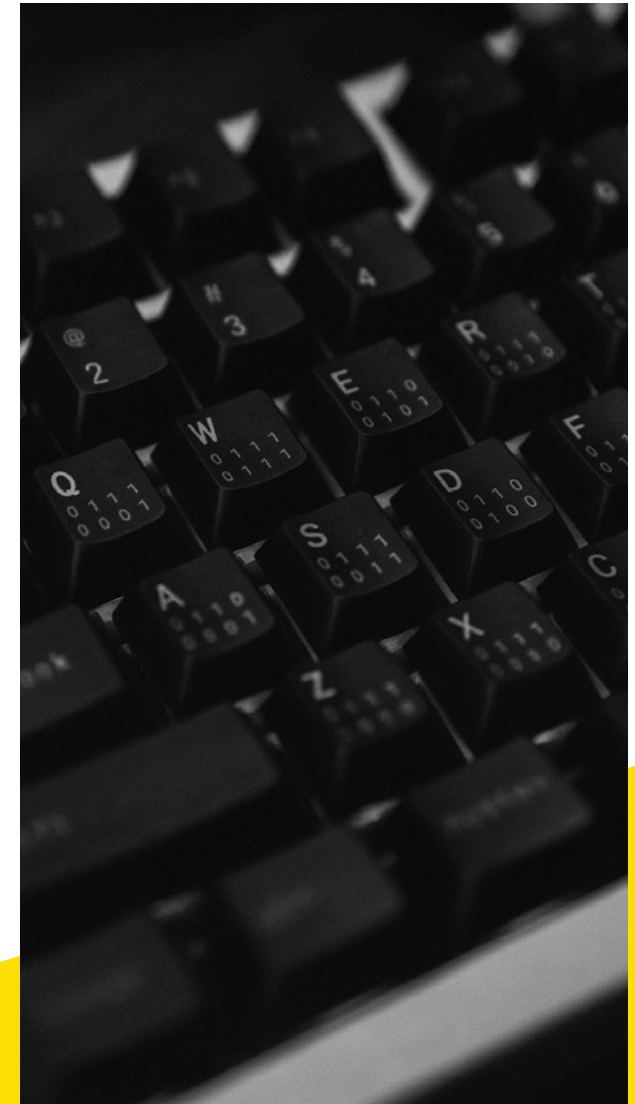
Genom att förlänga utrustningens livslängd minskar vi vår klimatpåverkan och säkerställer tillgång till relevant data för att beräkna utsläpp. Utrustning som inte kan återbrukas materialåtervinns i samarbete med extern part.

Säkerhet

All utrustning som återanvänds genomgår säker dataradering enligt fastställda rutiner.

Uppföljning

Datainsamling och rapportering sker i samarbete med externa partners, vilket möjliggör kontinuerlig uppföljning och transparens.



Säkerhet och integritet

Ambition: Att alltid skydda våra kunders information. Mål: Att ha ett säkerhets- och integritetsindex över 4.0.

Inom "Säkerhet och integritet" fokuserar vi på att hantera komplexa cybersäkerhetshot och förbättra våra skyddsmekanismer. Genom systematiskt säkerhetsarbete hjälper vi våra kunder att bygga ett motståndskraftigt samhälle. Vi arbetar med skydd i alla miljöer; i våra egna plattformar och tjänster samt genom att stärka våra kunders motståndskraft.

Vårt arbete

Våra kunder har höga förväntningar på oss. Vi utvecklar kontinuerligt våra förmågor för att möta dessa förväntningar och nya regleringar som träder i kraft. Vi erbjuder återkommande utbildningar i säkerhet och integritet för all personal, kompletterade med riktade utbildningar inom aktuella ämnen. Detta bygger grunden för en stark säkerhetskultur.

Utbildade medarbetare inom informations-säkerhet och integritetsfrågor

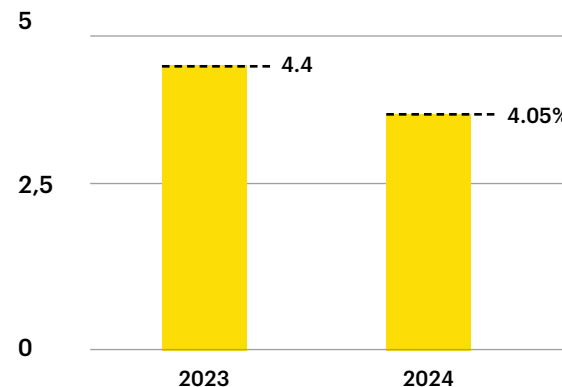
Vi arbetar med att fortsätta certifiera vår organisation enligt ISO 27001. Interna och externa revisioner är viktiga för att identifiera avvikelser och förbättringsåtgärder. Genom detta arbete höjer vi kontinuerligt skyddsnivån och bygger en säkerhetskultur som genomsyrar hela Iver. Vi arbetar också med riskminimering för att minska potentiella konsekvenser av händelser.

Förberedelser och övningar är centrala i vår verksamhet. Vi övar vår förmåga att hantera större incidenter och utvecklar ständigt vårt Incident Response Team. Genom övningar och erfarenhetsåterföring från verkliga händelser förbättrar vi kontinuerligt vår förmåga att hantera säkerhetsincidenter på ett systematiskt och strukturerat sätt.

Säkerhet och integritetsindex

I vår kundundersökning mäter vi hur väl Ivers tjänster tillgodoser våra kunders behov av säkerhet och integritet. På en skala 1 till 5 fick vi betyget 4,05, en minskning från 2023 (4,4). Detta visar att vi behöver samarbeta närmare våra kunder för att förbättra skyddet.

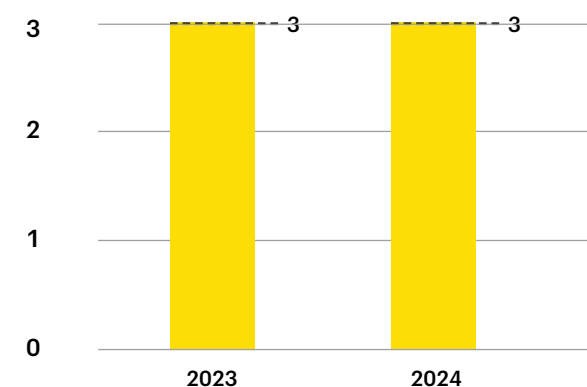
Säkerhet och integritetsindex (skala 1–5)



Incidenter och störningar

Under året har vi hanterat två informationssäkerhetsincidenter med misstänkta antagonistiska motiv samt en tillgänglighetsincident i ett av våra datacenter. Ingen av dessa händelser innebar någon bekräftad kränkning av kunders personliga integritet eller förlust av personuppgifter. Tillgänglighetsincidenten påverkade driften, men ledde inte till något dataläckage. Under året mottogs inte heller några underbyggda klagomål om kränkningar av kunders integritet. Att lära av dessa incidenter är affärskritiskt för oss. Vi använder insikterna för att utveckla processer och rutiner som minskar risken för framtida incidenter.

Incidenter kopplat till informationssäkerhet och kundintegritet, st.



Våra medarbetare

Ambition: Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen. Mål: Att ha ett engagemangsindex över 80%

Inom området "Våra medarbetare" bygger vi en hållbar organisation och blir en pålitlig IT-partner. Vi har ett ansvar att skapa en trygg, inkluderande och utvecklande arbetsmiljö där våra medarbetare ges förutsättningar att må bra och prestera sitt bästa. Genom ett starkt ledarskap, tydligt engagemang och rätt kompetens på rätt plats bygger vi en kultur där medarbetare når sin fulla potential. En god arbetsmiljö är avgörande för våra medarbetares hälsa och trivsel och den stärker vår leveransförmåga. När våra medarbetare har det bra, blir vi en bättre IT-partner för våra kunder.

Ledarskap

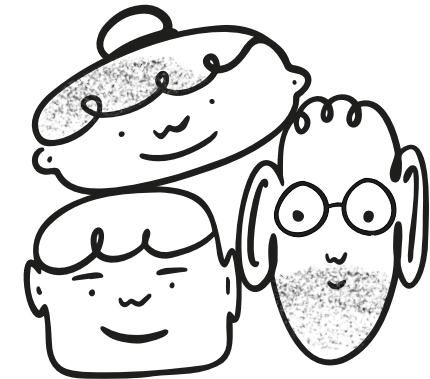
Ivers ledare har en nyckelroll i att visa vägen framåt för att alla medarbetare ska nå sin fulla potential. De förväntas motivera och engagera våra medarbetare på vår gemensamma framåtriktade resa. Under 2024 har vi utvecklat ett chefsprogram för att säkerställa att våra ledare har nödvändig kunskap och kompetens inom områden som arbetsrätt, engagemang, systemhantering och arbetsmiljö. Programmet planeras att lanseras under våren 2025.

Iverportalen, som lanserades under året, samlar relevant information om skyldigheter, rättigheter, rutiner och policyer på Iver, vilket hjälper ledare att effektivt stötta sina medarbetare. Den fungerar även som en ledarhandbok med tillgång till dokument, mallar, systeminformation, nyckelfunktioner och roller, utbildningar, nyheter och annat.

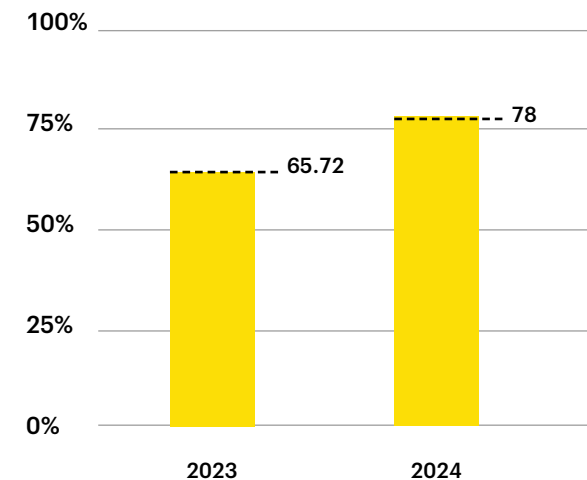
Engagemang

"My Voice" är Iverskoncernens medarbetarundersökning som genomförs fyra gånger per år. Undersökningen innehåller både återkommande och aktuella frågor, vilket underlättar kontinuerligt förbättringsarbete. Frågorna är anpassade efter våra interna riktlinjer, kultur och fokusområden och resulterar i ett engagemangsindex som visar hur uppskattade och involverade våra medarbetare känner sig. Vid början av 2024 låg vårt engagemangsindex på 65 procent och vid årets slut hade det stigit till 78 procent. Under våren 2024 genomfördes en omorganisering som förklarar minskningen från slutet av 2023 till början av 2024. På årsbasis har engagemangsindexet minskat något från 2023, men är fortfarande högre än 2022. Att indexet ökade under 2024 visar att vi efter omorganiseringen har fokuserat på rätt områden och att våra medarbetare nu känner sig mer uppskattade, engagerade och trivs bättre på Iver. Vårt mål är att nå över 80 procent.

För att synliggöra fantastiska arbetsinsatser utbringar vi utmärkelserna kvartalets medarbetare och team. Medarbetare nominerar varandra och vinnarna, tre medarbetare och ett team, presenteras på våra interna roadshows för att inspirera och främja engagemang. Det viktiga är just teamarbetet och hur kollegor har samverkat kring en kund eller ett projekt såväl internt som externt.



Engagemangsindex (%)



Våra medarbetare, forts.

Medarbetardialog och kompetensutveckling

Vi driver "My Journey" för att stärka och utveckla medarbetares kompetenser och potential enligt 70-20-10-modellen, vilket kopplar affärsstrategin till individuella mål. "My Journey" genomförs och utvärderas årligen för alla medarbetare, med syftet att säkerställa att varje individ får en tydlig utvecklingsplan och återkoppling genom strukturerade medarbetarsamtal. Vårt stödsystem för "My Journey" underlättar dessa samtal för ledare och under 2025 kommer vi att stärka processen ytterligare genom att införa regelbundna check-in-samtal.

Genom vårt Learning Management System (LMS) har medarbetare tillgång till kompetensförstärkande insatser när och var det passar. Utbildnings- och certifieringsplaner samordnas internt eller tillsammans med våra strategiska partners. Under 2025 kommer LMS att vara fullt implementerat i hela organisationen.

Under 2024 koordinerade Iver certifieringsrelaterade utbildningar för 92 medarbetare, vilket motsvarade cirka 2000 utbildningstimmar. Iver har aktiva partnerkompetenser från bland annat Cisco, Citrix, Dell, Fortinet, Jamf, Lenovo, Microsoft, Pure Storage och VMware. Certifieringarna markerar oss som en organisation som är framtåtlutad och som besitter den senaste kompetensen inom de teknikområden och plattformar vi levererar våra tjänster på. Det är också ett tydligt bevis för den enskilda medarbetaren har rätt kompetens inom sina arbetsområden.

Förmåner till medarbetare

Vårt mål är att erbjuda en god grundtrygghet för alla medarbetare oavsett anställningsform, i enlighet med nationell lagstiftning och vår uppförandekod. Vi erbjuder olika former av förmåner såsom privatvårdsförsäkring och grupp-försäkring för distansarbete samt stöd till olika friskvårdsaktiviteter, flexibla arbetsplatser och

föräldralön. Dessa förmåner gäller generellt både för heltids- och deltidsanställda med tillsvidareanställning. För visstidsanställda eller deltidsanställda kan omfattningen av vissa förmåner variera beroende på lokala regelverk eller anställningsvillkor.



Våra medarbetare, forts.

Arbetsmiljö och välmående

En god arbetsmiljö är avgörande för våra medarbetares hälsa och trivsel och stärker vår leveransförmåga, innovationskraft och kvalitet. När våra medarbetare har det bra, blir vi en bättre partner för våra kunder.

Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med våra medarbetare och deras representanter. Skyddsombud (arbetsmiljöombud) finns utsedda i hela organisationen och deltar i regelbundna skyddsronder samt vid upprättande av handlingsplaner. Vi har en arbetsmiljöhandbok som utgör grunden för vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Syftet med handboken är att skapa rutiner som förebygger arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Handboken omfattar alla medarbetare på Iver och innehåller riktlinjer för alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Alla medarbetare uppmuntras att rapportera tillbud, risker och incidenter till närmaste ledare. Samtliga rapporter följs upp enligt fastställda rutiner.

Arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av det dagliga arbetet och följs upp genom regelbundna skyddsronder, medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar, samt genom uppföljning av sjukfrånvaro, övertid och genomförda risk- och konsekvensanalyser. Arbetsmiljöarbetet gäller även i samband med distansarbete och vid verksamhetsförändringar. Vårt arbetsmiljöledningssystem är inte certifierat enligt ISO 45001 eller motsvarande.

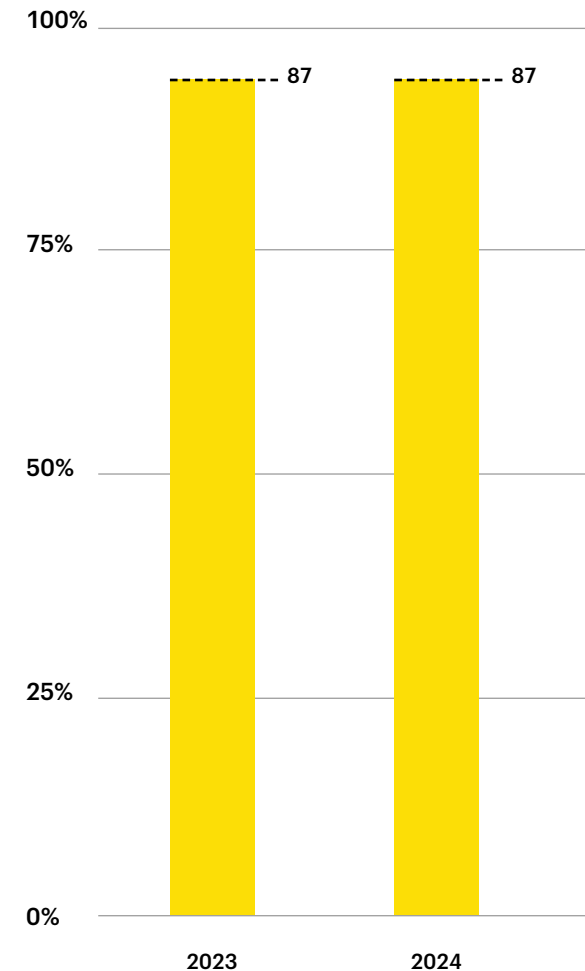
Information om arbetsmiljö kommuniceras via intranätet och nyanställda genomgår en introduktion med fokus på arbetsmiljö, säkerhet och Ivers förväntningar på medarbetare samt hur vår organisation ser ut och våra system. Under 2024 fick ledare på Iver en särskild utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. Till nästa år planeras en temavecka med särskilt fokus på arbetsmiljö för att uppmärksamma hälsofrämjande insatser.

Mångfald och inkludering

Vi strävar efter att skapa en inkluderande arbetskultur. Vårt mångfalds- och inkluderingsindex var 87 procent under 2024, en marginell minskning från föregående år. Vi fortsätter vårt arbete för att undersöka och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ett fall av diskriminering rapporterades under året. Det hanterades enligt våra gällande rutiner och är nu avslutat.

Vid rekrytering arbetar vi aktivt för att öka könsbalansen. Andelen kvinnor i ledande befattningar var 25 procent per den 31 december 2024. Vi är övertygade om att bristen på kvinnliga förebilder påverkar mångfalden i företaget. Under 2025 fortsätter vi våra ansträngningar för att etablera bättre mångfald och könsbalans i verksamheten.

Mångfalds- och inkluderingsindex (%)



Medarbetarstatistik

Sammansättning av företaget	Antal (st) 2023	Andel kvinnor (%) 2023	Antal (st) 2024	Andel kvinnor (%) 2024
Styrelse - Under 30 år	1	100	0	0
Styrelse - 30-50 år	3	0	3	0
Styrelse - Över 50 år	4	50	2	0
Ledning - Under 30 år	0	0	0	0
Ledning - 30-50 år	3	33.33	3	33.33
Ledning - Över 50 år	3	0	5	20
Övriga medarbetare - Under 30 år	316	16.14	266	15.79
Övriga medarbetare - 30-50 år	983	15.97	808	15.1
Övriga medarbetare - Över 50 år	294	19.39	300	19.33

Medarbetarstatistik, forts.

Anställda	Antal (st) 2023	Andel kvinnor (%) 2023	Antal (st) 2024	Andel kvinnor (%) 2024
Totalt antal anställda - Sverige	1,340	17.61	1,171	16.65
Antal tillsvidare anställda - Sverige	1,329	17.61	1,152	16.58
- Varav heltid - Sverige	1,312	17.61	1,137	16.53
- Varav deltid - Sverige	17	17.65	15	20
Visstidsanställda - Sverige	5	20	11	18.18
Totalt antal anställda - Norge	231	10.82	196	11.73
Antal tillsvidare anställda - Norge	226	10.62	195	11.28
- Varav heltid - Norge	226	10.62	194	11.34
- Varav deltid - Norge	0	0	1	0
Visstidsanställda - Norge	5	20	1	100
Totalt antal anställda - Övriga länder	36	22.22	20	30
Antal tillsvidare anställda - Övriga länder	32	15.62	14	28.57
- Varav heltid - Övriga länder	32	15.62	14	28.57
- Varav deltid - Övriga länder	0	0	0	0
Visstidsanställda - Övriga länder	4	75	6	33.33

Medarbetarstatistik, forts.

Sjukfrånvaro 2023 2024

Sjukfrånvaro (%)	4.7	5.1
Korttidsfrånvaro (%)	2.3	2.3
Långtidsfrånvaro (%)	2.3	2.8

Anställda som omfattas av kollektivavtal 2023 2024

Andel medarbetare med kollektivavtal (%) - Sverige	82	82
Andel medarbetare med kollektivavtal (%) - Norge	0	0
Andel medarbetare med kollektivavtal (%) - Övriga länder	0	0

Personalrörelse Antal (st) 2024 Andel kvinnor (%) 2024

Tot. antal nyanställningar	115	18
Varav under 30 år	39	18
Varav 30 - 50 år	67	19
Varav över 50 år	9	11
Totalt antal avgångar	321	19
Varav under 30 år	61	16
Varav 30 - 50 år	196	19
Varav över 50 år	64	22



Rekrytering Interna rekryteringar Externa rekryteringar

2023	19%	81%
2024	28%	72%

Noter

Information om organisationen

Iver Group AB presenterar uppdaterad information om hållbarhetsarbetet för koncernen avseende perioden 1 januari 2024 – 31 december 2024.

Juridiskt namn: Iver Group AB

Ägandeform och juridisk form: Iver Group AB etablerades i juni 2021 när ICG förvärvade majoritetsandelarna från EQT och ingår i en koncern med totalt 13 bolag. Detaljerad information om koncernens ägandeform och juridiska form finns i årsredovisningen. Se vidare i årsredovisningens förvaltningsberättelse på sidan 7.

Huvudkontorets plats: Evenemangsgatan 2C, 169 79 Solna, Sverige

Verksamhetsländer: Detaljerad information om verksamhetsländer finns i årsredovisningen. För kontextuell förståelse är koncernen aktiv i Sverige och Norge.

Handelsnamn: Iver

Årets hållbarhetsredovisning

Varje år publicerar Iver relevant hållbarhetsinformation som speglar hur vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete och tar steg framåt. Årets redovisning markerar starten på vår anpassning till EU:s nya regelverk, CSRD. Tidigare år har vi rapporterat enligt GRI Standards (2021), men eftersom vi i år inte har genomfört någon intressentdialog eller väsentlighetsanalys enligt GRI:s metodik, har vi valt att inte strikt följa ramverket. Rapportens innehåll och struktur bygger dock till stor del vidare på tidigare års GRI-baserade redovisning.

Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen

Hållbarhetsredovisningen omfattar samma juridiska enheter som ingår i den konsoliderade finansiella årsredovisningen. Se vidare i not 36 i årsredovisningen för en fullständig lista över koncernens enheter.

Det föreligger inga skillnader mellan den konsoliderade omfattningen av den finansiella årsredovisningen och hållbarhetsredovisningen.

Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson

Rapporteringsperioden överensstämmer med den finansiella rapporteringen. Frågor kan ställas till Jakob Tapper, Communication & Sustainability, jakob.tapper@iver.se.

Förändringar i tidigare rapporterad information

Inga förändringar eller omräkningar har gjorts i tidigare rapporterad information.

Externt bestyrkande

Hållbarhetsredovisningen publiceras frivilligt och granskas inte externt av oberoende part. Koncernen behöver inte upprätta någon hållbarhetsrapport för 2024, eftersom moderbolaget inte uppfyller de särskilda krav som anges i ÅRL 7:31 §.



Noter, forts.

Hållbarhetsstyrning och ansvar

Ivers högsta styrande instans är styrelsen, som ansvarar för övergripande strategi, riskhantering och uppföljning av hållbarhetsarbetet på koncernnivå. Styrelsen består av fem styrelseledamöter. Samtliga ledamöter identifierar sig som män och det finns i dagsläget ingen representation från underrepresenterade grupper. Två av ledamöterna är medarbetarrepresentanter och två har andra styrelseuppdrag utanför Iver. Genom medarbetarrepresentanterna finns ett internt intressentperspektiv representerat i styrelsearbetet.

Styrelsens sammansättning ses över årligen av Ivers ägare i samband med årsstämman. För att kunna bidra till koncernens utveckling är det viktigt att styrelseledamöterna:

- har ingående kunskaper om koncernen, branschen och centrala aktörer i den verksamhet som koncernen ägnar sig åt
- tillför något till affärsstrategin, utmanar tankesättet och ökar ambitionerna hos ledningsgruppen
- har talang för att övertyga och motivera samt stark beslutsförmåga
- har god handlednings- och mentorförmåga

Vid val av nya ledamöter eftersträvas mångfald vad gäller kompetens, kön och ålder samt oberoende i förhållande till bolagsledningen. Om en styrelseledamot upptäcker

en möjlig intressekonflikt, ska det genast meddelas. Ledamöten ska inte delta i diskussioner eller beslut där en sådan risk finns. Under året har inga intressekonflikter eller andra frågor av avgörande betydelse rapporterats.

Inga separata utskott finns för hållbarhetsfrågor, utan hela styrelsen är involverad i strategiska beslut som rör ekonomi, miljö och social påverkan. Det strategiska och operativa hållbarhetsarbetet samordnas av ett kommunikations- och hållbarhetsteam, som löpande rapporterar arbetets framdrift till en representant i ledningsgruppen. Iver har etablerat ett hållbarhetsramverk som vägleder hållbarhetsarbetet och ger en tydlig grund för hur vi kommunicerar vårt arbete med relevanta hållbarhetsfrågor. Ramverket definierar väsentliga områden så att hållbarhetsarbetet styrs mot tydliga ambitionsnivåer och mål. Det används för att stödja beslutsfattande genom att integrera hållbarhetsaspekter i strategiska frågor. Underliggande processer, rutiner och instruktioner upprättas och underhålls av respektive avdelningschef.

Kommunikation av kritiska frågeställningar

Medarbetare kan rapportera om missförhållanden i Ivers styrstruktur via sin närmsta ledare, People & Culture eller genom en extern anonym visselblåstjänst. Vårt visselblåsarssystem är tillgängligt för både medarbetare och externa intressenter. Kritiska frågor tas upp i ledningsgruppen och rapporteras till styrelsen vid behov. Under året har inga kritiska frågor eskalerats till styrelsen.

Policyer och efterlevnad

Vi har antagna policyer och riktlinjer som stödjer hållbarhetsarbetet. Dessa inkluderar uppförandekod, uppförandekod för leverantörer, diskrimineringspolicy, jämställdhetspolicy, inköpspolicy, miljöpolicy samt informationssäkerhetspolicy. Policyerna omfattar områden såsom affärsetik, mänskliga rättigheter, ansvarsfulla inköp, klimatpåverkan och miljöhänsyn. Samtliga policyer kommuniceras på Ivers intranät. Policyefterlevnad följs upp i våra interna kontroller och avvikelser hanteras enligt fastställda rutiner.

Av samtliga medarbetare på Iver påbörjade cirka 60 % testet och av dessa slutförde 98 % det. De flesta som inte deltog i utbildningen var antingen långtidslediga, sjukskrivna eller under uppsägning. Uppförandekoden revideras årligen av hållbarhetsteamet och godkänns årligen av styrelsen.

Noter, forts.

Processer för att hantera negativ påverkan och rapportera farhågor

Som en del av vårt arbete med att identifiera och hantera faktisk och potentiell negativ påverkan på människor, miljö och samhälle genomförde vi under året omfattande intervjuer och enkätundersökningar med 13 representanter för våra viktigaste intressentgrupper. Dessa inkluderade kunder, ledning, styrelsemedlemmar och ägare. Dialogen syftade till att identifiera och bedöma de områden där vår verksamhet har en väsentlig hållbarhetspåverkan på omvärlden. De insikter som framkom kommer att ligga till grund för prioriteringar i vårt fortsatta hållbarhetsarbete. För mer information om tillvägagångssätt och resultat, se avsnittet "Metod för intressentengagemang" på sidan 29.

Intressenter har tillgång till vår visselblåstjänst för att anonymt kunna rapportera farhågor. Rapporteringen hanteras av en oberoende part och följs upp enligt en fastställd process. Under året har inga farhågor rapporterats via visselblåsarfunktionen.

Efterlevnad av lagar och förordningar

Vi följer gällande lagstiftning i våra verksamhetsländer och relevanta EU-direktiv inom miljö, socialt ansvar och affärsetik. Vi ser skydd av individers personuppgifter som en del av vårt sociala ansvar. Iver följer tillämplig dataskyddslagstiftning och vi har implementerat riktlinjer för hantering av information.

Iver har inga lagöverträdelser att rapportera för redovisningsåret och har inte blivit ålagt att betala skadestånd eller böter för överträdelse av miljölagstiftning eller annan lagstiftning under 2024. Det finns heller inga skadestånd eller böter att rapportera från tidigare redovisningsår.

Intressentdialog och väsentlighetsanalys för 2024

Vår process för att identifiera och prioritera våra väsentliga hållbarhetsfrågor speglar vår tolkning av kraven i EU:s CSRD och ESRS. Genomförandet av processen fungerade som en förberedande övning inför den kommande implementeringen av det nya direktivet och resultatet av analysarbetet bekräftade i stort vår tidigare hållbarhetsinriktning.

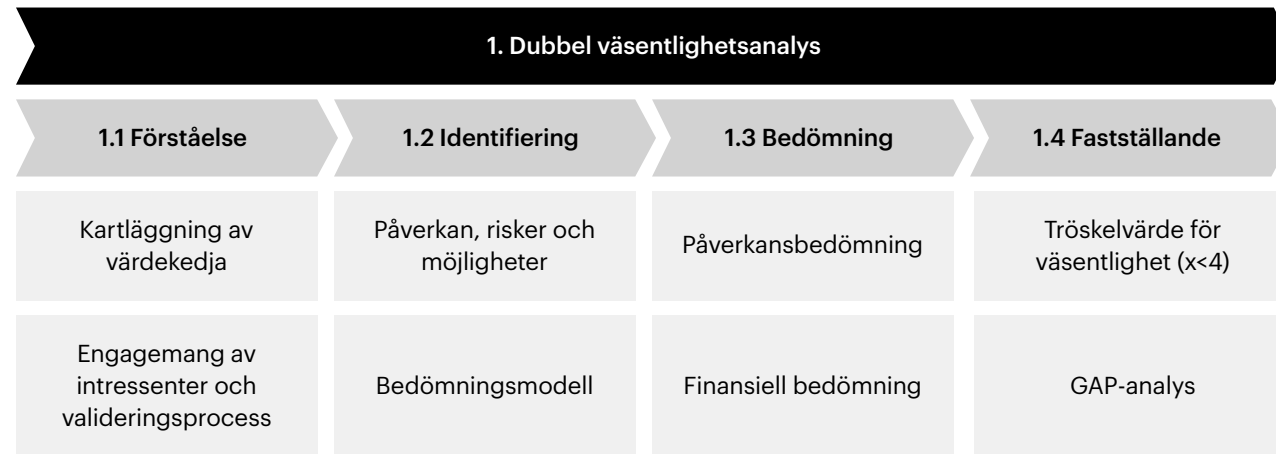
Process för att fastställa väsentliga frågor

CSRD:s nya krav på hållbarhetsredovisning inkluderar en dubbel väsentlighetsanalys (DMA). En DMA väger in två perspektiv: vår påverkan miljö och samhälle (inifrån och ut), med fokus på de mest kritiska områdena längs värdekedjan, samt hur hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter påverkar vår affärsmodell och framtida ekonomiska utveckling (utifrån och in). Det dubbla perspektivet i analysen innebär alltså att vi tar hänsyn både till påverkansväsentlighet och finansiell väsentlighet.

Ivers process för att fastställa väsentliga frågor syftade till att genomföra en DMA. Metod- och processbeskrivningen, som vi valde att kalla "Phase 1", förankrades internt enligt vår styrningsstruktur under hösten 2023. Arbetet med "Phase 1" blev klart i juni 2024 och resultatet från 2024 års DMA godkändes av Ivers ledningsgrupp och styrelse i december. "Phase 1" byggde på en fyrstegsprocess som innehöll en noggrann kartläggning av värdekedjan för att förstå den egna verksamheten, ett strukturerat intressentengagemang för att validera DMA samt en GAP-analys för att identifiera eventuella regulatoriska gap i befintliga processer.

Noter, forts.

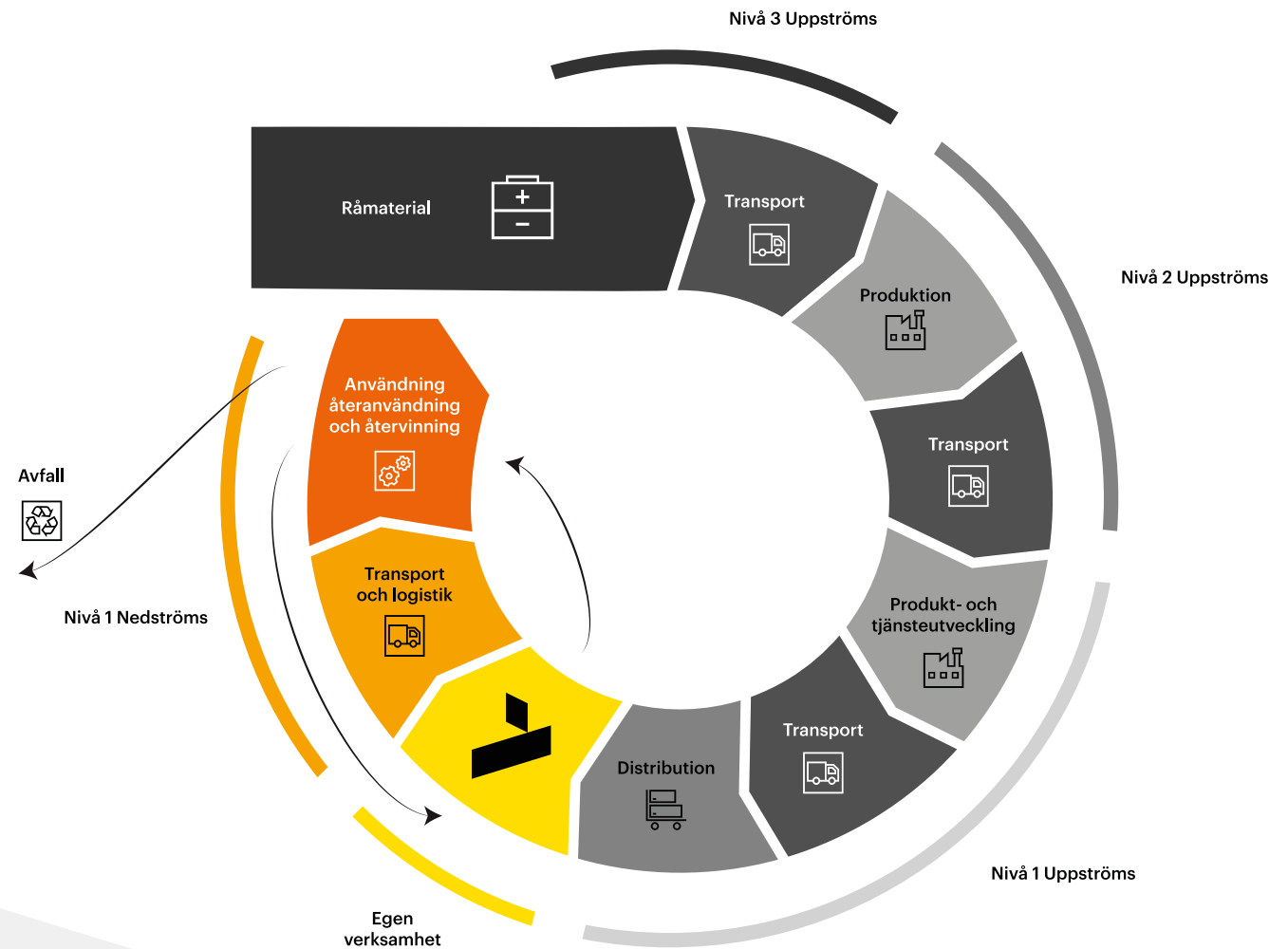
Metod och 4-stegsprocess för en dubbel väsentlighetsanalys:



Noter, forts.

Kartläggning av värdekedjan

För att säkerställa en grundlig DMA inledde vi arbetet med en noggrann kartläggning av alla aktiviteter inom Ivers värdekedja, både uppströms och nedströms samt inom den egna verksamheten. Vi bedömde relevant hållbarhetspåverkan, risker och möjligheter för varje steg i värdekedjan genom att analysera: 1) den potentiella påverkan som aktiviteten har på människor och miljö, och 2) de potentiella risker och möjligheter som har finansiella effekter på Iver.



Noter, forts.

Resultat för dubbel väsentlighetsanalys

Miljö		Socialt ansvar		Styrning		Företagsspecifikt ämne (EST)	
E1	E1 Klimatförändringar E1 Begränsning av klimatförändringarna E1 Energifrågor	S1	S1 Egen personalstyrka S1 Arbetsvillkor S1 Lika behandling och möjligheter för alla	G1	G1 Ansvarsfullt företagande G1 Företagskultur	EST	Cybersäkerhet och dataintegritet
	E5 Resursanvändning och cirkulär ekonomi E5 Avfall E5 Inflöden E5 Utflöden						

Noter, forts.

Metod för intressentengagemang

Ett strukturerat intressentengagemang var en viktig del av arbetet med att bedöma väsentliga hållbarhetsfrågor. Vi valde ut våra viktigaste intressenter baserat på hur de påverkar vår verksamhet och hur verksamheten påverkar dem. Metoden inkluderade intervjuer och enkäter med 13 intressenter, inklusive kunder, ledning, styrelse och ägare. Syftet har varit att förstå deras förväntningar, fånga upp viktiga hållbarhetsfrågor och säkerställa att våra prioriteringar är förankrade i verkliga behov. De insikter vi fick från intressentdialogerna har varit centrala för vår DMA och hjälpt oss att sätta riktningen för vårt fortsatta hållbarhetsarbete:

- Validerade resultaten av den dubbla väsentlighetsanalysen
- Förbättrade Ivers allmänna kunskap
- Bekräftade externa förväntningar på framtida rapportering

Intressentgrupp	Metod för involvering	Funktion/roll
Intern	Intervju	Bid Management
Intern	Intervju	Procurement & Supply Chain Management
Intern	Intervju	Security & Compliance
Intern	Intervju	Iver Hardware (LCM & Deploy)
Intern	Intervju	Portfolio Management
Intern	Intervju	Common Delivery Management
Intern	Intervju	Head of People & Culture
Intern	Intervju	Ledningsgrupp
Styrelse	Enkät	Styrelsemedlem
Ägare	Enkät	Ägarrepresentanter
Kund	Enkät	Kund
Kund	Intervju	Kund (flera individuella samtal)

GAP-analys

I samband med resultatet identifierades regulatoriska gap som kan behöva åtgärdas för att möta gällande lagkrav enligt CSRD. Vi ser över hur dessa kan hanteras vidare inom ramen för ett möjligt implementeringsprojekt under 2025.

Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor

Tabellen sammanfattar resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen. Justeringar i listan över väsentliga frågor jämfört med föregående år har gjorts utifrån vår nya process för att bedöma och hantera väsentliga frågor, i linje med CSRD och ESRS.

Noter, forts.

Miljö

Hållbarhetsfråga (ESRS-ämne)	Delområde	Beskrivning av påverkan, risker och möjligheter	Hantering av påverkan, risker och möjligheter	Styrning
E1 Klimatförändringar	E1 Begränsning av klimatförändringarna E1 Energifrågor	Aktuell negativ påverkan på klimatförändringar på grund av Ivers utsläpp av växthusgaser, oavsett omfattning, som uppstår från aktiviteter som utvinning av råvaror för hårdvaruproduktion och den energi som krävs för att använda producerade produkter och för att leverera Ivers multi-cloud-tjänster. Negativ aktuell påverkan till följd av hög energiförbrukning. Hög energianvändning i datacenter samt vid användning av hårdvara och mjukvara bidrar i dagsläget till negativ miljöpåverkan. Den ökade efterfrågan på energi driver upp behovet av energiproduktion och leder därmed till ökade utsläpp av växthusgaser. Intressenter uttrycker en stark medvetenhet om den klimatpåverkan som är kopplad till energiförbrukningen från elektroniska enheter, IT-infrastruktur och programvara.	• Följer vetenskapligt baserade klimatmål enligt SBTi. • Redovisar klimatpåverkan enligt GHG-protokollet, Scope 1–3. • Systematisk leverantörsutvärdering utifrån klimatpåverkan och hållbarhetskriterier. • Samlar in energidata månadsvis från relevanta aktörer. • Använder enbart förnybar eller fossilfri el i datacentermiljöer. • Optimerar infrastruktur för hög hårdvaru- och energieffektivitet. • Levererar tjänster från ett fåtal utvalda och optimerade miljöer. • Prioriterar energieffektiva komponenter och konsolidering av enheter. • Minskar antalet datacenter för ökad effektivitet, samordning och säkerhet.	• Miljöpolicy • Inköbspolicy • Uppförandekod • Uppförandekod för leverantörer • ISO 14001 • Miljøfyrtårn, Norge • Hållbarhetsramverk

Noter, forts.

Miljö

Hållbarhetsfråga (ESRS-ämne)	Delområde	Beskrivning av påverkan, risker och möjligheter	Hantering av påverkan, risker och möjligheter	Styrning
E1 Resursanvändning och cirkulär ekonomi	E5 Avfall E5 Inflöde av resurser, inklusive resursanvändning E5 Utflöde av resurser relaterade till produkter och tjänster	Negativ aktuell påverkan till följd av bristfällig hantering av elektronikavfall. Risken är särskilt kopplad till att Iver inte lyckas upprätthålla höga standarder för hantering och bortskaffande av elektronikavfall. Potentiell positiv påverkan för Iver genom cirkulär hantering av hårdvara. Genom att förlänga livscykeln för IT-utrustning och tillämpa cirkulära principer kan Iver minska den negativa miljöpåverkan, särskilt genom att begränsa användningen av jungfruliga material, vilket i sin tur antas bidra till lägre utsläpp av växthusgaser. Flera intressenter har lyft denna möjlighet och hänvisat till Ivers verksamhet i Rotebro som ett exempel på cirkulär affärsmodell i praktiken. Den positiva påverkan märks även i tjänsten "Modern arbetsplats" och i aktiva investeringar i lösningar för cirkulär ekonomi. Syftet med dessa initiativ är att förlänga hårdvarans användningscykel, minska avfall och därmed förbättra resurseffektiviteten. Möjlighet att öka graden av cirkularitet genom förbättrad materialåteranvändning och kontroll över utflöden. Iver har möjlighet att ytterligare stärka sitt cirkulära arbete genom att öka återanvändning och återvinning av material, särskilt i samarbete med affärspartners och genom ökad kontroll över utflöden. Detta innebär också en finansiell möjlighet att vidareutveckla produkt- och tjänsteerbjudandet "Iver Refurbished", vilket kan skapa nya marknadsandelar och bidra till ökade intäkter.	• Hanterar främst elektronikavfall och mindre mängder kontorsavfall i enlighet med gällande regelverk. • All IT-utrustning omfattas av cirkulära processer: återbruk, dataradering, uppgradering och materialåtervinning. • Deponi undviks i största möjliga mån. • Elektronikavfall hanteras av certifierade externa aktörer. • Datainsamling och rapportering sker i samarbete med externa partners för ökad transparens och uppföljning under 2025.	• Miljöpolicy • Inköspolicy • Uppförandekod • Uppförandekod för leverantörer • ISO 14001 • Miljøfyrtårn, Norge • Elskrotspolicy • Rutinbeskrivningar för cirkulär hantering av IT-utrustning • Hållbarhetsramverk

Centrala resultatindikatorer för 2024 (koncernnivå):

- Total energianvändning (MWh)
- Totala växthusgasutsläpp, ton CO₂e
- Energianvändning per omsättning (kWh/tkr)
- Totala växthusgasutsläpp per omsättning, ton/MSEK
- Växthusgasutsläpp för hela koncernen, ton CO₂e, Scope 1–3

Noter, forts.

Socialt ansvar

Hållbarhetsfråga (ESRS-ämne)	Delområde	Beskrivning av påverkan, risker och möjligheter	Hantering av påverkan, risker och möjligheter	Styrning
S1 Egen personalstyrka	S1 Arbetsvillkor S1 Lika behandling och möjligheter för alla	Risk kopplad till arbetsvillkor och konkurrenskraft som arbetsgivare. Det finns en risk att Iver inte uppfattas som tillräckligt progressivt eller konkurrenskraftigt när det gäller arbetsvillkor – exempelvis arbetstid, lönevillkor och balans mellan arbete och fritid. Detta kan leda till en försvagning av arbetsgivarvarumärket och därmed försämrade förmåga att attrahera och behålla högkvalificerad personal. Den finansiella effekten av detta kan bli förlorad strategisk position, ökad personalomsättning och minskad produktivitet. Risken är särskilt relevant inom IT-sektorn, där efterfrågan på kompetent personal är mycket hög samtidigt som tillgången är begränsad. Potentiella talanger har därmed stor förhandlingsstyrka och kan välja mellan flera arbetsgivare. Det skapar höga förväntningar på att arbetsgivare inom branschen ska erbjuda attraktiva och konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Risk kopplad till otillräckligt fokus på mångfald och inkludering. Det finns en risk att Iver inte lyckas särskilja sig inom mångfald och inkludering, vilket kan påverka förmågan att erbjuda kunder ett mångsidigt och kompetent team samt att uppfylla kundernas krav. Bristande arbete inom detta område kan också försvaga employer branding och därmed påverka möjligheten att skapa nya eller behålla befintliga intäktsströmmar. Detta kan i sin tur leda till negativa finansiella konsekvenser.	- Årliga utvecklingssamtal och individuella mål kopplade till affärsstrategin - Möjlighet till exempelvis distansarbete, privatvårdsförsäkring, friskvårdsstöd och föräldralön - Tillgång till kontinuerligt lärande via LMS - Certifieringsprogram i samarbete med ledande teknikpartners - Systematiskt arbetsmiljöarbete - Engagemangsindex som följs upp kvartalsvis - Mångfalds- och inkluderingsindex som följs upp årligen - Aktivt arbete mot diskriminering och för lika möjligheter - Fokus på könsbalans vid rekrytering - Intern kommunikation och utbildning	- Uppförandekod - Personalhandbok - Arbetsmiljöhandbok - Diskrimineringspolicy - Jämställdhetspolicy - Hållbarhetsramverk

Centrala resultatindikatorer för 2024 (koncernnivå):

- Engagemangsindex (%)
- Mångfalds- och inkluderingsindex (%)
- Sammansättning av företaget
- Antal anställda
- Andel kvinnor (%)
- Sjukfrånvaro (%)
- Anställda som omfattas av kollektivavtal (%)
- Personalrörelse (%)
- Rekrytering (%)

Noter, forts.

Styrning

Hållbarhetsfråga (ESRS-ämne)	Delområde	Beskrivning av påverkan, risker och möjligheter	Hantering av påverkan, risker och möjligheter	Styrning
G1 Ansvarsfullt företagande	G1 Företagskultur	Potentiell negativ påverkan på grund av dålig företagskultur och etik som kan vara grundorsaken till oegentligheter och bristfälliga styr- och ledningssystem inom ett företag. Det skapar en miljö som saknar transparens, integritet och etiskt beteende, vilket leder till att medarbetarnas moral och produktivitet sjunker. En svag etisk kultur undergräver styrningsstrukturer och dataintegritet och styrning, vilket hindrar ett välgrundat beslutsfattande och utsätter företaget för juridiska risker. Att främja en kultur som värdesätter öppenhet och etiskt beteende är avgörande för att ta itu med dessa frågor och skapa en positiv arbetsmiljö.	• Årlig utbildning i uppförandekod • Extern visselblåsarfunktion som möjliggör anonym rapportering av misstänkta överträdelser, med hög integritet och i enlighet med GDPR. • Systematisk leverantörsutvärdering • Information om etik, säkerhet och förväntningar ingår i introduktionen för nyanställda.	• Uppförandekod • Uppförandekod för leverantörer • ISO 9001 • Hållbarhetsramverk

Centrala resultatindikatorer för 2024 (koncernnivå):

- Andel anställda som skrivit under uppförandekod (%)
- Antal anmälningar genom visselblåsartjänst

Noter, forts.

Företagsspecifikt ämne (Cybersäkerhet och dataintegritet)

Hållbarhetsfråga (ESRS-ämne)	Delområde	Beskrivning av påverkan, risker och möjligheter	Hantering av påverkan, risker och möjligheter	Styrning
(EST) Cybersäkerhet och dataintegritet	(EST) Cybersäkerhet och dataintegritet	Risk kopplad till teknisk utveckling och cybersäkerhet. Det finns en risk att Iver inte lever upp till intressenternas och kundernas förväntningar när det gäller teknisk utveckling och cybersäkerhetsstandarder. Ett allvarligt cybersäkerhetsbrott kan få långtgående konsekvenser och drabba flera intressentgrupper, inklusive kunder, konsumenter och medarbetare. En sådan händelse kan resultera i betydande kundförluster, skadat varumärke och omfattande ryktesskada. Att upprätthålla hög cybersäkerhet är en grundläggande förutsättning för att Iver ska kunna bedriva sin verksamhet och bibehålla förtroende på marknaden.	- Säkerhet- och integritetsindex som följs upp årligen - Återkommande utbildningar i säkerhet och integritet för all personal, kompletterade med riktade utbildningar inom aktuella ämnen. - Regelbundna incidentövningar - Erfarenhetsåterföring från verkliga händelser - Proaktiv beredskap	- Uppförandekod - Informationssäkerhetspolicy - ISO 27001 - Hållbarhetsramverk

Centrala resultatindikatorer för 2024 (koncernnivå):

- Säkerhet- och integritetsindex (skala 1–5)
- Antal incidenter kopplade till personlig integritet
- Antal informationssäkerhetsincidenter med antagonistiska motiv
- Andel anställda som genomfört informationssäkerhet- och integritetsutbildning (%)

GRI-index

Iver har redovisat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 januari 2024 - 31 december 2024, med hänvisning till GRI 1: Foundation 2021.

Tabellen nedan visar var respektive upplysning finns i hållbarhetsredovisningen.

GRI-standard och nummer	Upplysning	Plats i redovisningen
GRI 2: Generella upplysningar 2021		
GRI 2-1	Information om organisationen	Information om organisationen sid. 23
GRI 2-2	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen sid. 23
GRI 2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson, sid. 23
GRI 2-4	Förändringar i tidigare rapporterad information	Förändringar i tidigare rapporterad information, sid. 23
GRI 2-5	Externt bestyrkande	Externt bestyrkande, sid. 23
GRI 2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	Om Iver, sid. 4
GRI 2-7	Medarbetare	Medarbetarstatistik, sid. 20
GRI 2-8	Medarbetare som inte är anställda	Medarbetarstatistik, sid. 20
GRI 2-9	Styrningsstruktur och sammansättning	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24
GRI 2-10	Nominering och val av högsta styrande organ	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24
GRI 2-11	Ordförande för högsta styrande organ	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24
GRI 2-12	Högsta styrande organets roll gällande översyn av hantering av påverkan	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24
GRI 2-13	Delegering av ansvar för att hantera påverkan	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24

GRI-index, forts.

GRI-standard och nummer	Upplysning	Plats i redovisningen
GRI 2: Generella upplysningar 2021		
GRI 2-14	Högsta styrande organets roll gällande hållbarhetsrapportering	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24
GRI 2-15	Intressekonflikter	Hållbarhetsstyrning och ansvar, sid. 24
GRI 2-16	Kommunikation av kritiska frågeställningar	Kommunikation av kritiska frågeställningar, sid. 24
GRI 2-23	Åtaganden gällande ansvarsfullt företagande (Policy commitments)	Policyer och efterlevnad, sid. 24
GRI 2-24	Förankring av åtagandena i verksamhet och affärsrelationer	Policyer och efterlevnad, sid. 24
GRI 2-25	Process för att avhjälpa negativ påverkan	Processer för att hantera negativ påverkan och rapportera farhågor, sid. 24
GRI 2-26	Mekanismer för att söka råd och rapportera farhågor	Processer för att hantera negativ påverkan och rapportera farhågor, sid. 24
GRI 2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar	Efterlevnad av lagar och förordningar, sid. 25
GRI 2-28	Medlemskap i organisationer	Medlemskap i organisationer, sid. 6
GRI 2-29	Metoder för intressentengagemang	Metoder för intressentengagemang, sid. 29
GRI 2-30	Kollektivavtal	Medarbetarstatistik, sid. 20

GRI-index, forts.

GRI-standard och nummer	Upplysning	Plats i redovisningen
GRI 3: Väsentliga frågor 2021		
GRI 3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	Process för att fastställa väsentliga frågor, sid. 25
GRI 3-2	Lista med väsentliga frågor	Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor, sid. 29
GRI 3-3	Styrning av väsentlig fråga	Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor, sid. 29
GRI 205: Antikorrupktion 2016		
GRI 205-1	Verksamhet som har riskbedömts gällande korruption	God affärsetik och antikorrupktion, sid. 9
GRI 205-2	Kommunikation och utbildning avseende anti-korrupktion.	God affärsetik och antikorrupktion, sid. 9
GRI 302: Energi 2016		
GRI 302-1	Energianvändning inom den egna organisationen	Energianvändning, sid. 14
GRI 302-3	Energiintensitet	Energianvändning, sid. 14
GRI 305: Utsläpp 2016		
GRI 305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	Klimatbokslut enligt GHG-protokollet, sid. 10
GRI 305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	Klimatbokslut enligt GHG-protokollet, sid. 10
GRI 305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	Klimatbokslut enligt GHG-protokollet, sid. 10
GRI 305-4	Utsläppsintensitet av växthusgaser	Klimatbokslut enligt GHG-protokollet, sid. 10

GRI-index, forts.

GRI-standard och nummer	Upplysning	Plats i redovisningen
GRI 306: Avfall 2020		
GRI 306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	Elektronikavfall, sid. 15
GRI 401: Anställning 2016		
GRI 401-1	Nyanställningar och personalomsättning	Medarbetarstatistik, sid. 20
GRI 401-2	Förmåner som ges till heltidsanställda och som inte ges till tillfälligt anställda eller deltidsanställda	Förmåner till medarbetare, sid. 18
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018		
GRI 403-1	Arbetsmiljöledningssystem	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19
GRI 403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19
GRI 403-3	Arbetshälsovårdstjänster	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19
GRI 403-4	Medbestämmande, rådgivning och information om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19
GRI 403-5	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19
GRI 403-6	Främjande av medarbetares hälsa	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19
GRI 403-8	Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Arbetsmiljö och välmående, sid. 19

GRI-index, forts.

GRI-standard och nummer	Upplysning	Plats i redovisningen
GRI 404: Träning och utbildning 2016		
GRI 404-1	Utbildningstimmar per anställd	Medarbetardialog och kompetensutveckling, sid. 18
GRI 404-2	Program och utbildningar för anställdas utveckling	Medarbetardialog och kompetensutveckling, sid. 18
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016		
GRI 405-1	Mångfald i ledningar och bland medarbetare	Mångfald och inkludering, sid. 19
GRI 406: Icke-diskriminering 2016		
406-1	Fall av diskriminering och vidtagna korrigerande åtgärder	Mångfald och inkludering, sid. 19
GRI 418: Kundens integritet 2016		
GRI 418-1	Dokumenterade klagomål rörande intrång i kundernas integritet och förlust av kunddata	Incidenter och störningar, sid. 16