

Bærekraftsrapportering ²⁰²⁴



Innehåll

Året i korte trekk	3	Statistikk over ansatte	20
Om Iver	4	Noter om organisasjonen	23
Medlemskap i organisasjoner	6	Organisasjonsinformasjon	23
Rammeverk og fokusområder for bærekraft	7	Årlig bærekraftsrapport	23
Slik jobber Iver med de globale målene	8	Enheter som omfattes av bærekraftsrapporten	23
Ansvarlighet og åpenhet	9	Rapporteringsperiode, hyppighet og kontaktperson	23
God forretningsetikk og antikorrupsjon	9	Endringer i tidligere rapportert informasjon	23
Ansvarlige innkjøp	9	Ekstern bekreftelse	23
Klimarapportering i henhold til GHG-protokollen	10	Styring og ansvar for bærekraft	24
Bærekraftige tjen ester	14	Kommunikasjon av kritiske forhold	24
Energibruk	14	Retningslinjer og etterlevelse	24
Elektronisk avfall	15	Prosesser for håndtering av negativ påvirkning og rapportering av bekymringer	25
Sirkulær håndtering av IT-utstyr - et viktig strategisk spørsmål	15	Overholdelse av lover og forskrifter	25
Sikkerhet og personvern	16	Interessentdialog og vesentlighetsanalyse for 2024	25
Arbeidet vårt	16	Prosess for å fastsette vesentlige forhold	25
Sikkerhets- og personvernindeks	16	Metodikk og firetrinnsprosess for en dobbel vesentlighetsanalyse	26
Hendelser og driftsforstyrrelser	16	Kartlegging av verdikjeden	27
Våre medarbeidere	17	Dobbel vesentlighetsanalyse	28
Lederskap	17	Metodikk for interessentdialog	29
Engasjement	17	Gap-analyse	29
Medarbeiderdialog og kompetanseutvikling	17	Håndtering av vesentlige bærekraftsspørsmål	29
Ytelser til ansatte	18	Miljø	30
Arbeidsmiljø og trivsel	18	Sosialt ansvar	32
Mangfold og inkludering	19	Ledelse og styring	33
	19	Selskapsspesifikt tema (cybersikkerhet og personvern)	34
		GRI-indeks	35

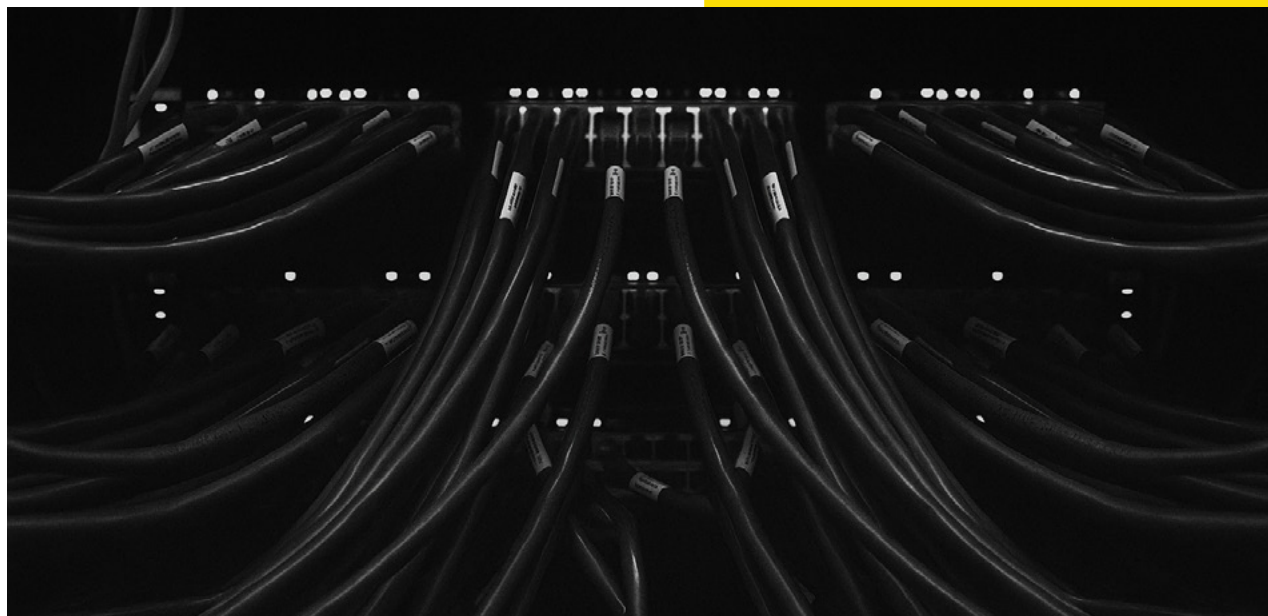
Året i korte trekk

Bærekraft blir et stadig tydeligere konkurransefortrinn i både forretningsrelasjoner og anskaffelser. Det er ikke lenger en tilleggsverdi - det har blitt en forventning. Vi ser dette i våre kunders økende krav til åpenhet, sporbarhet og aktivt ansvar i hele verdikjeden.

I 2024 har bærekraftsspørsmål blitt enda mer fremtredende, ikke minst som følge av det nye EU-direktivet om bærekraftsrapportering (CSRD). Regelverket har satt en ny standard for hva som forventes av selskaper når det gjelder åpenhet og kvalitet på rapporteringen.

Årets bærekraftsrapport markerer starten på vår tilpasning til CSRD. Vi har gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse (DMA), en nøkkelkomponent i CSRD, som hjelper oss å forstå hvilke bærekraftsspørsmål som er mest relevante både for oss og for interessentene våre. Resultatet er et viktig verktøy for å kunne prioritere riktig og integrere bærekraft bedre i forretningsstrategien vår. Les mer om analysen og funnene i avsnittet "Interessentdialog og vesentlighetsanalyse for 2024" på side 25. Vårt rammeverk for bærekraft er fortsatt robust og tilpasset vår virksomhet og modenhet, og gir oss et strukturert grunnlag for å møte både økende regulatoriske krav og nye forretningsmuligheter.

Ved å bygge videre på denne innsikten styrker vi både etterlevelsen og konkurransekraften vår. Fokuset og datadrevet bærekraftsarbeid gjør oss i stand til å handle bærekraftig, kommersielt og langsiktig - sammen med våre kunder, leverandører og medarbeidere.



Om Iver

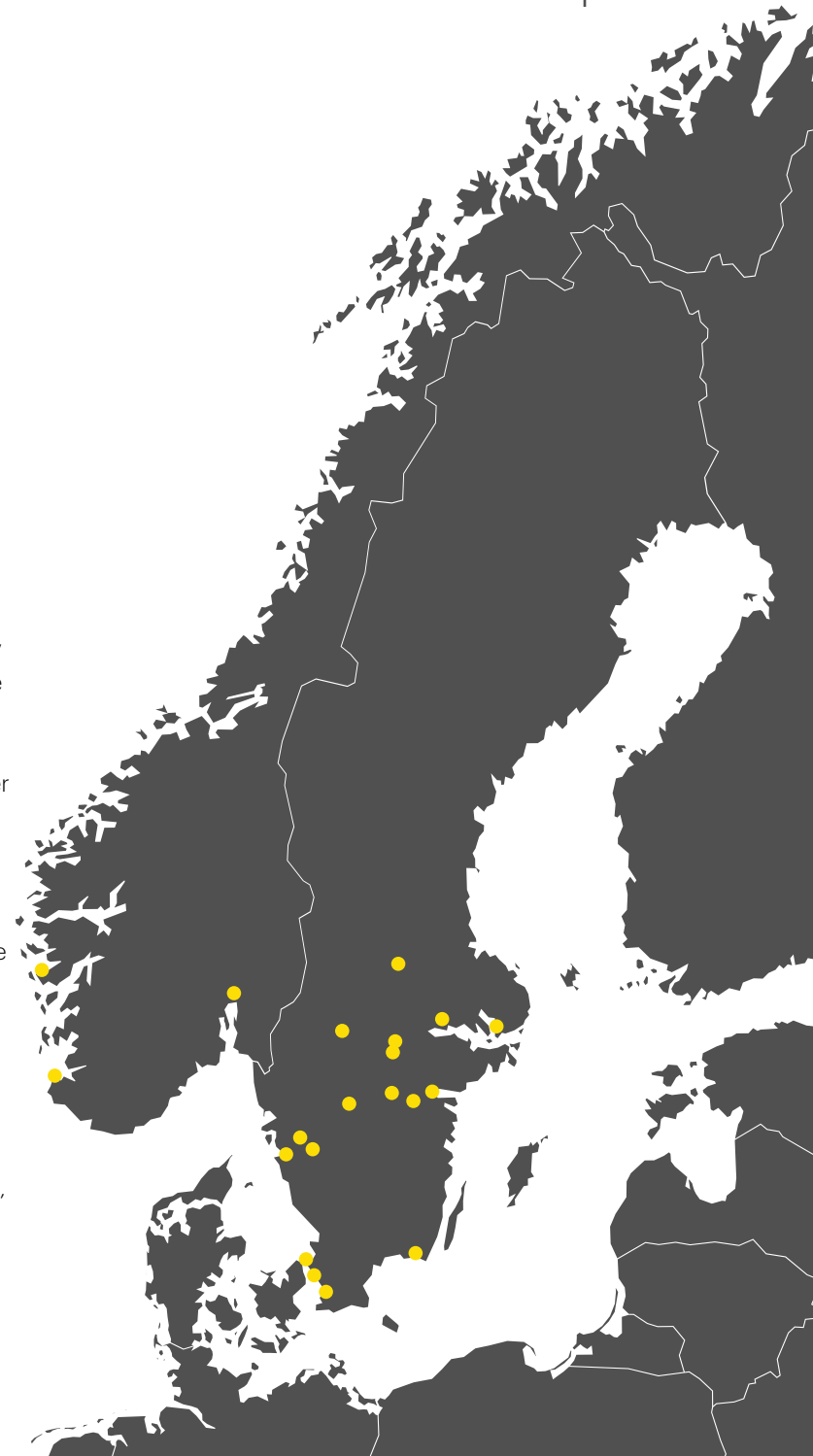
Iver leverer IT-løsninger til bedrifter og organisasjoner i både privat og offentlig sektor. Tjenestene våre omfatter cybersikkerhet, sky og infrastruktur, konsulenttjenester og digitale arbeidsplassløsninger. Dette gjør oss til en ledende nordisk totalleverandør av tjenester som er avgjørende for digitaliseringen av samfunnet, og gjenspeiler vårt engasjement for bærekraft. Ved utgangen av 2024 hadde vi ca. 1 400 ansatte som jobbet på et av våre rundt 25 kontorer i Sverige og Norge. Den totale omsetningen var på 2,9 milliarder svenske kroner.

De viktigste forretningsrelasjonene våre er med kunder og leverandører. I 2023 innførte vi en ny forretningsstrategi, og i løpet av det siste året har vi fokusert på å forankre og tilpasse arbeidsmetodene våre slik at vi bedre kan møte kundenes endrede behov og forventninger. Å skape verdi sammen med kundene våre er en avgjørende del av bærekraftsarbeidet vårt.

Vi samarbeider med et bredt nettverk av leverandører, og leverandørkjeden vår omfatter i hovedsak innkjøp av IT-maskinvare, programvare, lagring, transport og andre tjenester som kontorlokaler og datasentre. Våre direkte leverandører er hovedsakelig basert i Europa, selv om flere av dem inngår i globale konsern med morselskaper eller eierstrukturer knyttet til Nord-Amerika og Asia. Vi samarbeider tett med leverandørene våre for å sikre at tjenestene deres oppfyller våre krav til bærekraft.

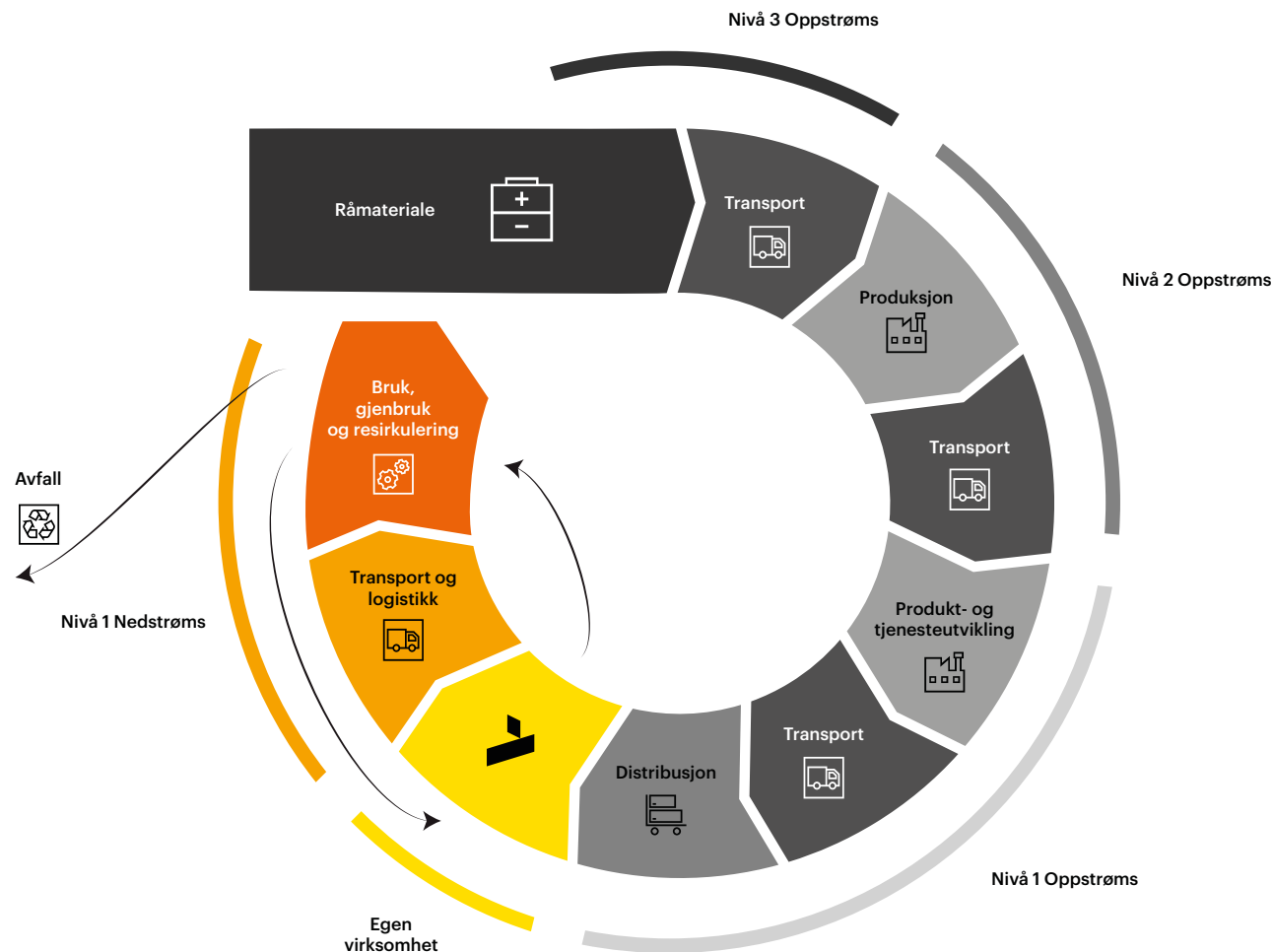
For mer informasjon om hvordan vi opprettholder etiske og bærekraftige forretningsforbindelser, se avsnittet "Ansvarlige innkjøp" på side 9.

Selv om leverandørene våre generelt er forbundet med lav risiko, er det fortsatt betydelig risiko for brudd på menneskerettighetene, miljødeleggelser og negativ samfunnspåvirkning i de tidlige stadiene av verdikjeden, ettersom underleverandørene deres befinner seg i høyrisikoområder. Risikoen vurderes som høy i prosessene for utvinning og bearbeiding av materialer og mineraler, samt produksjon og fremstilling av produkter og tjenester.



Om Iver, forts.

Nedstrømsaktiviteter i verdikjeden omfatter våre kunder, som bruker IT-løsningene våre til å optimalisere sin egen virksomhet og nå bærekraftsmålene sine. Vi legger stor vekt på å tilby stabile og tilgjengelige løsninger som støttes av en pålitelig nettverksinfrastruktur og godt vedlikeholdt IT-utstyr. Vi samarbeider med profesjonelle datasenterleverandører som garanterer driftssikkerhet og effektiv energibruk. Sirkulær håndtering av IT-utstyr er et strategisk viktig tema. Ved å anvende sirkulære prinsipper for håndtering av elektronisk avfall reduserer vi miljøpåvirkningen fra avfallet og bidrar til en mer bærekraftig bruk av ressurser. At så mye av IT-utstyret i organisasjonen er omfattet av den sirkulære prosessen, er avgjørende for å oppfylle forretningskravene, nå bærekraftsmålene våre og samtidig opprettholde høy informasjonssikkerhet. For mer informasjon om hvordan vi sikrer bærekraftige IT-løsninger, se avsnitt "Bærekraftige tjenester" på side 7.



Medlemskap i organisationer

Iver er medlem av TechSverige, der vi deltar i bærekraftsrelaterte initiativer og arbeidsgrupper. Vi er også medlem av Science Based Targets Initiative (SBTi) og United Nations Global Compact (UNGC), to globale plattformer som støtter og fremmer ansvarlig næringsliv og bærekraftig utvikling.

Våre vitenskapsbaserte klimamål er validert og godkjent av SBTi. Disse målene representerer en klar forpliktelse til å redusere klimagassutslippene våre i tråd med Parisavtalen. Videre viser vårt medlemskap i UNGC at vi forplikter oss til de ti prinsippene knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Både vår egen praksis og våre etiske retningslinjer for leverandører er basert på de ti prinsippene i FNs Global Compact.

WE SUPPORT



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



TechSverige

Rammeverk og fokusområder for bærekraft

Vi har utviklet og tilpasset vårt konsernomfattende rammeverk for bærekraft til virksomheten vår, noe som gir oss et strukturert grunnlag for å håndtere nåværende og fremtidige krav og muligheter.

Ivers rammeverk for bærekraft dekker hele virksomheten vår, med fokus på miljømessige, sosiale og forretnings-etiske aspekter. Rammeverket har tre fokusområder som hviler på et fundament vi kaller "Ansvarlighet og åpenhet".

- Bærekraftige tjenester: Tjenestene våre skal gi kundene våre målbare miljøfordeler og bringe dem nærmere bærekraftsmålene sine.
- Sikkerhet og personvern: Vi skal til enhver tid beskytte kundenes informasjon.
- Våre medarbeidere: Vi skal være et av de beste stedene å jobbe i bransjen.

For hvert område har vi integrert de relevante bærekraftsmålene som en del av styringen og overvåkingen vår. Som medlem av FNs Global Compact støtter Iver alle de 17 bærekraftsmålene, men i vårt rammeverk fokuserer vi på de målene der vi mener vi kan utgjøre den største forskjellen.



Bærekraftige tjenester	Sikkerhet og personvern	Våre ansatte
Ambisjon Att tjenestene våre skal gi kvantifiserbare miljøfordeler for våre kunder og bidra til at de når sine bærekraftsmål. Målsetting Å være klimanøytral i hele verdikjeden innen 2035.   	Ambisjon Å alltid beskytte våre kunders informasjon. Målsetting Å ha en sikkerhets- og personvernindeks på minst 4,0. 	Ambisjon Å være en av bransjens beste arbeidsplasser Målsetting Å ha en engasjementsindeks på minst 80 %.  
Ansvarlighet og åpenhet		
Vi skal være en anstendig arbeidsgiver og velge samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vår forretningsetikk skal holde en høy standard, og vi skal ta ansvar for vår økonomiske, miljømessige og samfunnsmessige påvirkning.     		

Slik jobber Iver med de globale målene



Mål 5: Likestilling mellom kjønnene

Menn og kvinner skal ha de samme rettighetene, pliktene og mulighetene. Iver opererer i en bransje med en klar overvekt av menn, og vi jobber aktivt

for å øke andelen kvinner i selskapet. Vi gir alle ansatte opplæring i våre etiske retningslinjer som et ledd i å sikre at arbeidsplassen vår er inkluderende og innbydende for alle.



Mål 7: Bærekraftig energi for alle



Mål 13: Bekjempe klimaendringene

Overgangen til bærekraftige energikilder og energieffektivitet er avgjørende for å begrense klimaendringene. Vi ønsker å ta ansvar for miljøpåvirkningen vår og jobber derfor for å redusere klimagassutslippene i hele konsernet. Vi måler og overvåker utslippene fra virksomheten vår kontinuerlig, samtidig som vi forbedrer og videreutvikler vår målemetodikk over tid. Vi vil bidra til at kundene våre kan nå sine klimamål gjennom tjenestene vi tilbyr. Vi ønsker også å hjelpe alle våre ansatte til å velge klimasmei måter å reise på i jobbsammenheng og til og fra jobb på.



Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

En trygg og rettferdig arbeidsplass med gode vilkår for entreprenørskap, utvikling og innovasjon er grunnlaget for et vellykket selskap. Iver ønsker å

være en av de beste arbeidsplassene i bransjen. Derfor tilbyr vi våre ansatte de rette mulighetene for opplæring og utvikling gjennom vår "My Journey"-modell.



Mål 12: Bærekraftig forbruk og produksjon

Iver skal, så langt det er mulig, forlenge livssyklusen til IT-maskinvare for å bidra til mer bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre. Ivers gjenbruks-

og resirkuleringsmodell har som mål å sikre at maskinvare primært gjenbrukes og sekundært resirkuleres. Vi skal hjelpe våre ansatte og kunder med å bruke utstyret lenger og sørge for at enheter som ikke har funksjonalitet til å brukes igjen, blir resirkulert på en miljøvennlig og trygg måte. Vi oppfordrer partnerne våre til å innføre bærekraftige praksiser og integrere klimapåvirkningen fra vår leverandørkjede i bærekraftsrapporteringen vår.



Mål 16: Fredelige og inkluderende samfunn

Iver har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. For å sikre at korrupsjon ikke forekommer i organisasjonen, arbeides det internt med opplæring

av alle ansatte. Informasjonssikkerhet og personvern er grunnleggende for vår eksistens. Dette er en kontinuerlig prosess der det utvikles forebyggende og systematiske tiltak med utgangspunkt i informasjonssikkerhetspolicyen og styringssystemet. Det finnes også en klar beredskapsplan i tilfelle hendelser.

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

Ansvarlighet og åpenhet

Ambisjon og mål: Vi skal være en rettferdig arbeidsgiver og velge samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vi skal ha høy forretningsetikk og ta ansvar for vår påvirkning på økonomi, miljø og mennesker.



I Iver verdsetter vi en åpen og transparent bedriftskultur der ledere og medarbeidere tar ansvar for vårt felles arbeidsmiljø.

God forretningsetikk og antikorrupsjon

Vår nulltoleranse mot uetisk forretningspraksis og korrupsjon er regulert i våre interne etiske retningslinjer og etiske retningslinjer for leverandører. Det viktigste korrupsjonsforebyggende tiltaket er at alle i Iver deler våre verdier og følger våre retningslinjer. Den største risikoen for uetisk forretningspraksis i vår virksomhet er upassende forretningsforbindelser med leverandører og kunder, for eksempel gjennom upassende representasjon eller gaver.

Kommunikasjon og opplæring i god forretningsetikk og antikorrupsjonspolicyer sikres gjennom årlig opplæring i våre etiske retningslinjer og systematisk evaluering av leverandørene våre. Hvis noen oppdager eller mistenker brudd på retningslinjene våre, kan de rapportere dette anonymt via vår varslingsfunksjon. For å sikre personvernet og tilliten til denne funksjonen er en ekstern leverandør ansvarlig for driften av den i samsvar med personvernforordningen (GDPR). I 2024 er det ikke avdekket noen brudd eller tilfeller av korrupsjon. Eventuelle mistanker og tiltak som er iverksatt, kan ikke rapporteres i detalj av konfidensialitetshensyn.

Ansvarlige innkjøp

En forutsetning for å kunne levere markedsledende IT-tjenester er at innkjøpene våre gjøres på en ansvarlig måte. Innkjøpene styres av Ivers innkjøpsspolicy og etiske retningslinjer for leverandører. Retningslinjene kommuniseres til alle nye leverandører og er et verktøy for å sikre at deres bærekraftsresultater er i tråd med våre krav.

De fleste av våre prioriterte leverandører har allerede tilsvarende policyer og retningslinjer på områder som etikk, arbeidsforhold og miljøansvar. For mindre leverandører som ikke har egne dokumenterte retningslinjer, kan våre etiske retningslinjer fungere som en støtte.

For å minimere risikoen for uetisk forretningspraksis, brudd på menneskerettighetene eller miljøskader reviderer vi leverandørene våre på en strukturert måte minst én gang i året. Leverandørevisjonene utføres gjennom vårt kvalitetsstyringssystem, som vi sertifiserer i henhold til ISO 9001. Som en del av leverandørevalueringen sender vi ut en egevalueringundersøkelse og ber om relevant dokumentasjon der det er aktuelt.

I egevalueringundersøkelsen for 2024 aksepterte 96 % av våre prioriterte leverandører våre etiske retningslinjer for leverandører. De resterende 4 % kunne vise til tilsvarende policyer og retningslinjer på disse områdene. I 2024 ble undersøkelsen utvidet til å omfatte mer detaljerte spørsmål om sikkerhetsinformasjon. Undersøkelsen inneholder også spørsmål om eierstyring og selskapsledelse, etisk forretningspraksis, helse og sikkerhet, miljøansvar og menneskerettigheter. Maskinvareleverandørene våre blir stilt spesifikke spørsmål om miljøpåvirkningen deres, med særlig vekt på ansvarlig produksjon, sirkulær håndtering av produkter, emballasje og materialer. Det er et krav at disse leverandørene er medlemmer av Responsible Business Alliance (RBA) og Responsible Mineral Initiative (RMI) og har Science Based Target Initiative (SBTi)-mål. Det ble ikke avdekket noen avvik som krevde eksklusjon i årets leverandørevisjon. Eventuelle mangler blir håndtert gjennom dialog og oppfølging.

Ansvarlighet og åpenhet, forts.

Klimarapportering i henhold til GHG-protokollen

En overordnet sammenligning med året før viser at de totale klimagassutslippene våre har gått ned fra 40 585 tonn CO₂e i 2023 til 29 781 tonn i 2024 i henhold til den markedsbaserte metoden. Nedgangen forklares hovedsakelig av lavere utslipp i Scope 3.

I Scope 1 har utslippene økt fra 143 til 184 tonn CO₂e, noe som hovedsakelig forklares av høyere rapporterte utslipp fra kjølemedier. Beregningene er basert på mengden kuldemedier som fylles på i datasentre, noe som indikerer en faktisk økning i bruken eller bedre rapportering. Utslippene fra mobilt drivstoff har også økt noe sammenlignet med året før. Beregningene er basert på kjørelogger, der det er gjort antakelser om drivstoffordelingen i hybridbiler og i mangel av informasjon om drivstofftype. Usikkerhet i datakvaliteten kan derfor ha påvirket resultatene. Etter to år med synkende nivåer markerer årets utvikling et trendbrudd, noe som rettferdiggjør fortsatt overvåking og tiltak for å redusere utslippene fra disse kildene. Forbedring av datakvaliteten er en prioritert oppgave i det videre forbedringsarbeidet.

Utslippene fra elektrisitetsbruk i Scope 2 er beregnet ved hjelp av både den lokasjonsbaserte og den markedsbaserte metoden. For den lokasjonsbaserte metoden

har vi brukt den oppdaterte utslippsfaktoren for svensk gjennomsnittselektrisitet i 2024, som gir et mer representativt bilde av den faktiske klimapåvirkningen fra strømmettet i Sverige. I rapporten for 2023 ble det brukt en eldre utslippsfaktor på 300 g CO₂e/kWh, hentet fra en rapport som ble publisert i 2019. Metoden som ble brukt i rapporten, tok også hensyn til import av strøm i perioder der forbruket oversteg produksjonen i Sverige.

For å beregne utslippene i henhold til den markedsbaserte metoden har vi brukt vår strømvtales med vår valgte strømlieferandør. For de anleggene som ikke er omfattet av denne kontrakten, har vi brukt AIBs residu-almiks for 2023. Tidligere år har vi brukt utslippsfaktorer fra den svenske Energimarknadsinspeksjonen (EI). AIBs faktor er basert på en annen metodikk enn den EI bruker, og gir lavere utslippsverdier. På tidspunktet for utarbeidelsen av klimaregnskapet forelå det ikke oppdaterte tall fra EI for 2024. En viktig del av det videre arbeidet med å redusere klimapåvirkningen vår i Scope 2 er å koble flere anlegg til strømvtales vår og i større grad kunne verifisere opprinnelsen til strømmen hos samlokaliseringssleverandørene våre for å kunne bruke mer nøyaktige utslippsfaktorer.

99 prosent av våre klimarelaterte utslipp ligger i Scope 3, der kjøp av varer og tjenester er den største utslippsposten. For å estimere våre Scope 3-utslipp bruker vi en metodikk basert på innkjøpsvolum av produkter og tjenester, der hver innkjøpskategori tildeles en spesifikk utslippsfaktor. Maskinvareinnkjøpene våre har gått noe ned sammenlignet med 2023, noe som har ført til reduserte utslipp fra både oppstrøms produksjon og nedstrøms strømforbruk knyttet til maskinvaren. Kapitalinvesteringene i Scope 3 har også gått ned i løpet av året. I bærekraftsrapporten for 2023 var utslippene fra kategori 2 (Kapitalinvesteringer) basert på estimerte verdier, noe som sannsynligvis overvurderte klimapåvirkningen. I årets rapportering er beregningene for denne kategorien basert på et mer kvalitativt datasett, noe som øker påliteligheten til klimaberegningene våre.



Ansvarlighet og åpenhet, forts.

Scope 1	Omfatter direkte klimagassutslipp fra kilder som eies eller kontrolleres av Iver. Her har vi inkludert kjøretøy som eies eller leases av selskapet, samt kjølemedier og drivstofforbruk i datasentrene våre.
Scope 2	Inkluderer indirekte klimagassutslipp fra innkjøpt energi. Her har vi inkludert forbruk av innkjøpt elektrisitet, fjernvarme og fjernkjøling til datasentrene og kontorene våre.
Scope 3	Omfatter andre indirekte klimagassutslipp, i tillegg til innkjøpt energi, som oppstår utenfor Ivers virksomhet. Her har vi inkludert utslipp fra produksjonen av varene vi kjøper inn, strømforbruket i varens levetid og avhending av varen når den ikke lenger er i bruk, forretningsreiser, ansattes reiser til og fra jobb, utslipp fra avfallshåndtering som forårsakes av virksomheten vår, og oppstrømsutslipp fra drivstoff og energi som vi bruker.

Utslipp av klimagasser for 2024 (tonn CO₂e)¹

		2021	2022	2023	2024 ²	Utslippsfaktorkilde
Scope 1	Stasjonære utslipp	7	11	8	11	Faktisk mengde drivstoff
	Mobile utslipp	284	108	129	144	Kjøretøydagbok fra selskapets egne og leasede kjøretøy
	Kuldemedier	33	26	6	29	Påfylte mengder i datasentre
	Scope 1	324	145	143	184	
Scope 2	Markedsbasert: Elektrisitet	661	0	176	122	Faktisk forbruk
	Stedsbasert: Elektrisitet	5 266	4 794	4 113	268	Faktisk forbruk
	Oppvarming	112	71	39	60	Faktisk forbruk
	Kjøling	1	50	52	40	Faktisk forbruk
	Scope 2 markedsbasert	774	121	267	222	
	Scope 2 lokasjonsbasert	5 379	4 915	4 204	368	

Ansvarlighet og åpenhet, forts.

Utslipp av klimagasser for 2024 (tonn CO₂e)¹

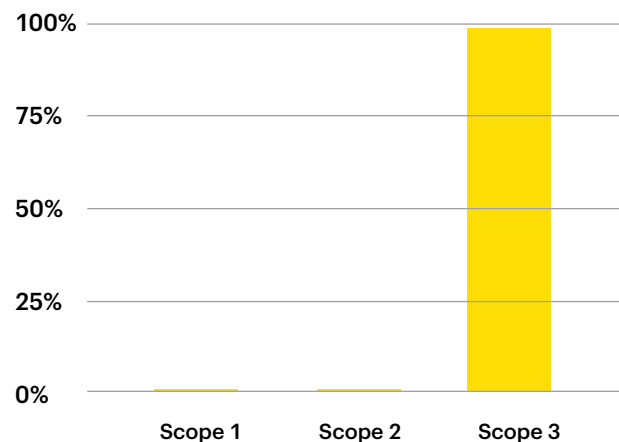
		2021	2022	2023	2024 ²	Utslippsfaktorkilde
Scope 3	Innkjøpte varer og tjenester	36 682	39 396	30 084	25 914	Forbruksdata og CEDA 5.05 og Ecoinvent 3.3.8 2021
	Kapitalinvesteringer	2 920	3212	6 750	2 373	Forbruksdata og CEDA 5.05 og Ecoinvent 3.3.8 2021
	Oppstrømsutslipp fra drivstoff og elektrisitet (markedsbasert)	408	25	170	173	Forbruksdata og CEDA 5.05 og Ecoinvent 3.3.8 2021
	Oppstrømsutslipp fra drivstoff og elektrisitet (stedsbasert)	408	382	170	173	IVL 2021 og Värmeforsk 2011
	Transport og distribusjon oppstrøms	132	140	109	67	Forbruksdata og CEDA 5.05
	Avfall generert i virksomheten	16	18	19	16	Ekstrapolerte mengder basert på data fra en rekke kontorer i 2021 og Ecoinvent v.3.3.8 2021.
	Forretningsreiser	380	81	259	104	Data fra reisebyrå
	Ansattes pendling og fjernarbeid	617	272	57	139	Undersøkelse om ansattes pendling
	Leide eiendeler oppstrøms	602	1 070	327	248	Forbruksdata og CEDA 5.05
	Brukt IT-utstyr solgt/leaset til kunde	11 251	9 438	2 389	327	Spenddata og Ecoinvent v 3.53
	Avfallshåndtering av solgt IT-utstyr	43	36	11	16	Spenddata og Ecoinvent v 3.3.5 2021
	Scope 3 markedsbasert	53 051	53 688	40 175	29 376	
	Markedsbasert TOTAL	54 149	53 954	40 585	29 781	
	Stedsbasert TOTALT	19	17	13	10	
	Totalt (location-based)	58 756	59 105	44 644	30 095	

1. Tabellen viser Ivers klimagassutslipp fordelt på ulike utslippsområder i henhold til Greenhouse Gas Protocol. For beregning av Ivers klimagassutslipp er det så langt som mulig brukt omregningsfaktorer som inkluderer alle relevante klimagasser, dvs. CO₂, CH₄, N₂O, HFK, PFK, SF₆ og NF₃.

2. Alle selskaper som inngår i Iver-konsernet fra begynnelsen av 2024, er inkludert i klimagassresultatet for 2024.

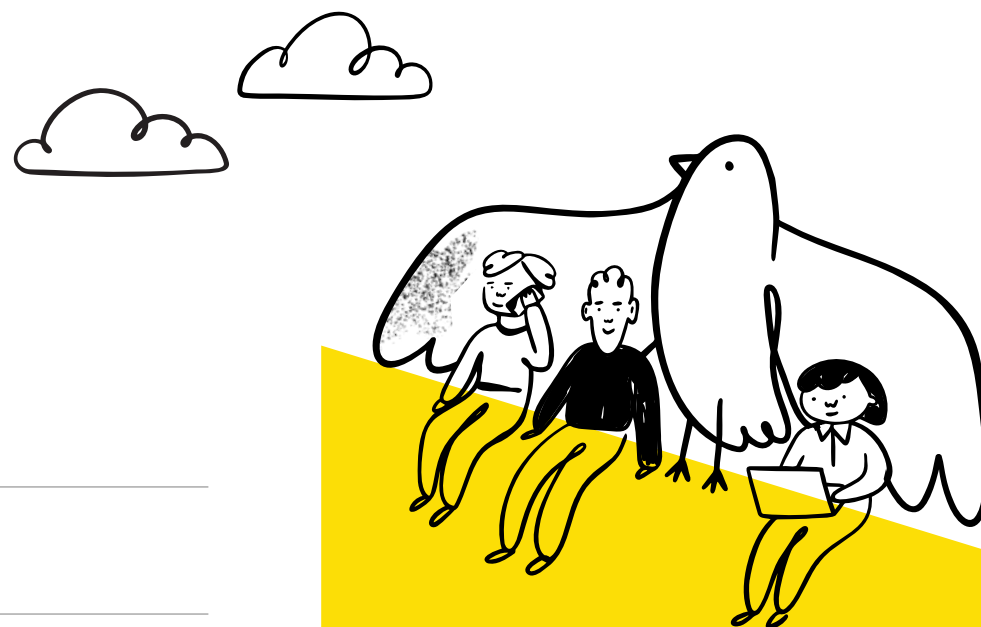
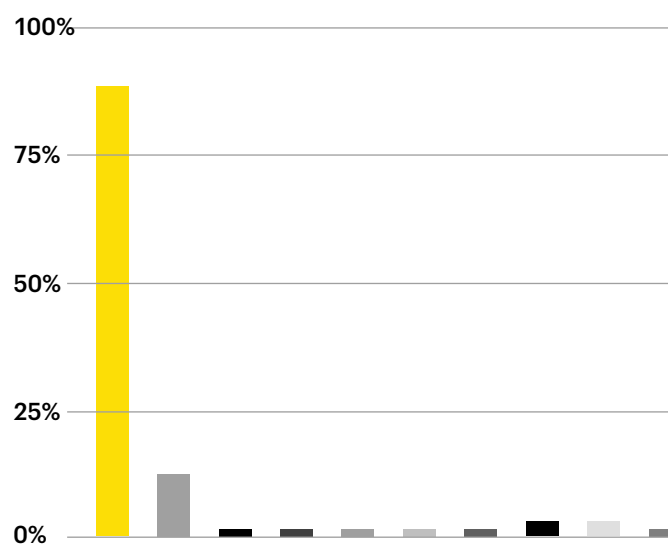
Ansvarlighet og åpenhet, forts.

Andel av totalen (29 781 tonn CO₂e):



Andel av Scope 3 (%)

- Innkjøpte varer og tjenester
- Kapitalinvesteringer
- Oppstrømsutslipp fra drivstoff og elektrisitet (markedsbasert)
- Transport og distribusjon oppstrøms
- Avfall generert i virksomheten
- Forretningsreiser
- Ansattes pendling og fjernarbeid
- Leide eiendeler oppstrøms
- Brukt IT-utstyr solgt/leaset til kunde
- Avfallshåndtering av solgt IT-utstyr



Bærekraftige tjenester

Ambisjon: At tjenestene våre skal gi målbare miljøfordeler for våre kunder og bringe dem nærmere sine bærekraftsmål. Mål: Å bli klimanøytrale i hele verdikjeden innen 2030/2035.

Innenfor vårt fokusområde "Bærekraftige tjenester" prioriterer vi å redusere vår egen og våre kunders klimapåvirkning.

Energibruk

Energidata samles inn månedlig fra eiendomsbesittere, nettselskaper og eksterne datasenterleverandører. Vi fortsetter å bruke kun fornybar eller fossilfri strøm i datasentermiljøene våre. Vi arbeider også med å optimalisere serverinfrastrukturen for å maksimere bruken av maskinvare og energi. Dette innebærer at vi arbeider for å levere tjenestene våre fra et begrenset antall utvalgte og optimaliserte driftsmiljøer. Ved å velge mer effektive komponenter og konsolidere våre tjenesteplattformer på færre og mer effektive enheter, reduserer vi energiforbruket per levert tjeneste. Arbeidet med å redusere antallet datasentre vil fortsette i flere år fremover, noe som ikke bare vil føre til økt energieffektivitet, men også til bedre koordinering, sikkerhet og redusert bruk av maskinvare.

I 2024 var energibruken omtrent som i 2023, og energibruken i forhold til omsetning (kWh/SEK) økte fra 5,5 til 5,8. Dette skyldes at omsetningsveksten ikke har holdt tritt med energibehovet. Energibruk i datasentre som brukes av datterselskapet Cleura, er ikke tatt med i årets

og tidligere års sammenstilling av klimapåvirkning, da data ikke var tilgjengelig. Energibruk vil bli inkludert i fremtidige bærekraftsrapporter.

Energibruk

	2024	2023
Energibruk på kontor		
Elektrisitet	1 527	1 514
Fjernvarme	939	745
Fjernkjøling	239	365
Energibruk i datasentre		
Elektrisitet	13 349	13 372
Fjernkjøling	661	797
Totalt energiforbruk (MWh)	16 715	16 793
Energiforbruk per omsetning (kWh/SEK)	5,8	5,5

Bærekraftige tjenester, forts.

Elektronisk avfall

Vi genererer hovedsakelig elektronisk avfall og mindre mengder kontoravfall (papir, emballasje og restavfall). IT-infrastruktur er en forutsetning for å kunne levere våre tjenester, men den har også et karbonavtrykk gjennom bruk av maskinvare som datamaskiner, servere og nettverksutstyr. For å redusere avtrykket vårt jobber vi med å forlenge levetiden til IT-utstyret vårt. Gjennom en sirkulær modell for gjenbruk og resirkulering sørger vi for at utstyret først og fremst blir pusset opp, renovert og oppgradert for fortsatt bruk. Når gjenbruk ikke lenger er mulig, resirkuleres utstyret for å minimere ressursforbruket og klimapåvirkningen.

Elektronisk avfall oppstår hovedsakelig ved skroting av servere, datamaskiner, mobiler, nettverksutstyr og elektronisk avfall fra kontorvirksomheten (batterier, kabler, småelektronikk). All elektronikk håndteres av eksterne aktører som sørger for datadekontaminering, gjenbruk og gjenvinning i henhold til gjeldende lovgivning. Materialer som ikke kan gjenbrukes, sendes til gjenvinning eller energigjenvinning. Deponering unngås så langt det er mulig.

Vi mangler i dag fullstendige kvantitative data for alle avfallsstrømmer, men planlegger å styrke overvåkingen av mengder per avfallskategori og behandlingsmetode i 2025.

Sirkulær håndtering av IT-utstyr - et viktig strategisk spørsmål

Å inkludere alt IT-utstyr i virksomheten vår i den sirkulære håndteringen er avgjørende for å oppfylle forretningskravene, nå bærekraftsmålene og sikre informasjonssikkerheten.

Forretningsverdi:

Effektiv livssyklusstyring er en forutsetning for å oppfylle kundenes krav til bærekraft, muliggjøre forretninger og sørge for klimarapportering. Gjenbruk og resirkulering skaper også økonomisk verdi.

Bærekraft

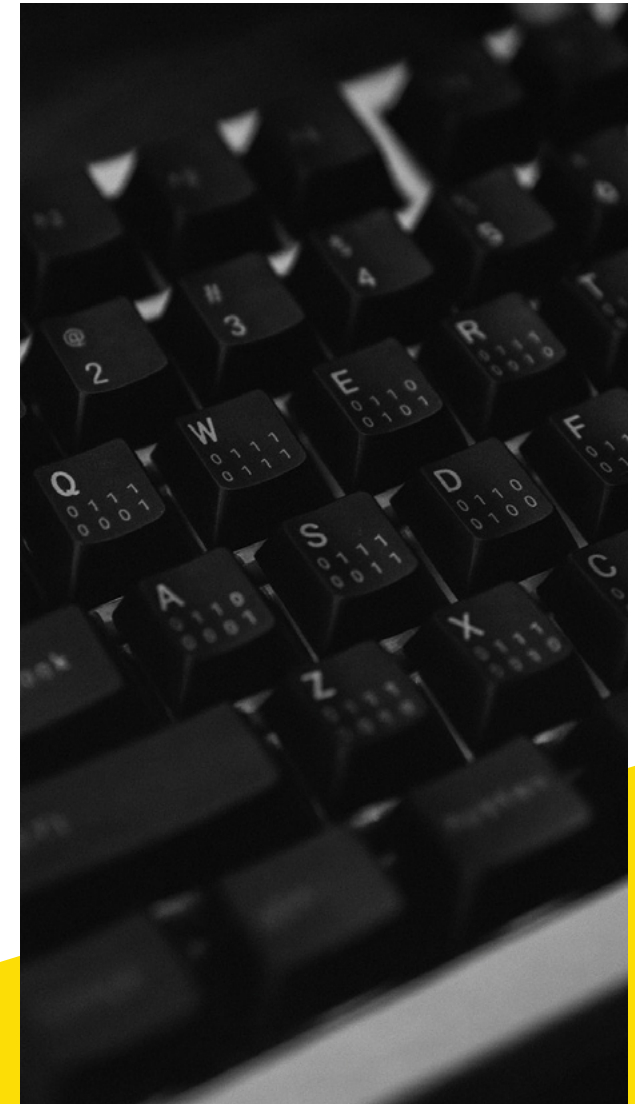
Ved å forlenge utstyrets levetid reduserer vi klimapåvirkningen vår og sikrer tilgang til relevante data for å beregne utslipp. Utstyr som ikke kan gjenbrukes, resirkuleres i samarbeid med en ekstern part.

Trygghet og sikkerhet

Alt utstyr som gjenbrukes, gjennomgår sikker datasletting i henhold til etablerte prosedyrer.

Oppfølging

Datainnsamling og rapportering gjøres i samarbeid med eksterne partnere, noe som muliggjør kontinuerlig overvåking og åpenhet.



Sikkerhet og personvern

Ambisjon: Å alltid beskytte kundenes informasjon. Mål: Å ha en sikkerhets- og personvernindeks på over 4,0.

Innen sikkerhet og personvern fokuserer vi på å håndtere komplekse cybersikkerhetstrusler og forbedre beskyttelsesmekanismene våre. Gjennom systematisk sikkerhetsarbeid hjelper vi kundene våre med å bygge et robust samfunn. Vi jobber med beskyttelse i alle miljøer; på våre egne plattformer og tjenester og ved å styrke kundenes motstandsdyktighet.

Arbeidet vårt

Kundene våre har høye forventninger til oss. Vi utvikler kontinuerlig kompetansen vår for å møte disse forventningene og nye reguleringer som trer i kraft. Vi tilbyr regelmessig opplæring i sikkerhet og personvern for alle ansatte, supplert med målrettet opplæring i relevante emner. Dette legger grunnlaget for en sterk sikkerhetskultur.

Opplærte medarbeidere i informasjonssikkerhet og personvern

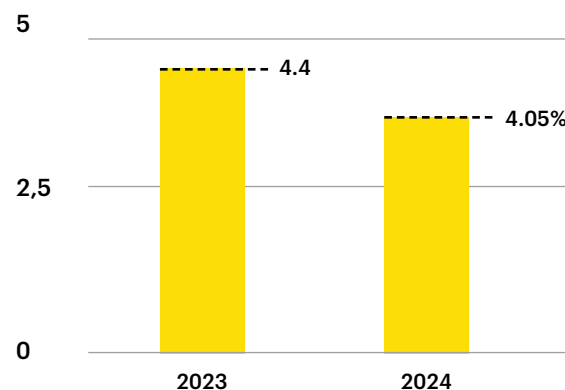
Vi arbeider for å fortsette å sertifisere organisasjonen vår i henhold til ISO 27001. Interne og eksterne revisjoner er viktige for å identifisere avvik og forbedringstiltak. Gjennom dette arbeidet hever vi kontinuerlig beskyttelsesnivået og bygger en sikkerhetskultur som gjennomfører hele Iver. Vi jobber også med risikominimering for å redusere de potensielle konsekvensene av hendelser.

Forberedelser og øvelser er en sentral del av virksomheten vår. Vi øver på evnen til å håndtere større hendelser og utvikler kontinuerlig Incident Response Teamet vårt. Gjennom øvelser og erfaringer fra virkelige hendelser forbedrer vi kontinuerlig vår evne til å håndtere sikkerhetshendelser på en systematisk og strukturert måte.

Sikkerhets- og personvernindeks

Kundeundersøkelsen vår måler hvor godt Ivers tjenester oppfyller kundenes behov for sikkerhet og personvern. På en skala fra 1 til 5 fikk vi 4,05, en nedgang fra 4,4 i 2023. Dette viser at vi må jobbe tettere med kundene våre for å forbedre beskyttelsen.

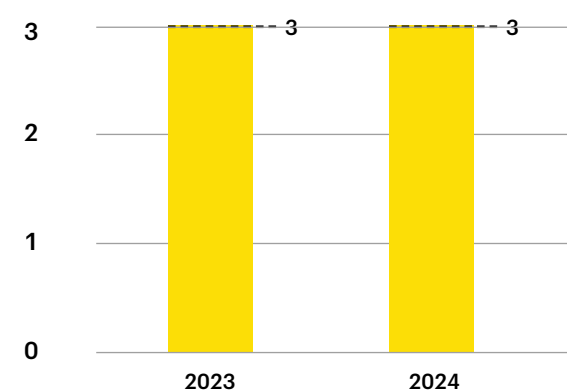
Sikkerhet og integritetsindeks (skala 1-5)



Hendelser og driftsforstyrrelser

I løpet av året håndterte vi to informasjonssikkerhets hendelser med mistenkt antagonistiske motiver og en tilgjengelighetshendelse i et av datasentrene våre. Ingen av disse hendelsene innebar noen bekreftet krenkelse av kundenes personvern eller tap av personopplysninger. Tilgjengelighetshendelsen påvirket driften, men førte ikke til noen datalekkasje. I løpet av året mottok vi heller ingen dokumenterte klager på brudd på kundenes personvern. Å lære av disse hendelsene er forretningskritisk for oss. Vi bruker innsikten til å utvikle prosesser og prosedyrer som reduserer risikoen for fremtidige hendelser.

Hendelser koblet til informasjonssikkerhet og kundeintegritet, stk.



Våre medarbeidere

Ambisjon: Å være en av de beste arbeidsplassene i bransjen.

Mål: Å ha en engasjementsindeks på over 80 prosent.

Innenfor området "Våre medarbeidere" bygger vi en bærekraftig organisasjon og blir en betrodd IT-partner. Vi har et ansvar for å skape et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø der medarbeiderne våre gis forutsetninger for å trives og yte sitt beste. Gjennom sterkt lederskap, tydelig engasjement og rett kompetanse på rett sted bygger vi en kultur der medarbeiderne kan nå sitt fulle potensial. Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for våre medarbeideres helse og trivsel, og det styrker vår evne til å levere. Når medarbeiderne våre trives, blir vi en bedre IT-partner for kundene våre.

Lederskap

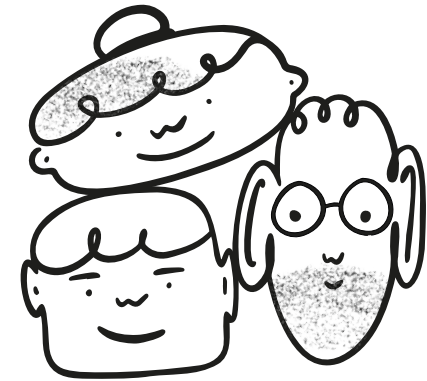
Ivers ledere har en nøkkelrolle når det gjelder å vise veien videre slik at alle ansatte kan nå sitt fulle potensial. De forventes å motivere og engasjere medarbeiderne våre på vår felles reise fremover. I 2024 har vi utviklet et lederprogram for å sikre at lederne våre har de nødvendige kunnskapene og ferdighetene på områder som arbeidssrett, engasjement, systemstyring og helse og sikkerhet. Programmet skal etter planen lanseres våren 2025.

Iver-portalen, som ble lansert i løpet av året, samler relevant informasjon om plikter, rettigheter, prosedyrer og retningslinjer i Iver, og hjelper lederne med å støtte medarbeiderne sine på en effektiv måte. Den fungerer også som en lederhåndbok med tilgang til dokumenter, maler, systeminformasjon, nøkkelfunksjoner og -roller, opplæring, nyheter og mer.

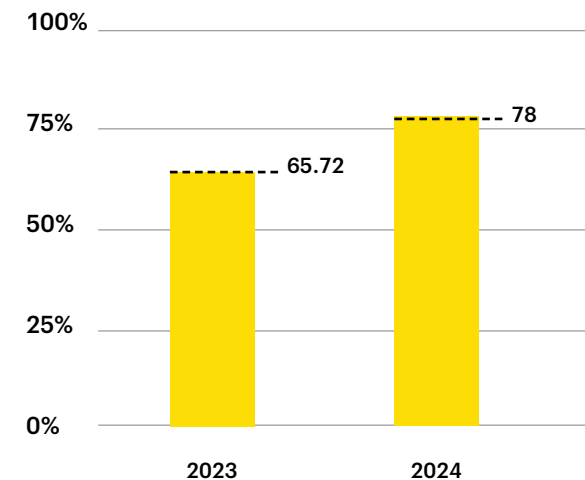
Engasjement

"My Voice" er Iver-gruppens medarbeiderundersøkelse som gjennomføres fire ganger i året. Undersøkelsen inneholder både tilbakevendende og aktuelle spørsmål, noe som legger til rette for kontinuerlig forbedringsarbeid. Spørsmålene er tilpasset våre interne retningslinjer, kultur og fokusområder og resulterer i en engasjementsindeks som viser hvor verdsatt og involvert medarbeiderne våre føler seg. Ved inngangen til 2024 lå engasjementsindeksen på 65 %, og ved utgangen av året hadde den steget til 78 %. Våren 2024 ble det gjennomført en omorganisering, noe som forklarer nedgangen fra slutten av 2023 til begynnelsen av 2024. På årsbasis har engasjementsindeksen gått noe ned fra 2023, men er fortsatt høyere enn i 2022. Økningen i indeksen i 2024 viser at vi etter omorganiseringen har fokusert på de riktige områdene, og at medarbeiderne våre nå føler seg mer verdsatt, engasjerte og glade i Iver. Målet vårt er å nå over 80 prosent.

For å anerkjenne godt arbeid deler vi ut prisene Employee of the Quarter og Team of the Quarter. Medarbeiderne nominerer hverandre, og vinnerne, tre medarbeidere og ett team, blir presentert på våre interne roadshows for å inspirere og fremme engasjement. Det som teller, er teamarbeidet og hvordan kollegene har samarbeidet om en kunde eller et prosjekt, både internt og eksternt.



Engasjementindex (%)



Våre medarbeidere, forts.

Medarbejderdialog og kompetanseutvikling

Vi gjennomfører "My Journey" for å styrke og utvikle medarbeidernes kompetanse og potensial i henhold til 70-20-10-modellen, som kobler forretningsstrategien til individuelle mål. "My Journey" gjennomføres og evalueres årlig for alle ansatte, og målet er å sikre at hver enkelt får en tydelig utviklingsplan og tilbakemelding gjennom strukturerte medarbeidersamtaler. Vårt My Journey-støttesystem legger til rette for disse samtalene for ledere, og i 2025 vil vi styrke prosessen ytterligere ved å innføre regelmessige innsjekkingssamtaler. Gjennom vårt Learning Management System (LMS) har medarbeiderne tilgang til kompetansehevende tiltak når og der det er hensiktsmessig. Opplærings- og sertifiseringsplaner koordineres internt eller med våre strategiske partnere. Innen 2025 skal LMS være fullt ut implementert i hele organisasjonen.

I 2024 koordinerte Iver sertifiseringsrelatert opplæring for 92 ansatte, noe som tilsvarer ca. 2000 opplærings-timer. Iver har aktiv partnerkompetanse fra blant annet Cisco, Citrix, Dell, Fortinet, Jamf, Lenovo, Microsoft, Pure Storage og VMware.

Sertifiseringene markerer oss som en fremtidsrettet organisasjon som besitter den nyeste kompetansen innen de teknologiområdene og plattformene vi leverer tjenestene våre på. Det er også et tydelig bevis på at den enkelte medarbeider har de rette ferdighetene innenfor sine arbeidsområder.

Ytelser til ansatte

Vi har som mål å tilby en god grunntrygghet for alle ansatte, uavhengig av ansettelsesforhold, i samsvar med nasjonal lovgivning og våre etiske retningslinjer. Vi tilbyr ulike former for ytelser som privat helseforsikring og gruppeforsikring for fjernarbeid, samt støtte til ulike velværeaktiviteter, fleksible arbeidsplasser og

foreldrepermisjon. Disse fordelene er generelt tilgjengelige for både heltids- og deltidsansatte med faste kontrakter. For midlertidig ansatte eller deltidsansatte kan omfanget av enkelte fordeler variere avhengig av lokale regler eller ansettelsesforhold.



Våre medarbeidere, forts.

Arbeidsmiljø og trivsel

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for våre ansattes helse og trivsel og styrker vår evne til å levere, innovere og levere kvalitet. Når medarbeiderne våre trives, blir vi en bedre partner for kundene våre. Arbeidsmiljøarbeidet utføres i samarbeid med våre ansatte og deres representanter. Det er utpekt verneombud i hele organisasjonen, som deltar i regelmessige vernerunder og i utarbeidelsen av handlingsplaner. Vi har en arbeidsmiljøhåndbok som danner grunnlaget for vårt systematiske arbeidsmiljøarbeid. Formålet med håndboken er å skape rutiner som forebygger arbeidsskader og arbeidsrelatert sykdom. Håndboken omfatter alle ansatte i Iver og inneholder retningslinjer for alle fysiske, psykiske og sosiale forhold som er viktige for arbeidsmiljøet. Alle ansatte oppfordres til å rapportere hendelser, risikoer og uhell til sin nærmeste leder. Alle rapporter følges opp i henhold til etablerte prosedyrer.

Arbeidsmiljøarbeidet er en integrert del av det daglige arbeidet og følges opp gjennom regelmessige vernerunder, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser, samt gjennom oppfølging av sykefravær, overtid og gjennomførte risiko- og konsekvensanalyser. Arbeidsmiljøledelse gjelder også i forbindelse med fjernarbeid og endringer i driften. Vårt arbeidsmiljøstyringssystem er ikke sertifisert i henhold til ISO 45001 eller tilsvarende.

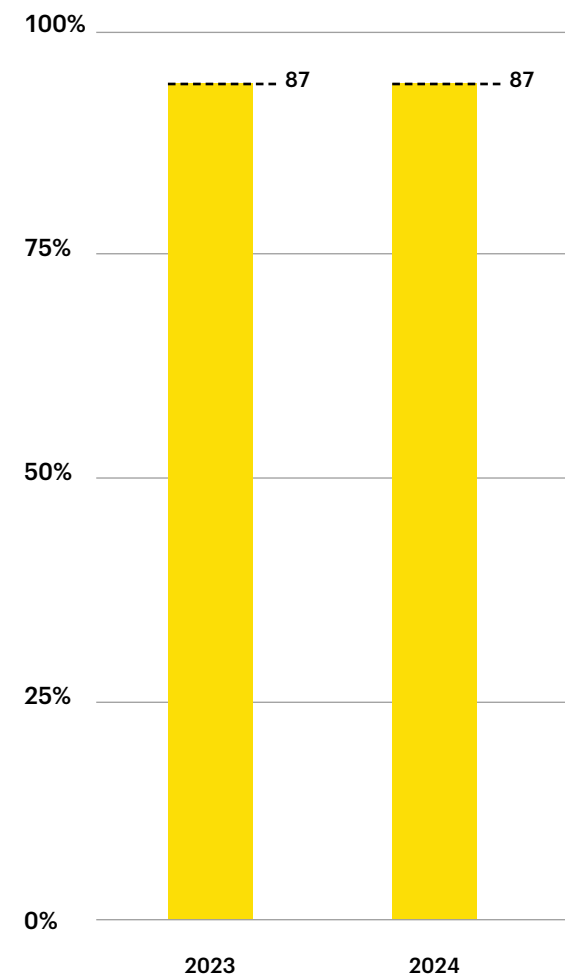
Informasjon om arbeidsmiljøet kommuniseres via intranettet, og nyansatte gjennomgår en introduksjon med fokus på arbeidsmiljø, sikkerhet og Ivers forventninger til medarbeiderne, samt hvordan organisasjonen vår ser ut og hvilke systemer vi har. I 2024 fikk lederne i Iver spesialopplæring i systematisk arbeidsmiljøarbeid. Til neste år er det planlagt en temauke med spesielt fokus på helse og sikkerhet for å rette oppmerksomheten mot helsefremmende arbeid.

Mangfold og inkludering

Vi arbeider for å skape en inkluderende arbeidskultur. Vår indeks for mangfold og inkludering var 87 prosent i 2024, en marginal nedgang fra året før. Vi fortsetter arbeidet med å undersøke og bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, kjønnsoverskridende identitet eller uttrykk, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonshemming, seksuell orientering eller alder. I løpet av året ble det rapportert ett tilfelle av diskriminering. Den ble håndtert i henhold til våre gjeldende prosedyrer og er nå avsluttet.

Ved rekruttering jobber vi aktivt for å øke kjønnsbalansen. Andelen kvinner i topplederstillinger var 25 prosent per 31. desember 2024. Vi er overbevist om at mangelen på kvinnelige rollemodeller påvirker mangfoldet i selskapet. I 2025 vil vi fortsette arbeidet med å etablere bedre mangfold og kjønnsbalanse i organisasjonen.

Mangfold og inkluderingsindex (%)



Statistikk over ansatte

Sammensetning av bedriften	Antall (stk) 2023	Andel kvinner (%) 2023	Antall ansatte i 2024	Andel kvinner (%) 2024
Styret - under 30 år	1	100	0	0
Styret - 30-50 år	3	0	3	0
Styret - over 50 år	4	50	2	0
Ledelse - Under 30 år	0	0	0	0
Ledelse - 30-50 år	3	33.33	3	33.33
Ledelse - 30-50 år	3	0	5	20
Andre ansatte - Under 30 år	316	16.14	266	15.79
Andre ansatte - 30-50 år	983	15.97	808	15.1
Andre ansatte - over 50 år	294	19.39	300	19.33

Ansatte	Antall (stk) 2023	Andel kvinner (%) 2023	Antall ansatte i 2024	Andel kvinner (%) 2024
Totalt antall ansatte - Sverige	1,340	17.61	1,171	16.65
Antall fast ansatte - Sverige	1,329	17.61	1,152	16.58
- Herav heltid - Sverige	1,312	17.61	1,137	16.53
- Herav deltid - Sverige	17	17.65	15	20
Midlertidig ansatte - Sverige	5	20	11	18.18
Totalt antall ansatte - Norge	231	10.82	196	11.73
Antall fast ansatte - Norge	226	10.62	195	11.28
- Herav heltid - Norge	226	10.62	194	11.34
- Herav deltid - Norge	0	0	1	0
Midlertidig ansatte - Norge	5	20	1	100
Totalt antall ansatte - Andre land	36	22.22	20	30
Antall fast ansatte - Andre land	32	15.62	14	28.57
- Herav heltid - Andre land	32	15.62	14	28.57
- Herav deltid - Andre land	0	0	0	0
Midlertidig ansatte - Andre land	4	75	6	33.33

Statistikk over ansatte, forts.

Fravær på grunn av sykdom

	2023	2024
Fravær på grunn av sykdom (%)	4.7	5.1
Korttidsfravær (%)	2.3	2.3
Langtidsfravær (%)	2.3	2.8

Ansatte som er omfattet av tariffavtaler

	2023	2024
Andel ansatte med tariffavtale (%) - Sverige	82	82
Andel ansatte med tariffavtale (%) - Norge	0	0
Andel ansatte med tariffavtale (%) - Andre land	0	0

Bevegelse av ansatte

Antall (stk) 2024

Andel kvinner (%) 2024

Totalt antall nyansettelser	115	18
Herav under 30 år	39	18
Herav 30 - 50 år	67	19
Herav over 50 år	9	11
Totalt antall avganger	321	19
Herav under 30 år	61	16
Herav 30 - 50 år	196	19
Herav over 50 år	64	22



Rekruttering

Intern rekruttering

Ekstern rekruttering

2023	19%	81%
2024	28%	72%

Noter om organisasjonen

Organisasjonsinformasjon

Iver Group AB presenterer oppdatert bærekraftsinformasjon for konsernet for perioden 1. januar 2024 - 31. desember 2024.

Juridisk navn: Iver Group AB

Eierskap og selskapsform: Iver Group AB ble etablert i juni 2021 da ICG kjøpte aksjemajoriteten fra EQT, og er en del av et konsern med totalt 13 selskaper. Detaljert informasjon om konsernets eierform og juridiske form finnes i årsrapporten. Se også styrets årsberetning på side 7 i årsrapporten.

Hovedkontorets beliggenhet: Evenemangsgatan 2C, 169 79 Solna, Sverige

Land hvor konsernet har virksomhet: Detaljert informasjon om land hvor konsernet har virksomhet finnes i årsrapporten. For å gi en kontekstuell forståelse, er konsernet aktivt i Sverige og Norge.

Handelsnavn: Iver

Årlig bærekraftsrapport

Hvert år publiserer Iver en bærekraftsrapport som gjenspeiler hvordan vi utvikler bærekraftsarbeidet vårt og tar skritt fremover. Årets rapport markerer starten på vår tilpasning til det nye EU-regelverket CSRD. Tidligere år har vi rapportert i henhold til GRI Standards (2021), men ettersom vi i år ikke har gjennomført noen interessentdialog eller vesentlighetsanalyse i henhold til GRIs metodikk, har vi valgt å ikke følge rammeverket strengt. Rapportens innhold og struktur er imidlertid i stor grad basert på tidligere års GRI-baserte rapportering.

Enheter som omfattes av bærekraftsrapporten

Bærekraftsrapporten omfatter de samme juridiske enhetene som inngår i konsernregnskapet. Se note 36 i årsrapporten for en fullstendig liste over konsernets enheter.

Det er ingen forskjeller mellom det konsoliderte omfanget av regnskapet og bærekraftsrapporten.

Rapporteringsperiode, hyppighet og kontaktperson

Rapporteringsperioden er i samsvar med den finansielle rapporteringen. Spørsmål kan rettes til Jakob Tapper, Communication & Sustainability, jakob.tapper@iver.se.

Endringer i tidligere rapportert informasjon

Det er ikke gjort noen endringer eller omformuleringer i tidligere rapportert informasjon.

Ekstern bekreftelse

Bærekraftsrapporten publiseres på frivillig basis og er ikke verifisert av en uavhengig part. Konsernet trenger ikke å utarbeide en bærekraftsrapport for 2024, da morselskapet ikke oppfyller de spesifikke kravene i årsregnskapslovens § 7:31.



Noter om organisasjonen, forts.

Styring og ansvar for bærekraft

Ivers øverste styrende organ er styret, som er ansvarlig for overordnet strategi, risikostyring og oppfølging av bærekraftsarbeidet på konsernnivå. Styret består av fem medlemmer. Alle medlemmene identifiserer seg som menn, og det er for tiden ingen representasjon fra underrepresenterte grupper. To av medlemmene er ansatterepresentanter, og to har andre styreverv utenfor Iver. Gjennom de ansattes representanter er et internt interessentperspektiv representert i styrearbeidet.

Styrets sammensetning vurderes årlig av Ivers eiere i forbindelse med den ordinære generalforsamlingen. For å kunne bidra til konsernets utvikling er det viktig at styremedlemmene

- har inngående kjennskap til konsernet, bransjen og sentrale aktører i den virksomheten konsernet er engasjert i
- tilfører verdi til forretningsstrategien, utfordrer tankesettet og hever ambisjonene til ledergruppen
- har overbevisende og motiverende ferdigheter og gode evner til å ta beslutninger
- har gode coaching- og mentorferdigheter

Ved valg av nye medlemmer tilstrebes mangfold med hensyn til kompetanse, kjønn og alder, samt uavhengighet fra ledelsen. Hvis et styremedlem oppdager en potensiell interessekonflikt, skal dette opplyses om

umiddelbart. Medlemmet bør ikke delta i diskusjoner eller beslutninger der det foreligger en slik risiko. I løpet av året ble det ikke rapportert om interessekonflikter eller andre forhold av vesentlig betydning.

Det finnes ingen egne komiteer for bærekraftsspørsmål, men hele styret er involvert i strategiske beslutninger knyttet til økonomisk, miljømessig og sosial påvirkning. Det strategiske og operative bærekraftsarbeidet koordineres av et kommunikasjons- og bærekraftsteam, som regelmessig rapporterer om fremdriften i arbeidet til en representant i ledergruppen. Iver har etablert et rammeverk for bærekraft som styrer bærekraftsarbeidet vårt og gir et tydelig grunnlag for hvordan vi kommuniserer arbeidet med bærekraft. Rammeverket definerer vesentlige områder slik at bærekraftsarbeidet styres mot tydelige ambisjonsnivåer og mål. Det brukes som beslutningsstøtte ved å integrere bærekraftsaspekter i strategiske spørsmål. Underliggende prosesser, prosedyrer og instruksjoner etableres og vedlikeholdes av de enkelte avdelingslederne.

Kommunikasjon av kritiske forhold

Ansatte kan rapportere bekymringer om Ivers styringsstruktur gjennom sin linjeleder, People & Culture eller gjennom en ekstern anonym varslingsjeneste. Varslingssystemet vårt er tilgjengelig for både ansatte og eksterne interessenter. Kritiske saker tas opp i ledergruppen og rapporteres til styret når det er nødvendig. I løpet av året ble ingen kritiske saker eskalert til styret.

Retningslinjer og etterlevelse

Vi har vedtatt policyer og retningslinjer som støtter vårt arbeid med bærekraft. Disse omfatter etiske retningslinjer, etiske retningslinjer for leverandører, retningslinjer for diskriminering, retningslinjer for likestilling, retningslinjer for innkjøp, retningslinjer for miljø og retningslinjer for informasjonssikkerhet. Retningslinjene dekker områder som forretningsetikk, menneskerettigheter, ansvarlige innkjøp, klimapåvirkning og miljøhensyn. Alle retningslinjene kommuniseres på Ivers intranett. Etterlevelse av retningslinjene følges opp i internkontrollen, og avvik håndteres i henhold til etablerte prosedyrer.

For tredje år på rad gjennomførte vi en konsernomfattende opplæring i våre interne etiske retningslinjer. Av alle Iver-ansatte startet rundt 60 % på testen, og av disse fullførte 98 % den. De fleste av dem som ikke deltok i opplæringen, var enten i langtidspermisjon, sykemeldte eller overtallige. De etiske retningslinjene gjennomgås årlig av bærekraftsteamet og godkjennes hvert år av styret.

Noter om organisasjonen, forts.

Prosesser for håndtering av negativ påvirkning og rapportering av bekymringer

Som et ledd i arbeidet med å identifisere og håndtere faktisk og potensiell negativ påvirkning på mennesker, miljø og samfunn har vi i løpet av året gjennomført omfattende intervjuer og spørreundersøkelser med 13 representanter for våre viktigste interessentgrupper. Disse inkluderte kunder, ledelse, styremedlemmer og eiere. Dialogen hadde som mål å identifisere og vurdere de områdene der virksomheten vår har en vesentlig bærekraftpåvirkning på verden rundt oss. Innsikten vi fikk, vil danne grunnlag for prioriteringer i vårt fremtidige bærekraftsarbeid. For mer informasjon om fremgangsmåten og resultatene, se avsnittet "Metodikk for interessentdialog" på side 29.

Interessenter har tilgang til varslingstjenesten vår, der de kan varsle om kritikkverdige forhold anonymt. Meldingene håndteres av en uavhengig part og følges opp i henhold til en etablert prosess. I løpet av året ble det ikke meldt inn noen bekymringer gjennom varslingsfunksjonen.

Overholdelse av lover og forskrifter

Vi overholder gjeldende lovgivning i de landene der vi har virksomhet, samt relevante EU-direktiver på områdene miljø, samfunnsansvar og forretningsetikk. Vi anser beskyttelse av enkeltpersoners personopplysninger som del av vårt samfunnsansvar. Iver følger gjeldende

personvernlovgivning, og vi har implementert retningslinjer for håndtering av informasjon.

Iver har ingen lovbrudd å rapportere for rapporteringsåret og har ikke blitt dømt til å betale erstatning eller bøter for brudd på miljølovgivning eller annen lovgivning i 2024. Det er heller ingen erstatninger eller bøter å rapportere fra tidligere rapporteringsår.

Interessentdialog og vesentlighetsanalyse for 2024

Vår prosess for å identifisere og prioritere våre vesentlige bærekraftsspørsmål gjenspeiler vår tolkning av kravene i EUs CSRD og ESRS. Gjennomføringen av prosessen fungerte som en forberedende øvelse til den kommende implementeringen av det nye direktivet, og resultatet av analysearbeidet bekreftet i stor grad vårt tidligere bærekraftfokus.

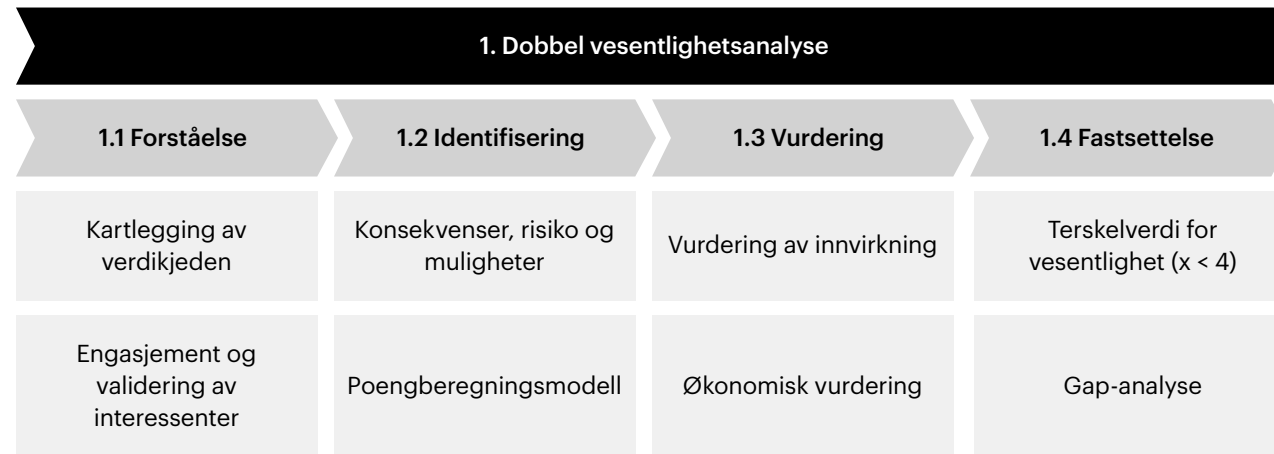
Prosess for å fastsette vesentlige forhold

De nye kravene til CSRDs bærekraftsrapportering omfatter en dobbel vesentlighetsanalyse (DMA). En DMA tar hensyn til to perspektiver: vår påvirkning på miljø og samfunn (innenfra og ut), med fokus på de mest kritiske områdene i verdikjeden, og hvordan bærekraftsrelaterte risikoer og muligheter påvirker forretningsmodellen vår og fremtidige økonomiske resultater (utenfra og inn). Det doble perspektivet i analysen innebærer dermed at vi tar hensyn til både påvirkningsvesentlighet og økonomisk vesentlighet.

Ivers prosess for å fastsette vesentlighet tok sikte på å gjennomføre en DMA. Metodikken og prosessbeskrivelsen, som vi valgte å kalle "Fase 1", ble forankret internt i henhold til vår styringsstruktur høsten 2023. Arbeidet med "Fase 1" ble avsluttet i juni 2024, og resultatet av DMA 2024 ble godkjent av Ivers ledergruppe og styre i desember. "Fase 1" var basert på en firetrinnsprosess som inkluderte en grundig kartlegging av verdikjeden for å forstå virksomheten, en strukturert interessentdialog for å validere DMA-en og en GAP-analyse for å identifisere eventuelle hull i eksisterende prosesser.

Noter om organisasjonen, forts.

Metodikk og firetrinnsprosess for en dobbel vesentlighetsanalyse:

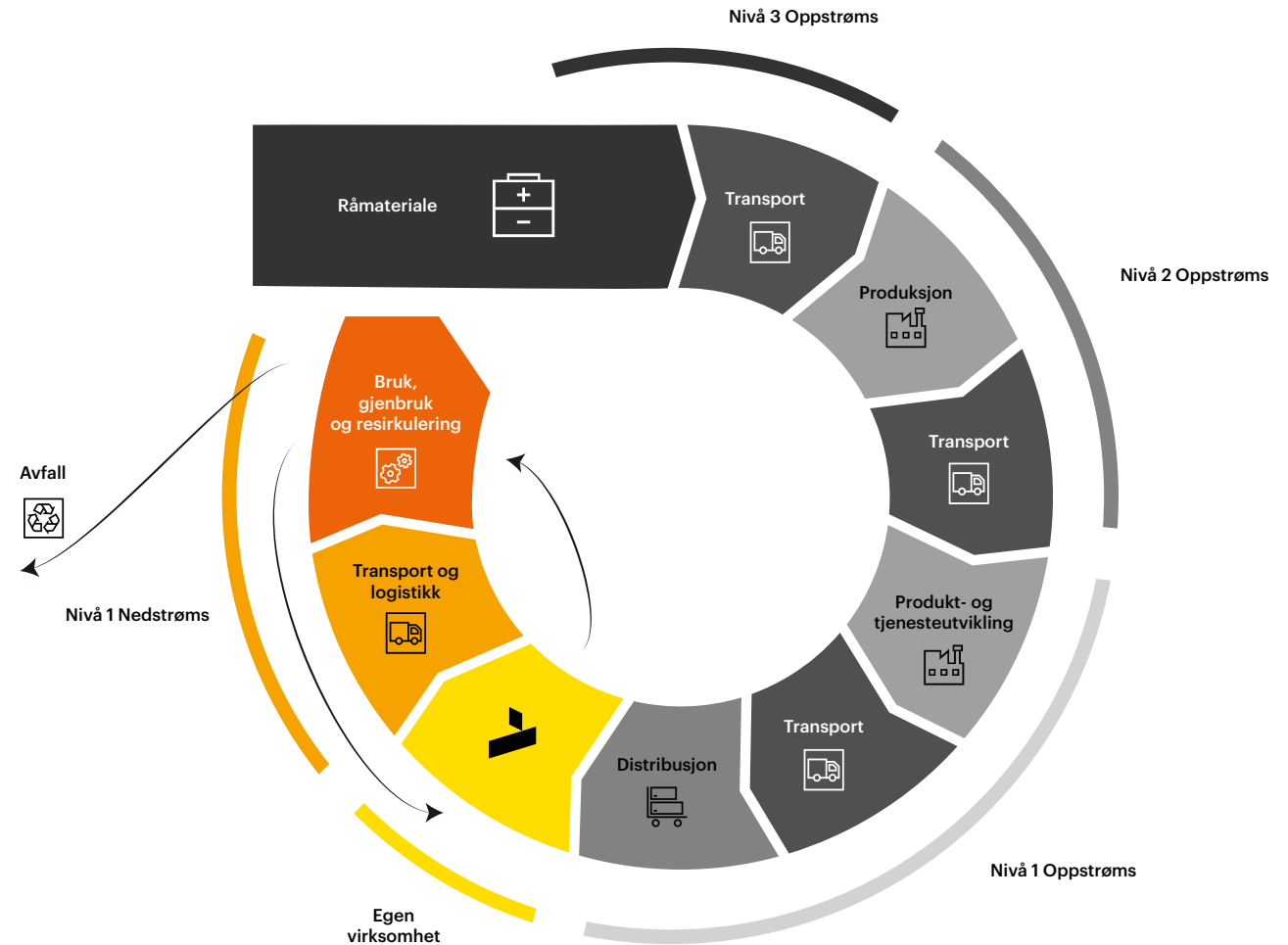


Noter om organisasjonen, forts.

Kartlegging av verdikjeden

For å sikre en grundig DMA startet vi med en grundig kartlegging av alle aktiviteter i Ivers verdikjede, både oppstrøms og nedstrøms, samt i egen virksomhet. Vi vurderte relevant bærekraftpåvirkning, risiko og muligheter for hvert trinn i verdikjeden ved å analysere:

- 1) aktivitetens potensielle innvirkning på mennesker og miljø, og
- 2) de potensielle risikoene og mulighetene som har økonomiske konsekvenser for Iver.



Noter om organisasjonen, forts.

Resultater av den doble vesentlighetsanalysen

Miljø og samfunn		Sosialt		Styresett		Enhetsspesifikk (EST)	
E1	E1 Klimaendringer E1 Begrensning av klimaendringer E1 Energi	S1	S1 Egen arbeidsstyrke S1 Arbeidsforhold S1 Likebehandling og like muligheter for alle	G1	G1 Forretningsatferd G1 Bedriftskultur	EST	Cybersikkerhet og personvern
E5	E5 Ressursbruk og sirkulær økonomi E5 Innstrømning E5 Utstrømning E5 Avfall						

Noter om organisasjonen, forts.

Metodikk for interessentdialog

Strukturert interessentdialog var en viktig del av arbeidet. Vi valgte ut våre viktigste interessenter basert på hvordan de påvirker virksomheten vår, og hvordan virksomheten vår påvirker dem. Metoden omfattet intervjuer og pørreundersøkelser med 13 interessenter, deriblant kunder, ledelse, styre og eiere. Målet har vært å forstå forventningene deres, fange opp viktige bærekraftspørsmål og sikre at prioriteringene våre er forankret i reelle behov. Innsikten vi fikk fra interessentdialogene, har vært sentra i i DMA-en vår og hjulpet oss med å sette retningen for det fremtidige bærekraftsarbeidet:

- Validert resultatene av den doble vesentlighetsanalysen
- Forbedret Ivers generelle kunnskap
- Bekreftet eksterne forventninger til fremtidig rapportering

Intressentgruppe	Metode for involvering	Funksjon/rolle
Internt	Intervju	Tilbudsledelse
Internt	Intervju	Innkjøps- og forsyningskjedeledelse
Internt	Intervju	Sikkerhet og compliance
Internt	Intervju	Iver Hardware (LCM og distribusjon)
Internt	Intervju	Porteføljeforvaltning
Internt	Intervju	Forvaltning av felles leveranser
Internt	Intervju	Leder for People & Culture
Internt	Intervju	Ledergruppe
Styret i selskapet	Intervju	Styremedlem
Eier	Spørreskjema	Representanter for eierne
Kunde	Spørreundersøkelse	Kunde
Kunde	Intervju	Kunde (flere individuelle intervjuer)

GAP-analyse

Resultatene identifiserte mangler i regelverket som kanskje må utbedres for å oppfylle gjeldende lovkrav. Vi vurderer nå hvordan disse kan utbedres ytterligere i forbindelse med et mulig implementeringsprosjekt i 2025.

Håndtering av vesentlige bærekraftspørsmål

Tabellen oppsummerer resultatene av den doble vesentlighetsanalysen. Listen over vesentlige forhold er justert i forhold til året før, basert på vår nye prosess for vurdering og håndtering av vesentlige forhold, i tråd med CSRD og ESRS.

Noter om organisasjonen, forts.

Miljø

Bærekraftsspørsmål (ESRStema)	Underområde	Beskrivelse av påvirkninger, risikoer og muligheter	Håndtering av påvirkninger, risikoer og muligheter	Styring
E1 Klimaendringer	E1 Begrensning av klimaendringene E1 Energispørsmål	Negativ nåværende påvirkning på klimaendringene på grunn av Ivers klimagassutslipp av noe omfang som følge av aktiviteter som utvinning av råmaterialer til maskinvareproduksjon og energien som kreves for å drifte produserte produkter og levere Ivers multiskytjenester. Negativ strømpåvirkning på grunn av høyt energiforbruk. Høyt energiforbruk i datasentre og ved bruk av maskinvare og programvare bidrar i dag til negativ miljøpåvirkning. Den økte etterspørselen etter energi driver opp behovet for energiproduksjon og fører dermed til økte klimagassutslipp. Interessentene uttrykker en sterk bevissthet om klimapåvirkning en knyttet til energiforbruket til elektroniske enheter, ITinfrastruktur og programvare.	• Følger vitenskapsbaserte klimamål i henhold til SBTi. • Rapporterer klimapåvirkning i henhold til GHGprotokollen, Scope 1-3. • Systematisk leverandørevurdering basert på klimapåvirkning og bærekraftskriterier. • Samler inn energidata månedlig fra relevante interessenter. • Bruker kun fornybar eller fossilfri strøm i datasentermiljøer. • Optimaliserer infrastrukturen for høy maskinvare og energieffektivitet. • Leverer tjenester fra et fåtall utvalgte og optimaliserte miljøer. • Prioriterer energieffektive komponenter og konsolidering av enheter. • Reduserer antall datasentre for økt effektivitet, koordinering og sikkerhet.	• Miljøpolitikk • Retningslinjer for anskaffelser • Adferdskodeks • Adferdskodeks for leverandører • ISO 14001 • Miljøfyrtårn, Norge • Rammeverk for bærekraft

Noter om organisasjonen, forts.

Miljø

Bærekraftsspørsmål (ESRStema)	Underområde	Beskrivelse av påvirkninger, risikoer og muligheter	Håndtering av påvirkninger, risikoer og muligheter	Styring
E5 Ressursbruk og sirkulær økonomi	E5 Avfall E5 Innstrømning av ressurser, inkludert ressursbruk E5 Utstrømning av ressurser knyttet til produkter og tjenester	Negativ nåværende påvirkning på grunn av dårlig håndtering av elektronisk avfall. Risikoene er særlig knyttet til Ivers manglende evne til å opprettholde høye standarder for håndtering og avhending av EE-avfall. Potensiell positiv innvirkning for Iver gjennom sirkulær håndtering av maskinvare. Ved å forlenge livssyklusen til IT-utstyr og anvende sirkulære prinsipper kan Iver redusere negativ miljøpåvirkning, særlig ved å begrense bruken av råmaterialer, noe som i sin tur antas å bidra til lavere klimagassutslipp. Flere interessenter har fremhevet denne muligheten og vist til Ivers virksomhet i Rotebro som et eksempel på en sirkulær forretningsmode II i praksis. Den positive effekten gjenspeiles også i tjenesten "Moderne arbeidsplass" og i aktive investeringer i løsninger for sirkulær økonomi. Disse initiativene har som mål å forlenge livssyklusen til maskinvare, redusere avfall og dermed forbedre ressurseffektiviteten. Mulighet for å øke graden av sirkularitet gjennom forbedret gjenbruk av materialer og kontroll av utstrømning. Iver har mulighet til å styrke arbeidet med sirkularitet ytterligere ved å øke gjenbruk og resirkulering av materialer, særlig i samarbeid med forretningspartnere og gjennom økt kontroll av utstrømning. Dette gir også en økonomisk mulighet til å videreutvikle produkt- og tjenestetilbudet "Iver Refurbished", noe som kan skape nye markedsandeler og bidra til økte inntekter.	- Håndterer hovedsakelig elektronisk avfall og mindre mengder kontoravfall i henhold til gjeldende regelverk. - Alt IT-utstyr gjennomgår sirkulære prosesser: gjenbruk, datagjenvinning, oppgradering og resirkulering. - Deponering unngås i så stor grad som mulig. - Elektronisk avfall håndteres av sertifiserte eksterne operatører. - Datainnsamling og rapportering utføres i samarbeid med eksterne partnere for økt transparens og oppfølging i 2025.	- Miljøpolitikk - Innkjøpspolitikk - Adferdskodeks - Adferdskodeks for leverandører - ISO 14001 - Miljøfyrtårn, Norge - Retningslinjer for elektrisk skrot - Rutiner for sirkulær håndtering av ITutstyr - Rammeverk for bærekraft

Nøkkelindikatorer for 2024 (konsernnivå):

- Totalt energiforbruk (MWh)
- Energiforbruk per omsetning (kWh/cr)
- Klimagassutslipp for hele konsernet, tonn CO₂e, Scope 1-3
- Totale klimagassutslipp, tonn CO₂e
- Totale klimagassutslipp per omsetning, tonn/MSEK

Noter om organisasjonen, forts.

Sosialt ansvar

Bærekraftsspørsmål (ESRStema)	Underområde	Beskrivelse av påvirkninger, risikoer og muligheter	Håndtering av påvirkninger, risikoer og muligheter	Styring og ledelse
S1 Egen arbeidsstyrke	S1 Arbeidsforhold S1 Likebehandling og like muligheter for alle	Risiko knyttet til arbeidsforhold og konkurransekraft som arbeidsgiver. Det er en risiko for at Iver ikke oppfattes som tilstrekkelig progressiv eller konkurransedyktig når det gjelder arbeidsvilkår - for eksempel arbeidstid, lønnsvilkår og balanse mellom arbeid og fritid. Dette kan føre til en svekkelse av Ivers merkevare som arbeidsgiver og dermed en redusert evne til å tiltrekke seg og beholde høyt kvalifiserte medarbeidere. De økonomiske konsekvensene av dette kan være tap av strategisk posisjon, økt turnover og redusert produktivitet. Denne risikoen er særlig relevant i IT-sektoren, der etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft er svært høy, mens tilbudet er begrenset. Potensielle talenter har dermed stor forhandlingsmakt og kan velge mellom flere arbeidsgivere. Dette skaper høye forventninger til at arbeidsgivere i sektoren skal tilby attraktive og konkurransedyktige ansettelsesvilkår. Risiko knyttet til utilstrekkelig fokus på mangfold og inkludering. Det er en risiko for at Iver ikke klarer å differensiere seg på området mangfold og inkludering, noe som kan påvirke selskapets evne til å tilby kundene et mangfoldig og kompetent team og til å oppfylle kundenes krav. Svikt på dette området kan også svekke employer branding og dermed påvirke evnen til å skape nye eller beholde eksisterende inntektsstrømmer. Dette kan igjen føre til negative økonomiske konsekvenser.	- Årlige medarbeidersamtaler og individuelle mål knyttet til forretningsstrategien - Muligheter som fjernarbeid, privat helseforsikring, støtte til velvære og foreldrebetaling - Tilgang til kontinuerlig læring via LMS - Sertifiseringsprogrammer i samarbeid med ledende teknologipartnere - Systematisk arbeidsmiljøarbeid - Engasjementsindeks følges opp kvartalsvis - Mangfolds- og inkluderingsindeks følges opp årlig - Aktivt arbeid mot diskriminering og for like muligheter - Fokus på kjønnsbalanse i rekruttering - Intern kommunikasjon og opplæring	- Adferdskodeks - Personalhåndbok - Håndbok for arbeidsmiljø - Retningslinjer for diskriminering - Retningslinjer for like muligheter - Rammeverk for bærekraft

Nøkkelindikatorer for 2024 (konsernnivå):

- Indeks for engasjement (%)
- Indeks for mangfold og inkludering (%)
- Sammensetning av selskapet
- Antall ansatte
- Andel kvinner (%)
- Sykefraværsprosent (%)
- Ansatte som er omfattet av tariffavtaler (%)
- Gjennomtrekk av ansatte (%)
- Rekruttering (%)

Noter om organisasjonen, forts.

Ledelse og styring (%)

Spørsmål om bærekraft (ESRS-tema)	Underområde	Beskrivelse av konsekvenser, risikoer og muligheter	Håndtering av konsekvenser, risikoer og muligheter	Styring og ledelse
G1 Bedriftens samfunnsansvar	G1 Bedriftskultur	En dårlig bedriftskultur og svake etiske prinsipper kan ha store negative konsekvenser for en virksomhet. Det kan være en bakenforliggende årsak til uregelmessigheter, svak styring og mangelfulle ledelsessystemer. Når åpenhet, integritet og etisk atferd ikke prioriteres, skapes det et arbeidsmiljø preget av lav tillit, redusert motivasjon og svekket produktivitet. En svak etisk kultur undergraver virksomhetens styringsstruktur og dataintegritet, noe som igjen gjør det vanskeligere å ta gode beslutninger og øker risikoen for juridiske konsekvenser. Å bygge en kultur som fremmer åpenhet og etisk adferd er derfor avgjørende for å sikre et sunt arbeidsmiljø og god virksomhetsstyring.	• Årlig opplæring i de etiske retningslinjene • Ekstern varslingsfunksjon som gjør det mulig å varsle anonymt om mistenkte brudd, med høy integritet og i samsvar med personvernforordningen. • Systematisk leverandørevaluering • Informasjon om etikk, sikkerhet og forventninger inngår i introduksjonen av nyansatte.	• Adferdskodeks • Adferdskodeks for leverandører • ISO 9001 • Rammeverk for bærekraft

Nøkkellindikatorer for 2024 (konsernnivå):

- Andel ansatte som har undertegnet de etiske retningslinjene (%)
- Antall rapporter gjennom varslings tjenesten

Noter om organisasjonen, forts.

Selskapsspesifikt tema (cybersikkerhet og personvern)

Bærekraftsspørsmål (ESRS-tema)	Undertema	Beskrivelse av konsekvenser, risikoer og muligheter	Håndtering av påvirkninger, risikoer og muligheter	Styring og ledelse
(EST) Cyber-sikkerhet og data-integritet	(EST) Cybersikkerhet og dataintegritet	Risiko knyttet til teknologisk utvikling og cybersikkerhet. Det er en risiko for at Iver ikke oppfyller interessentenes og kundenes forventninger når det gjelder teknologisk utvikling og cybersikkerhetsstandarder. Et alvorlig brudd på cybersikkerheten kan få utstrakte konsekvenser og påvirke flere interessentgrupper, inkludert kunder, forbrukere og ansatte. En slik hendelse kan føre til betydelige kundetap, merkevareskade og omfattende omdømmeskade. Å opprettholde et høyt nivå av cybersikkerhet er en grunnleggende forutsetning for at Iver skal kunne drive sin virksomhet og opprettholde tilliten i markedet.	- Sikkerhets og personvernindeksen følges opp årlig - Regelmessig opplæring i sikkerhet og personvern for alle ansatte, supplert med målrettet opplæring i relevante temaer. - Regelmessige hendelse-søvelser - Erfaringer fra reelle hendelser - Proaktiv beredskap	- Adferdskodeks - Retningslinjer for informasjons sikkerhet - ISO 27001 - Rammeverk for bærekraft

Nøkkellindikatorer for 2024 (konsernnivå):

- Sikkerhets- og personvernindeks (skala 1-5)
- Antall personvernrelaterte hendelser
- Antall informasjonssikkerhetshendelser med antagonistiske motiver
- Andel ansatte som har gjennomført opplæring i informasjonssikkerhet og personvern (%)

GRI-indeks

Iver har rapportert i henhold til GRI Standards for perioden 1. januar 2024 - 31. desember 2024, med referanse til GRI 1: Foundation 2021.

Tabellen nedenfor viser hvor hver enkelt opplysning finnes i bærekraftsrapporten.

GRI-standard og nummer	Opplysning	Plassering i rapporten
GRI 2: Generelle opplysninger 2021		
GRI 2-1	Informasjon om organisasjonen	Informasjon om organisasjonen sid. 23
GRI 2-2	Virksomheter som omfattes av bærekraftsrapporten	Virksomheter som omfattes av bærekraftsrapporten sid. 23
GRI 2-3	Rapporteringsperiode, hyppighet og kontaktperson	Rapporteringsperiode, hyppighet og kontaktperson, sid. 23
GRI 2-4	Endringer i tidligere rapportert informasjon	Endringer i tidligere rapportert informasjon, sid. 23
GRI 2-5	Ekstern bekreftelse	Ekstern bekreftelse, sid. 23
GRI 2-6	Aktiviteter, verdikjede og andre forretningsforbindelser	Om Iver, sid. 4
GRI 2-7	Ansatte	Medarbeiderstatistikk, sid. 20
GRI 2-8	Medarbeidere som ikke er ansatt	Medarbeiderstatistikk, sid. 20
GRI 2-9	Styringsstruktur og sammensetning	Styring og ansvarlighet knyttet til bærekraft, sid. 24
GRI 2-10	Nominasjon og valg av øverste styringsorgan	Styring og ansvar for bærekraft, sid. 24
GRI 2-11	Leder av det øverste styringsorganet	Styring og ansvar for bærekraft, sid. 24
GRI 2-12	Det øverste styringsorganets rolle i å føre tilsyn med styringen av påvirkning	Styring og ansvar for bærekraft, sid. 24
GRI 2-13	Delegering av ansvar for å håndtere påvirkning	Styring og ansvar for bærekraft, sid. 24

GRI-indeks, forts.

GRI-standard og nummer	Opplysning	Plassering i rapporten
GRI 3: Vesentlige spørsmål 2021		
GRI 2-14	Det øverste styrende organets rolle i bærekraftsrapporteringen	Styring og ansvar for bærekraft, sid. 24
GRI 2-15	Intressekonflikter	Styring og ansvar for bærekraft, sid. 24
GRI 2-16	Kommunikasjon av kritiske spørsmål	Kommunikasjon av kritiske spørsmål, sid. 24
GRI 2-23	Politiske forpliktelser om ansvarlig forretningsatferd	Retningslinjer og etterlevelse, sid. 24
GRI 2-24	Forankring av forpliktelsene i virksomheten og forretningsrelasjoner	Retningslinjer og etterlevelse, sid. 24
GRI 2-25	Prosess for å håndtere negativ påvirkning	Prosesser for å håndtere negativ påvirkning og rapportere bekymringer, sid. 24
GRI 2-26	Mekanismer for å søke råd og rapportere bekymringer	Prosesser for å håndtere negativ påvirkning og rapportere bekymringer, sid. 24
GRI 2-27	Overholdelse av lover og regler	Overholdelse av lover og regler, sid. 25
GRI 2-28	Medlemskap i organisasjoner	Medlemskap i organisasjoner, sid. 6
GRI 2-29	Praksis for interessentengasjement	Metodikk for interessentdialog, sid. 29
GRI 2-30	Tariffavtaler	Statistikk over ansatte, sid. 20

GRI-indeks, forts.

GRI-standard og nummer	Opplysning	Plassering i rapporten
GRI 3: Vesentlige temaer 2021		
GRI 3-1	Prosess for å fastsette vesentlige forhold	Prosess for fastsettelse av vesentlige forhold, sid. 25
GRI 3-2	Liste over vesentlige forhold	Håndtering av vesentlige bærekraftsspørsmål, sid. 29
GRI 3-3	Håndtering av vesentlige forhold	Håndtering av vesentlige bærekraftsspørsmål, sid. 29
GRI 205: Antikorrupsjon 2016		
GRI 205-1	Aktiviteter som har blitt risikovurdert for korrupsjon	Forretningsetikk og antikorrupsjon, sid. 9
GRI 205-2	Kommunikasjon og opplæring om antikorrupsjon.	God forretningsskikk og antikorrupsjon, sid. 9
GRI 302: Energi 2016		
GRI 302-1	Energibruk i organisasjonen	Energibruk i organisasjonen, sid. 14
GRI 302-3	Energiintensitet	Energiforbruk, sid. 14
GRI 305: Utslipp 2016		
GRI 305-1	Direkte utslipp av klimagasser (Scope 1)	GHG-protokollens karbonfotavtrykk, sid. 10
GRI 305-2	Indirekte utslipp av klimagasser (Scope 2)	GHG-protokollens rapportering om klimaendringer, sid. 10
GRI 305-3	Andre indirekte klimagassutslipp (Scope 3)	GHG-protokollens klimaregnskap, sid. 10
GRI 305-4	Utslippsintensitet av klimagasser	GHG-protokollens klimaregnskap, sid. 10

GRI-indeks, forts.

GRI-standard og nummer	Opplysning	Plassering i rapporten
GRI 306: Avfall 2020		
GRI 306-2	Håndtering av vesentlig avfallsrelatert påvirkning	Elektronisk avfall, sid. 15
GRI 401: Sysselsetting 2016		
GRI 401-1	Nyansettelser og turnover	Statistikk over ansatte, sid. 20
GRI 401-2	Ytelser til heltidsansatte som ikke gis til midlertidig ansatte eller deltidsansatte	Ytelser gitt til ansatte, sid. 18
GRI 403: Helse og sikkerhet 2018		
GRI 403-1	Ledelsessystem for helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19
GRI 403-2	Identifisering av farer, risikovurdering og granskning av hendelser	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19
GRI 403-3	Bedriftshelsetjeneste	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19
GRI 403-4	Medvirkning, rådgivning og informasjon om helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19
GRI 403-5	Helse- og sikkerhetsopplæring og utdanning	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19
GRI 403-6	Fremme av ansattes helse	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19
GRI 403-8	Ansatte som omfattes av et styringssystem for helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Arbeidsmiljø og trivsel, sid. 19

GRI-indeks, forts.

GRI-standard og nummer	Opplysning	Plassering i rapporten
GRI 404: Opplæring og utdanning 2016		
GRI 404-1	Antall timer opplæring per ansatt	Medarbeiderdialog og kompetanseutvikling, sid. 18
GRI 404-2	Utviklingsprogrammer og opplæring av ansatte	Medarbeiderdialog og kompetanseutvikling, sid. 18
GRI 405: Mangfold og like muligheter 2016		
GRI 405-1	Mangfold i ledelsen og arbeidsstokken	Mangfold og inkludering, sid. 19
GRI 406: Ikke-diskriminering 2016		
406-1	Tilfeller av diskriminering og korrigerende tiltak	Mangfold og inkludering, sid. 19
GRI 418: Personvern for kunder 2016		
GRI 418-1	Dokumenterte klager på brudd på personvernet og tap av kundedata	Hendelser og driftsforstyrrelser, sid. 16