



OPTITECH
SVERIGE

HÅLLBARHET RAPPORT

2024

OptiTech Hållbarhets-
rapport 2024

Yazan Ghayad

Datum:

30 December 2024

optitech-sverige.se



Hållbara Tjänster

För Optitech Sverige är det en självklarhet att bidra till hållbara lösningar för våra kunder. I utvecklingen av våra tjänster strävar vi efter att maximera de innovativa möjligheterna inom IT, samtidigt som vi arbetar för att minska den negativa klimatpåverkan som IT-sektorn orsakar. Det är allmänt känt att IT står för en betydande del av världens råvaruanvändning, energiåtgång och farliga avfall, samtidigt som brister i sociala villkor inom produktionskedjan också är ett problem. Optitech Sverige arbetar aktivt för att vara en ansvarsfull aktör som utnyttjar alla möjligheter att göra positiva avtryck, både i vår egen verksamhet, hos våra kunder och tillsammans med våra leverantörer.



Molntjänster

Inom Moln & Infrastruktur arbetar vi med miljöaspekter vid lagring av data. Ett exempel på detta är vår användning av 100 procent förnybar el i våra svenska datacenter, vilket minskar den negativa klimatpåverkan.



Thought Leadership

Säkerhet och riskhantering är avgörande för både hållbarhetsarbetet och företags långsiktiga utveckling. Sociala faktorer, som integritetsfrågor, är också centrala i vårt säkerhetsarbete.



Customer Loyalty

Inom Digital Verksamhetsutveckling hjälper vi våra kunder att minska sin klimatpåverkan och resursanvändning genom effektivare processer och minskad pappersförbrukning. Genom att automatisera manuella processer kan vi också bidra till en bättre arbetsmiljö.



Modern arbetsplats

Inom Modern Arbetsplats erbjuder vi säkra och effektiva lösningar för distansarbete och digitala möten, vilket minskar behovet av resor och därmed också klimatpåverkan. Arbetsplatstjänster, inklusive hårdvara kan vi bidra till att minska denna påverkan.



Applikation och utveckling

Inom Applikation & Utveckling skapar vi positiva effekter genom ökad effektivitet. Genom att optimera programmering kan vi också minska datamängden som krävs, vilket i sin tur leder till ett minskat behov av datalagring.



Customer Loyalty

Digitaliseringen och automatiseringen som helhet leder till ökad produktivitet och resurseffektivitet. Vi på Optitech Sverige ser också vårt ansvar i att stödja våra kunder i att göra hållbara val, både på stora och små områden. Under året har vi fortsatt att utveckla våra tjänster inom Moln & Infrastruktur, Säkerhet, och Digital Verksamhetsutveckling.

Engagemang är målet

Att ha en hög medarbetarnöjdhet i statistiken är viktigt, men vårt fokus ligger framför allt på att skapa ett genuint engagemang som märks i vardagen. Vi strävar efter att våra medarbetare trivs på Optitech Sverige, känner en stark passion för att hjälpa våra kunder och genom detta både utvecklar sig själva och företaget.



Under året har vi bytt plattform för mätning av medarbetarnöjdhet, vilket innebär att vi har adderat fler parametrar. Förutom Ledarskap och Arbetsmiljö mäter och analyserar vi numera även Teameffektivitet, Ledning och Engagemang. Resultaten kommer in både genom den årliga medarbetarundersökningen samt i regelbundna pulsar som mäter engagemang kopplat till mål, som vi både bryter ner på teamnivå och följer upp på koncernnivå.



Eftersom vi har utökat vårt mätområde blir årets medarbetarnöjdhet endast delvis jämförbar med föregående år. Ledarskap och Arbetsmiljö ligger på samma nivå eller har förbättrats, medan vårt nya Engagemangindex ligger över branschgenomsnittet. Å andra sidan finns det fortfarande utrymme för förbättring när det gäller Ledningsindex, och eNPS har sjunkit från 29 till 23 under året.

Under året har vi uppdaterat vår plattform för att mäta medarbetarnöjdhet, vilket har lett till att vi nu kan inkludera fler parametrar i vår mätning.



Vår bedömning är att pandemins långsiktiga effekter fortfarande syns i statistiken. Dessutom har vi, som en decentraliserad organisation som kontinuerligt gör förvärv, en dynamisk förändringsprocess där nya organisationskulturer integreras, vilket bidrar till dessa utmaningar.

72 / 100


| Engagemangindex 2024

20

| eNPS 2023

79 %

| svarsfrekvens 2023



För Optitech Sverige är IT- och informationssäkerhet en självklar prioritet i vår verksamhet. Arbetet inkluderar omvärldsbevakning av hot, säkerhetstestning och ett ständigt pågående förbättringsarbete för att stärka vårt skydd. Det osäkra globala läget och den snabba utvecklingen inom AI har varit två viktiga faktorer som har präglat vårt säkerhetsarbete både externt med kunder och internt.

Den mänskliga faktorn spelar en avgörande roll och kan ofta bli den svaga länken. För att öka medvetenheten och kompetensen inom IT-säkerhet, informationssäkerhet och personintegritet genomför vi regelbundna aktiviteter och utbildningar. Exempel på detta är IT-säkerhetspodden, uppdateringsutbildningar om GDPR och löpande mikrokurser inom IT- och informationssäkerhet som har hållits för all personal under året.

Vår uppförandekod är en grundläggande del av vårt hållbarhetsarbete och är integrerad i hela verksamheten. Uppförandekoden gäller för alla inom Optitech Sverige, inklusive medarbetare, ledning och styrelse, och ska genomgå och undertecknas vid anställning. Den omfattar bland annat mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, jämställdhet, mångfald, antikorrupcion och miljöansvar och sätter de övergripande riktlinjerna för vårt agerande.

VI PÅ OPTITECH SVERIGE VÄRDESÄTTER EN ÖPPEN KULTUR DÄR DET ÄR MÖJLIGT ATT TALA DIREKT OCH ÖPPET MED SINA LEDARE OM EVENTUELLA PROBLEM. FÖR ALLVARLIGA MISSFÖRHÅLLANDEN ELLER MISSTÄNKTA LAGBROTT FINNS EN VISSSELBLÅSARTJÄNST SOM GÖR DET MÖJLIGT ATT VARA ANONYM, BÅDE FÖR INTERNA OCH EXTERNA ÄNDAMÅL.

Vi är stolta över att vi i vår rekrytering konverterar från andra branscher. Istället för att utgå från CV och meritlista tittar vi i första hand på personlighet, samlad erfarenhet och inställning. Vi ser det som en styrka att anställa nya medarbetare som bidrar med nya infallsvinklar och perspektiv. Ur jämställdhetsperspektiv arbetar vi för att nå en jämnare balans mellan våra kompetensområden.

Exempelvis har vi betydligt färre kvinnor i rollen som tekniker jämfört med kvinnor inom administration, vilket vi genom olika initiativ vill förändra. Målet är att ligga över genomsnittet för branschen. Relevanta jämförelsetal saknas men ett analysarbete pågår som strävar efter att lyfta de här frågorna för hela branschen.

Utbildningar och tekniska certifieringar sker kontinuerligt inom olika tekniska områden. Under 2024 har vi utvecklat vår strategiska People plan där medarbetarnas kompetensutveckling kartläggs för att säkerställa att vi tar de kliv vi behöver i rätt riktning. Även våra kompetensnätverk bidrar till ökad spetskompetens och kompetensflyttning. Ett prioriterat område under året har varit säkerhet, i syfte att höja säkerhetsmedvetenheten hos samtliga anställda.



Totalt kvinnor och icke-binära 2024: 15,3 %

Affärsetik

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

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



+98%

Andel anställda (%) som utbildats i antikorrupsionspolicyn

På OptiTech vet vi att mångfald stärker hela vår organisation. OptiTech More är vårt koncern - gemensamma initiativ för att ständigt förbättra oss som helhet. Fler perspektiv bidrar till bättre beslut och stärker innovationskraften. Optitech More är som en extra värdegrund där vi säkerställer att frågor kring jämställdhet, mångfald och inkludering finns i verksamhetens alla led. Nordlo More ska genomsyra allt vi gör och ingår i den obligatoriska introduktionen för nya medarbetare. Med hjälp av Nordlo More påminner vi oss själva och varandra ständigt om att vi eftersträvar dynamik och olikheter i alla våra team och verksamheter.

**“ Mer olika
med More**

Jämlikhet & jämställdhet

OptiTech ska erbjuda lika rättigheter och möjligheter för män och kvinnor, men även jäm - likhet i en bredare bemärkelse. Alla medarbetare ska ha samma rätt - tigheter och möjligheter oavsett ålder, etnicitet, kön, sexualitet, funktionsnedsättningar eller religion.

Mångfald

Med variation när det gäller ålder, etnicitet, kön, sexualitet och religion får vi fler synsätt i verksamheten. Genom att omfamna våra olikheter stärker vi vår position på marknaden, får nya perspektiv och finner fler alternativa vägar framåt.

Inkludering & integration

OptiTech Sverige tar ansvar för att inkludera individer från alla samhällsgrupper; unga, gamla och utlandsfödda. Vi ska bidra till unga och nyanländas möjligheter att integreras. Detta gör vi bland annat genom att tänka utan - för ramarna i våra rekryteringar



Hållbar leveranskedja

- Förbättrad standardiserad process för screening av leverantörer, i linje med ISO-kriterier
- Utbildning i etisk affärsverksamhet för säljare och inköpspersonal

OptiTechs leverantörspolicy syftar till att leverantörer ska följa tillämpliga lagar och förordningar och respektera internationella konventioner och riktlinjer, bland annat FN Global Compact, ILO:s kärnkonventioner och Organisationen för Ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD).

Visselblåsartjänsten, som är implementerad enligt gällande lagkrav, ger en möjlighet att lämna information eller en misstanke om ett allvarligt missförhållande eller något som inte är i linje med våra värderingar och etiska principer och nås internt liksom externt via OptiTechs webb.

OptiTech har samarbetsavtal med ett flertal av de stora leverantörerna inom IT med koncerngemensamma avtal. Dessa leverantörer arbetar aktivt med hållbarhetsfrågor och verkar för transparens inom området. Genom dialog och samverkan sker ett viktigt utbyte med leverantörerna. Nordlo får möjlighet att lyfta fram sina mest prioriterade områden samtidigt som vi kan lära av andra organisationers arbete, exempelvis initiativ kring klimatavtryck.

OptiTech genomför uppföljningar av både koncerngemensamma och lokala leverantörer, som vi har avtal med och/eller där inköp görs i stora volymer samt i de fall vi ser en ökad risk för brister i hållbarhetsaspekterna. Uppföljningen innebär frågor om leverantörens systematiska arbete kring kvalitet, miljö, arbetsmiljö/social hållbarhet och informationssäkerhet. Uppföljningen har framarbetats koncerngemensamt.

Under 2024 har vi arbetat vidare med process och verktyg för screening av OptiTechs leverantörer och leverantörsuppföljning, liksom att verifiera hur vi mest lämpligt utvecklar arbetet i linje med legala krav (exempelvis The Transparency act) ett arbete som fortsätter in i 2025.

Under året har förtydligande om detta framarbetats med praktiska exempel och gåtts igenom med säljare och inköpare, som en förlängning av OptiTechs uppförandekod.

