



Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis

# Redegjørelse rapporteringsåret 2025

for Advania Norge AS



*Etisk handel Norge har vurdert at rapporten til Advania Norge AS oppfyller våre krav til gjennomførernivå. Les mer om gjennomførernivå [her](#).*



## FNs BÆREKRAFTSMÅL



## Til lesere av rapporten

Næringslivet, offentlig sektor og organisasjoner har stor påvirkning på mennesker, samfunn, miljø, klima og dyr. Virksomheter bidrar til utvikling, innovasjon og bedre levekår, men aktiviteten medfører også risiko og reell skade. Derfor har virksomheter en nøkkelrolle i arbeidet for å nå FNs bærekraftsmål og Parisavtalens 1,5-gradersmål. Dette gjøres best i samarbeid. Etisk handel Norge er en medlemsorganisasjon og flerpartssamarbeid med næringsliv, fagbevegelse, arbeidsgiverorganisasjoner, sivilsamfunn og offentlig sektor som sammen adresserer de komplekse utfordringene i de globale leverandørkjedene som den enkelte virksomhet ikke kan løse alene.

Åpenhet, ansvarlighet og kontinuerlig forbedring er grunnleggende i dette arbeidet. Denne medlemsrapporten kan brukes som redegjørelse etter åpenhetsloven, men favner bredere temaer som klima, miljø og antikorrupsjon. Vårt rammeverk bygger på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger – internasjonale anerkjente standarder som ligger til grunn for Etisk handel Norges 13 prinsipper for bærekraftig forretningspraksis. Disse prinsippene omfatter menneskerettigheter, anstendig arbeid, miljø/klima, dyrevelferd og antikorrupsjon.

Alle medlemmer i Etisk handel Norge er forpliktet til å gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger og årlig rapportere på fremdrift i et eget arbeid. Virksomheter på vårt kvalitetsnivå Basis tilfredsstillir åpenhetslovens krav til redegjørelse om aktsomhetsvurderinger. Medlemmer kan også strekke seg etter nivåene Gjennomfører og nå i 2026 Ledende.

Gode aktsomhetsvurderinger handler ikke om å være «risikofri», men om å være transparent og systematisk: å identifisere risiko, forebygge og redusere negativ påvirkning, kommunisere åpent om håndtering og – der det er nødvendig – bidra til gjenoppretting.

Jeg vil takke alle medlemmer for innsatsen, åpenheten og viljen til å bidra til ansvarlige leverandørkjeder. Sammen viser vi hvordan ansvarlig handel kan være til det beste for mennesker, dyr, samfunn og miljø.

**Heidi Furustøl**

Daglig leder

Etisk handel Norge

# Aktsomhetsvurderinger

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen.



# Forord av daglig leder

I Advania setter vi menneskene først – i alt vi gjør. Vi mener at teknologi til syvende og sist handler om mennesker, og om å skape bærekraftig verdi gjennom smart bruk av IT. Dette er vårt formål og kompass når vi bygger løsninger for kundene våre, utvikler kompetansen til medarbeiderne og videreutvikler selskapet.

Vi merker tydelig at kunder og medarbeidere stiller høyere krav til dokumentasjon, åpenhet og resultater forbundet med aktsomhetsarbeidet enn tidligere. Kunder etterspør mer innsikt i leverandørkjeden, og flere av våre ansatte engasjerer seg aktivt for å gjøre data, innsikt og prosesser tilgjengelige på en måte som støtter bærekraftig omstilling. Det er en positiv utvikling, og et ansvar vi tar på alvor.

Vi er stolte av årets Åpenhetsrapport. Den viser fram konkrete fremskritt, men også områder der vi fortsatt har et forbedringspotensial. Særlig viktig for oss er det å sikre robuste prosesser for aktsomhetsvurderinger – fra risikokartlegging til tiltak, oppfølging og åpen rapportering. I tillegg til å beskrive våre prosesser legger vi vekt på å gi innsikt i faktiske funn, tiltak og gjenstående utfordringer – fordi åpenhet er avgjørende for å bygge tillit, men og for å forebygge negativ påvirkning på mennesker, samfunn, miljø og klima på systemisk nivå.

I 2025 nådde vi en viktig milepæl: Advania Norge ble først i bransjen, og en av få selskaper i Norge, som oppnådde gjennomfører-ratingen hos Etisk Handel Norge, den høyeste vurderingen det året. Det er en anerkjennelse av det systematiske arbeidet våre medarbeidere har lagt ned, og en forpliktelse til å fortsette å styrke innsatsen.

2026 blir et år der bærekraft blir et enda tydeligere strategisk satsingsområde for oss. Vi vil forsterke arbeidet innen klima og sirkularitet, øke innsikt og kontroll i vår globale verdikjede og utvikle markedsledende kundeløsninger som støtter virksomheter i deres bærekraftige omstilling.

**" Formålet vårt er klart: Å skape bærekraftig verdi gjennom smart bruk av teknologi. Med mennesker i sentrum, med åpenhet som grunnlag og med vilje til å lære og forbedre, skal vi fortsette å være en pådriver for en bærekraftig digitalisering i Norge. "**

Siv Hjellegjerde Martinsen  
CEO - Advania Norge

# Nøkkelinformasjon om virksomheten og leverandørkjeden

## Nøkkelinformasjon om virksomheten

### Navn på virksomheten

Advania Norge AS

---

### Adresse hovedkontor

Pilestredet 33, 0166 Oslo

---

### Viktigste merker, produkter og tjenester

Advania tilbyr et omfattende utvalg av IT-relaterte produkter, drifts- og konsulenttjenester.

---

## Beskrivelse av virksomhetens struktur

Advania Norge er en del av Advania Group, et nordeuropeisk IT-selskap med avdelinger i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Storbritannia og Island. Virksomheten ble grunnlagt i 1939 og har totalt over 5000 ansatte. Advania Norge har 16 kontorer og nesten 800 ansatte.

### Forretningen er delt inn i følgende forretningsområder:

- IT-driftstjenester
- IT-infrastruktur
- Konsulenttjenester

### Tjenesteporteføljen inneholder blant annet:

- Skytjenester
- IT-sikkerhet
- Digital arbeidsplass
- Kunstig intelligens
- Konsulenttjenester

### De største IT-produsentene er:

Lenovo, Microsoft, HP, DELL, Apple, Hewlett Packard Enterprise og Cisco.

### Ledergruppen i Advania Norge

Ledergruppen i Norge består av administrerende direktør (CEO), markedsdirektør (CMO), HR-direktør (CHRO), bærekraftsdirektør (CSO), finansdirektør (CFO), teknologidirektør (CTO), direktør produktsalg, direktør konsulent, COO (operasjonssjef) og direktør driftstjenester (MSP).

Advania Norge kjennetegnes av en desentralisert modell med effektive beslutningsprosesser, klart definerte roller og tydelig ansvarsfordeling. Den administrerende direktøren bærer det overordnede ansvaret for bærekraft i selskapet, men selskapet har også en egen dedikert bærekraftsdirektør i ledergruppen (CSO).

### Øvrige ansvarlige, involverte og utførende i arbeidet med bærekraftig forretningsvirksomhet

Som en viktig del av forankringen i selskapet, samt for å bidra til tydeliggjøring av roller og ansvar, utføres det intern interessentanalyse kontinuerlig som også definerer intern forankring og organisering.

### Compliance and Sustainability Committee i styret

Advaniakonsernets styre har en egen Compliance and Sustainability Committee. Komiteen fører tilsyn med og støtter konsernets arbeid for å overholde gjeldende lovgivning og innsats for å forhindre og redusere den negative påvirkningen selskapets virksomhet kan ha på miljøet, mennesker og samfunn som helhet. Utvalget gjennomgår retningslinjer og prosedyrer, og kontrollerer at sentrale ansatte og andre representanter for Advania er tilstrekkelig opplært til å forstå og overholde retningslinjer og prosedyrer.

### Organisering av Advanias Groups bærekraftsarbeid

Advania er opptatt av at bærekraftsarbeidet er forankret gjennom hele organisasjonen, og drar nytte av sin størrelse på tvers av landegrenser. På bakgrunn av dette er mye av bærekraftsarbeidet i selskapet organisert på gruppenivå, med egne representanter i hvert land.

Bærekraftsansvarlig i Norge (Chief Sustainability Officer) Turi Pettersen rapporterer både til sin respektive CEO og til Chief Sustainability Officer Advania Sweden and Head of Corporate Responsibility Advania Group. Sistnevnte rapporterer igjen direkte til gruppens CEO Hege Støre.

#### *Bærekraftsteamet i Advania Norge*

Bærekraftavdelingen i Norge ledes av Chief Sustainability Officer (CSO). CSO er også en del av øverste ledergruppe, der hun gir regelmessig status på bærekraftsarbeidet. Hun fokuserer også på kontinuerlig kompetanseutvikling i ledergruppen på sentrale tema som jobbes med i bærekraftsstrategien.

Turi rapporterer og samarbeider også tett med de andre landene i Advania-konsernet, særlig Chief Sustainability Officer Advania Sweden and Head of Corporate Responsibility Advania Group.

I tillegg, for å kunne følge opp målene i bærekraftsstrategien, har man utnevnt bærekraftsledere («champions») i de mest sentrale avdelingene i Advania Norge. Dette er nøye utvalgte personer ut fra at de besitter sentrale lederroller for å kunne realisere bærekraftsstrategien til selskapet.

Følgende roller er en del av Advania Norges bærekrafts «champions»-team:

- Partnerdirektør (ansvar for oppfølging av de viktigste partnerne/leverandørene, også på ESG)
- Leder for Advania Finans (eier av sirkulære IT-løsninger i selskapet)
- Products Director Enterprise and Public (representant fra Kundenes bærekraftsutvalg, se eget avsnitt)
- Chief Security Officer (leder arbeidet med sentralt prosessbasert styringssystem i henhold til aktuelle ISO-standarder)
- Talent Acquisition Partner (leder arbeidet med rekruttering i selskapet, og representant for Mangfoldsteamet i Advania, se eget avsnitt)
- Leder for bærekraftsrapportering
- Leder onprem datasenter (leder arbeidet med dekarbonisering og miljø for egen datasentervirksomhet)

### *Leverandøroppfølging*

De mest alvorlige risikoene for menneskerettighetsbrudd og negativ miljøpåvirkning forekommer tidlig i vår verdikjede. Derfor er leverandøroppfølging viktig for oss, og særlig engasjementet i industrikoalisjonen Responsible Business Alliance (RBA). Vi mener bærekraftig omstilling krever samarbeid på tvers av verdikjeden for å skape reell endring. RBA er verdens største industrikoalisjon dedikert til ansvarlighet i globale verdikjeder. Gjennom en felles Code of Conduct sikrer vi tydelighet og felles retning for bransjen, samt strukturert oppfølging av viktige risikoer.

Aktsomhetsvurderinger av leverandørene foregår i tett samarbeid med partneravdelingen i Advania. Derfor samarbeider partnerdirektør og innkjøpsspesialist i Advania Norge tett med Chief Sustainability Officer (CSO).

Videre samarbeider CSO tett med konsernets egen spesialist for Business and Human Rights Specialist. Konsernets Business and Human Rights Specialist leder også arbeidet på tvers av konsernet på leverandøroppfølging på bærekraftstematikk.

### *Kundenes bærekraftsutvalg*

For at kundenes krav og forventninger jobbes med systematisk og proaktivt, har Advania opprettet et eget utvalg. Utvalget består av ledere av avdelinger som arbeider tett opp mot kundene. Kundenes bærekraftsutvalg består av: Øverste leder for produktområdet, Director Public and Enterprise (Products-avdelingen), Chief Sustainability Officer, Bid & Contracts Manager Products, Bid Manager New Sales og Senior Advisor Consulting.

### *Mangfoldsgruppen*

Mangfold og inkludering er et tema som vurderes som vesentlig i bærekraftsarbeidet. For å jobbe med et eget program og strategi for mangfold og inkludering i selskapet, har vi etablert en egen gruppe åpent for alle i selskapet som jobber med denne tematikken, spesifikt med 11 representanter fra ulike deler av virksomheten.

### *Internopplæring på bærekraft og aktsomhetsvurderinger*

Advania Norge benytter NanoLearning som sin opplærings- og treningsportal. Portalen brukes også for å hente inn innspill fra den bredere delen av organisasjonen. Her legges det kontinuerlig ut opplæring på området bærekraft. Portalen gir mulighet til å sette opp treninger som «påkrevd», noe som er viktig for å holde kontroll på at alle ansatte faktisk gjennomgår opplæring og trening på området. Det er for eksempel viktig at 100 % av ansatte har lest og forstått Code of Conduct.

Det skjer mye på dette området. Lover og retningslinjer er i konstant endring, kombinert med at den geopolitiske situasjonen gjør at risikovurderinger gjøres fortløpende. Advania har derfor tatt et strategisk valg om at NanoLearning er det beste valget. Her sikrer vi hyppige oppdateringer gjennom hele året, det kan hentes ut rapporter på hvem som gjennomfører kurs, og det fungerer meget godt for at ansatte holder kunnskapen oppdatert. Serien «Our work with suppliers» er en del bærekraftsprogrammet som er en obligatorisk del av introduksjon for alle nyansatte i Advania. Denne tar bl.a. for seg vårt arbeid med å sikre compliance med Åpenhetsloven.

I tillegg til dette holder CSO innlegg om bærekraftsarbeidet som en del av onboardingen for nyansatte.

---

## **Omsetning i rapporteringsåret (NOK)**

2 885 406 000

---

**Antall ansatte**

738

---

**Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven?**

Ja

---

**Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering og denne rapportens tidsperiode**

Advania Vestfold AS fusjonerte 01.01.2025 med Advania Norge 51 AS (Romerike). Det nye selskapet endret navn til Advania Focus AS 21.01.2025. Datterselskapet Advania Finans AS ble etablert i 2025. Datterselskapene Advania Focus og Advania Finance AS følger Advania Norges retningslinjer og prosesser. Selskapene er også inkludert i intern og ekstern revisjon i henhold til ISO14001, ISO9001 og ISO27001. Rapporteringen omfatter dermed også disse virksomhetene.

---

**Navn, tittel for kontaktperson for rapporten**

Turi Regine Pettersen, Chief Sustainability Officer

---

**E-post adresse for kontaktperson for rapporten**

turi.pettersen@advania.no

---

## Informasjon om leverandørkjeden

### Generell beskrivelse av virksomhetens innkjøpsmodell og leverandørkjede

#### Generell beskrivelse av virksomhetens innkjøpsmodell og leverandørkjede

Advania Norge tilbyr et omfattende utvalg av produkter og tjenester til en bred kundebase som inkluderer noen av Norges største selskaper innen både privat og offentlig sektor, små- og mellomstore norske bedrifter samt mindre enkeltpersonsforetak. Det opprettholdes en høy grad av fleksibilitet og effektivitet i beslutningsprosesser for å imøtekomme behovene til denne mangfoldige kundebasen.

Leverandørkjeden for IT-utstyret og tjenestene Advania leverer er lang, kompleks og global. I Advania benyttes flere distributører for å kunne samle innkjøp og forenkle innkjøpsprosessen. Innkjøpsprosessen er organisert etter en desentralisert modell, der hver kundekontakt har fullmakt til å gjennomføre innkjøp for videresalg til kunder. Disse kontaktpersonene er ansvarlige for å forhandle frem spesialpriser med produsenter og gjennomføre innkjøp via godkjente distributører, som deretter leverer direkte til kundene.

Bestiller legges inn mot etablerte og godkjente leverandører. Videre behandles bestillingen slik at varene sendes direkte fra distributør til kunde, noe som betyr at vi sjelden håndterer varene fysisk. Det er derfor avgjørende for Advania å ha gode relasjoner og et godt samarbeid både med distributører og produsenter for å tilfredsstille kundenes krav til leveranser.

Leveransesmodellen til Advania Norge er kvalitetssikret og eksternt revidert i samsvar med kravene i NS-EN ISO 9001-standarden, NS-EN ISO 14001 og NS-EN ISO 27001.

#### Arbeid for å sikre etisk handel i innkjøpsprosessene

Kundekontaktene hos Advania Norge følger en definert innkjøpsprosess i samsvar med våre retningslinjer. Disse retningslinjene vektlegger bærekraftig forretningspraksis og tar hensyn til miljø, bærekraft, klima og etisk handel. Prosesseier er en dedikert innkjøpsspesialist, med CFO som prosesseier.

I 2025 har vi jobbet med flere tiltak for å videreutvikle innkjøpsprosessene våre for å bidra til bærekraftig forretningspraksis. Ett tiltak har vært å rulle ut en helt ny standardisert onboardingprosess for leverandørene i vårt sentrale kontraktssystem, som sikrer enklere oppfølging og kontroll over at alle leverandørene har signert nyeste versjon av vår Supplier Code of Conduct og møter våre minstekrav til leverandører som bl.a. også krever en egen kontaktperson knyttet til videre oppfølging av våre etiske retningslinjer.

Videre har vi jobbet videre med implementeringen av støttesystem for automatisk risikovurdering samt datainnhenting fra leverandørene, for å følge opp etterfølgelse av våre etiske retningslinjer for ESG.

#### Leverandøroppfølging etisk handel på konsernnivå

Leverandøroppfølging knyttet til etisk handel gjøres også på tvers av hele Advania-konsernet (inkludert Advania Island, UK, Finland, Danmark og Sverige). Å samle vår felles innkjøpsmakt gir oss enda mer mulighet til å påvirke.

Dette arbeidet inkluderer bl.a. at Advania Norge og resten av konsernet er medlem av Responsible Business Alliance (RBA). Dette medlemskapet forplikter oss til å delta i utviklingen og oppfølgingen av RBAs etiske retningslinjer (Code of Conduct), som igjen danner grunnlaget for våre egne etiske retningslinjer for leverandører. En del av dette engasjementet inkluderer at våre største leverandører (som utgjør over 80 % av Advanias innkjøpskostnad godkjenner at vi får tilgang til deres revisjoner gjennom RBAs nettbaserte verktøy, noe som bidrar til økt transparens og overholdelse av etiske standarder i hele vår forsyningskjede.

Advania er også med i en rekke undernettverk i RBA som jobber med konkrete problemstillinger i bransjen; for eksempel Responsible Minerals Initiative (RMI). Arbeidet i RMI arbeider med å redusere risikoen for bl.a. bruk av konfliktmineraler i produktene vi selger. Videre er vi aktive i Responsible Environment Initiative og Responsible Labor initiative og ulike undergrupper som jobber med bl.a. klima, vannproblematikk, tvangsarbeid og levelønn.

Konsernet organiserer en rekke ESG-dialogmøter med alle våre største leverandører (som utgjør over 80 % av total spend), der vi samler inn informasjon om bærekraftsarbeidet og dypdykker i ulike temaer fra år til år. I 2025 var fokus generelt menneskerettighetsarbeid, levelønn, ansvarlig innkjøp av mineraler og kjemikalier. Disse dialogmøtene ledes av konsernets Business and Human Rights Specialist.

Advania kartlegger alle nye samarbeidspartnere ved hjelp av et eksternt system kalt World Check One. Kartleggingen kontrollerer aktørene opp mot sanksjonslister, databaser over politisk eksponerte personer og andre overvåkningslister. Dette er en del av Advanias prosess for å sikre at nye kunder, leverandører og andre motparter samsvarer med Advanias standard for compliance og forretningsetikk.

I 2025 har man fortsatt arbeidet på tvers av konsernet med implementering av støttesystem for å sikre automatisk risikovurdering og videre oppfølging av leverandører, for å sikre etterlevelse av etiske retningslinjer for alle leverandørene som ikke er en del av RBA-samarbeidet. Automatisk risikovurdering bygger på land- og sektorrisikospesifikk risiko

---

#### Antall leverandører som virksomheten har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

935

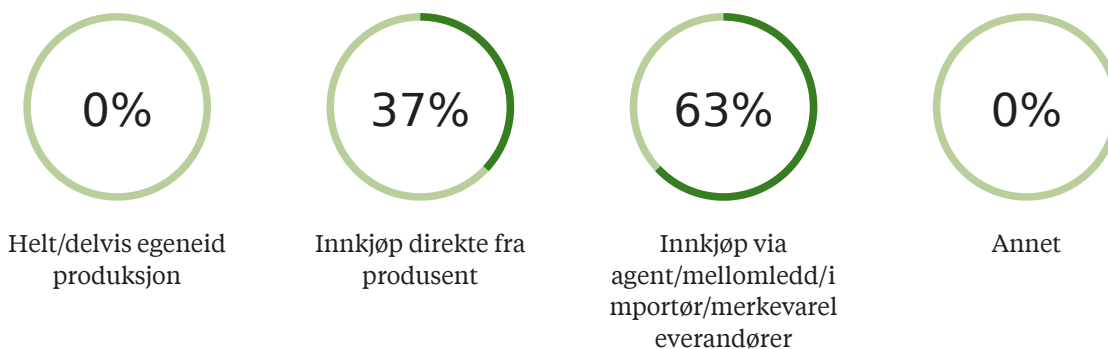
---

#### Kommentar til antall leverandører

Advania har et stort antall produsenter i sin portefølje. Disse forvaltes hovedsakelig gjennom godkjente distributører, som også er ansvarlige for å videreføre Advanias etiske retningslinjer for leverandører. Advania har særlig tett oppfølging av de produsentene som står for over 80% av totalomsetningen.

---

#### Type innkjøp/ leverandørforhold



Advania har kategorisert innkjøp basert på hvem som er vår direkte kontraktsmotpart. Leverandører der produkter og tjenester kjøpes direkte fra produsent/brand-eier er klassifisert som 'produsent'. Indirekte innkjøp, via grossist, distributør eller agent, er klassifisert som 'Innkjøp via agent/mellomledd/importør/merkevareleverandør'. Tjenester (som software) inngår i andel direkteinnkjøp.

## Liste over førsteleddsprodusenter per land

USA :	593
Norge :	94
Tyskland :	49
Japan :	24
Kina :	21
Sverige :	20
Taiwan :	18
Nederland :	16
Storbritannia :	16
Danmark :	15
Australia :	9
Sør-Korea :	8
Italia :	6
Frankrike :	5
Sveits :	5
Finland :	4
Island :	3
Polen :	3
Thailand :	3
Singapore :	3
Spania :	2
India :	2
Canada :	2
Irland :	2
Belgia :	2
New Zealand :	2
Egypt :	1
Sveits :	1
Israel :	1
Romania :	1
Litauen :	1
Tyrkia :	1

Med førsteleddsprodusenter per land menes der hovedkvarter for leverandør av ferdigstilt produkt/tjeneste.

---

### Oppgi antall arbeidere hos førsteleddsprodusenter

#### Antall arbeidere

1 010 494

---

### **Kommentar til antall arbeidere**

Antall arbeidere er basert på tall oppgitt gjennom RBA-samarbeidet, så kun knyttet til de største leverandørene våre.

---

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer for produkter eller tjenester og geografi

<b>Kobolt</b>	<p>Australia                  Belgia                  Canada                  Kongo                  Kina                  Cuba                  Finland                  Indonesia                  Japan                  Sør-Korea                  Marokko                  Madagaskar                  Filippinene                  Russland                  Taiwan</p>
<b>Kobber</b>	<p>Kongo                  Chile                  Kina                  Indonesia                  Peru                  Russland                  USA</p>
<b>Nikkel</b>	<p>Australia                  Brasil                  Canada                  Kina                  Indonesia                  Ny Caledonia                  Filippinene                  Russland</p>
<b>Gull</b>	<p>Australia                  Canada                  Kina                  Ghana                  Peru                  Russland                  USA                  Sør-Afrika</p>
<b>Tinn</b>	<p>Bolivia                  Brasil                  Kongo                  Kina                  Indonesia                  Myanmar/Burma                  Peru</p>

<b>Tantal</b>	Brasil Kongo Nigeria Rwanda
<b>Tungsten</b>	Bolivia Kina Nord-Korea Russland Vietnam
<b>Lithium</b>	De Forente Arabiske Emirater Argentina Australia Brasil Canada Chile Kina Japan Sør-Korea Portugal USA Zimbabwe
<b>Resirkulert materiale</b>	Globalt
<b>Sjeldne jordarter = 17 REE-grunnstoffer</b>	Australia Kina Myanmar/Burma USA
<b>Grafitt</b>	Kina Madagaskar Mosambik
<b>Gallium</b>	Kina Tyskland Japan
<b>Germanium</b>	Canada Kina Russland
<b>Indium</b>	Canada Kina Japan Sør-Korea
<b>Silisium</b>	Brasil Kina Norge Russland
<b>Sølv</b>	Chile Kina

	Mexico Peru
<b>Platina</b>	Russland Sør-Afrika
<b>Aluminium</b>	Australia Brasil Kina Jamaica
<b>Antimon</b>	Kina
<b>Magnesium</b>	Australia Kina Russland Slovakia
<b>Palladium</b>	Russland Sør-Afrika
<b>Plast, fra olje og gass</b>	De Forente Arabiske Emirater Canada Nigeria Norge Qatar Russland Saudi-Arabia
<b>Silisium</b>	Kina
<b>Sink</b>	Kina Peru
<b>Wolfram</b>	Kina

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Ja

## Mål og fremdrift

### Prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret

1

#### **Klimautslipp:**

1) Advania Norge har fått godkjent klimamål av SBTi organisasjonen innen 2025 (Near targets og Net Zero targets), og arbeidet med en oppdatert klimaomstillingsplan.

2) Godkjente klimamål ihht til SBTi: Advania Norge skal redusere absolutte scope 1 og 2 GHG utslipp med minst 50%, og scope 3 utslipp med minst 61% per NOK verdiskapning innen 2030 (2023 baseår). Videre skal Advania redusere utslipp med 90% (scope 1, 2 og 3) med 2023 baseår innen 2045.

#### **Mål:**

3) Advania Norge øker inntektene fra klimautslippsreduserende tjenester (i henhold til EU taxonomiens definisjoner)

4) Integrere klima- og bærekraftshensyn i tjenstedesignprosessen.

5) Advania Norge kommuniserer tydelig forventninger til klima, sirkularitet og bærekraft i partnerdialog.

1) Oppnådd.

2) Pågår.

3) Pauset. Grunnet oppdateringer i EU taxonomiregelverket ble dette målet satt på pause i lys av Omnibus.

#### **Status:**

4) Oppnådd. Vi oppdaterte tjenesteutviklingsprosessen vår internt til å inkludere en modenhetsvurdering på klima- og miljø.

5) Oppnådd. Alle store leverandører (utgjør 80% av spend) gjennomført ESG dialogmøter.

2

#### **Energi:**

1) Advania Norge skal forbedre energieffektiviteten i datasentrene med 35% (kwh/vCPU) innen 2030 sammenlignet med 2024.

#### **Mål:**

2) Sikre 100% fornybar energiforbruk på alle kontorer og datasentre innen 2030.

1) Delvis oppnådd. 7% forbedring mot 8% årlig forbedringsmål.

#### **Status:**

2) Oppnådd.

3

#### **Mål:**

#### **Sirkulær økonomi:**

1) 100% av laptops som Advania tar til markedet og internt utstyr vi benytter skal bli sirkulert (altså enten gjenbrukt eller resirkulert ansvarlig) innen 2030 .

2) 100% av personell har gjennomgått kurs i sirkulær IT-anskaffelser.

3) Minst fem nye sirkulære IT-tjenester er definert og lansert, med tydelig «go-to-market» plan.

1) Pågår. Arbeid i 2025 har gått ut på å etablere datterselskapet Advania Finans som har gjort oss i stand til å lage en organisasjonell rigg for å ta større volumer tilbake samt sikre ansvarlig gjenbruk og resirkulering. Vi lanserte en rekke forbedrede tjenester knyttet til bl.a. leasing, take-back og gjenbruk av utstyr.

**Status :**

2) Delvis oppnådd. 88% av alle ansatte gjennomgått opplæringen.

3) Oppnådd.

4

**Klimatilpasning:**

1) Advania har ferdigstilt implementering av CSRD rapportering, inkludert EU taxonomirapportering

**Mål :**

2) Advania Norge har gjennomført en grundig scenariobasert klimarisikovurdering sammen med en tredjepart og begynt på en oppfølgingsplan.

1) Oppnådd, bortsett fra fullstendig EU-taxonomirapportering da endringer i regelverket inntraff.

**Status :**

2) Oppnådd. Funn utredes i konsernets års- og bærekraftsrapport for 2025.

5

**Leverandøroppfølging:**

1) 100% av Advania Norges leverandører er risikovurdert ihht ESG parametre (bl.a. menneskerettigheter, arbeiderrettigheter, anti-korrupsjon og miljø).

**Mål :**

2) Advania konsernet identifiserer og samarbeider med høyrisiko leverandører for å sikre ansvarlig mineralinnkjøp (unngå konfliktmineraler).

1) Oppnådd.

**Status :**

2) Oppnådd. Gjennom ESG dialogmøter med Advanias viktige leverandører (over 80% av spend) var konfliktmineraler tema som ble dypdykket i og utfordret på. Videre har vi aktivt deltatt i Responsible Minerals Initiatives som del av RBA-samarbeidet, der vi vært med å aktivt rekruttere flere smeltere til å følge RBAs standarder som bl.a. adresserer risiko for bruk av konfliktmineraler.

6

**Mål : Forretningsetikk, anti-korrupsjon, integritet og datasikkerhet i egen operasjon:**

1) 0 vesentlige sikkerhetstilfeller.

2) 100% av ansatte trent i GDPR.

3) Alle nye ansatte skal trenes ihht Advanias Code of Conduct og Antikorrupsjons-policy senest to måneder etter oppstart.

1) Oppnådd.

**Status :** 2) Oppnådd.

3) Oppnådd.

7

**Diskriminering og ansatttilfredshet:**

1) 40% av nyansatte er kvinner.

**Mål :** 2) 18% kvinnelige leder innen året.

3) Minst 21% kvinner i alle avdelinger og divisjoner.

1) Ikke oppnådd. 25% kvinnelige nysigninger for 2025 totalt.

**Status :** 2) Oppnådd. 21% innen årsslutt (mot 16% i 2024)

3) Ikke oppnådd. 18% innen årsslutt (forbedring fra 17% i 2024)

---

## Prosessmål for kommende år

1

### **Klimautslipp:**

Godkjente klimamål ihht til SBTi: Advania Norge skal redusere absolutte scope 1 og 2 GHG utslipp med minst 50%, og scope 3 utslipp med minst 61% per NOK verdiskapning innen 2030 (2023 baseår). Videre skal Advania redusere utslipp med 90% (scope 1, 2 og 3) med 2023 baseår innen 2045.

Skape en tydelig "klimadulteplan" for å gjøre det enklere for kundene våre å ta klimavennlige valg i bl.a. nettbutikken.

2

### **Energi:**

100% av datasentrene vi opererer i må godkjenne detaljerte miljøkrav knyttet til bl.a. energieffektivisering, fornybar energi, varmegjenvinning, avfall, luftforurensning og vannforbruk.

Redusere kwh/vCPU i datasenter med 30% innen 2030.

Sikre PUE under 1.2 på alle datasenter innen 2030.

100% fornybar energi i alle datasenter operasjoner.

3

### **Sirkulær økonomi:**

Årlig ta tilbake like mye utstyr som ble satt på markedet av Advania Norge innen 2030.

Øke salg av brukt utstyr til 25% av totalt salg innen 2030.

Oppnå 10% leasing av totalomsetning for utstyrssalg.

Øke take-back inntekene på IT utstyr med 15%.

4

### **Ansvarlig leverandøroppfølging:**

100% av alle leverandører vurdert opp mot ESG krav i Advanias Supplier Code of Conduct, med ekstra oppfølging av høyrisiko-leverandører.

100% av høyrisiko og høy/mid spend leverandører følges opp gjennom SAQs. 100% gjennomføringgrad på SAQ, og at 100% av korreksjonsplaner følges opp innen satt tidsfrist.

100% av ansatte gjennomgår opplæring på ansvarlig leverandøroppfølging.

100% av de største partnerne (som utgjør over 80% av spend) deltar aktivt i ESG dialogmøter med spesielt fokus på klima, sirkularitet og menneskerettigheter (levelønn og konfliktmineraler).

Levelønnskartlegging av to prioriterte høyrisiko fasiliteter i Kina ved bruk av nye bransjespesifikke verktøy som lanseres av RBA og ILO.

Diskutere og utfordre arbeid med levelønn i ESG dialogmøter med de største leverandørene våre (utgjør over 80% av spend).

Arbeide for tydeligere forventninger til å sikre levelønn i RBAs felles code of conduct.

5

#### **Forretningsetikk, ansvarlig AI og datasikkerhet i egen operasjon:**

100 % av de ansatte har fullført opplæring i antikorrupsjon.

100 % av de ansatte har fullført opplæring i Advanias konsernomfattende etiske retningslinjer (Code of Conduct).

Null materielle sikkerhetsbrudd.

100 % av de ansatte er opplært i GDPR.

Innen 2026 har 100 % av de ansatte fullført opplæring i kunstig intelligens (AI) som dekker sikkerhet, personvern, miljømessige, etiske og sosiale konsekvenser av AI-bruk – etter fullført opplæring får alle ansatte tilgang til relevante AI-verktøy.

Innen 2027 har Advania etablert AI-råd (AI Advisory Boards) i alle land hvor selskapet opererer, for å sikre etterlevelse av gjeldende lovgivning og for å vurdere bærekraftseffektene av AI-applikasjoner utviklet av Advania.

6

#### **Diskriminering og ansatttilfredshet:**

Minst 30% kvinner i selskapet totalt innen 2030.

40% kvinneandel i nyansettelser.

21% av alle ansatte i selskapet skal være kvinner innen 2026.

Øke score på internundersøkelse: "mangfold er verdsatt i min avdeling" til 4.6 av 6 fra 4.3.

Øke score på internundersøkelse: "jeg føler at jeg kan være meg selv på jobb" til 4.7 (fra 4.6).

Ansatt engasjementscore på 4.3 (sammenlignet med 4.2 i 2025).

Ansatt dedikasjonscore på 4.2.

Sykefravær under 3.5%.

Sosial dialog: Kvartalsvise arbeidsmøter med arbeidsmiljøutvalg.



# 1

## Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis i virksomheten handler om å ha strategier, planer, relevante policyer og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Disse bør omfatte hele virksomheten, samt virksomhetens leverandørkjede og forretningsforbindelser. Effektive styringsystemer for implementering er en forutsetning for å lykkes, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger bør være en integrert del av virksomhetens forretningsdrift. Tydelige forventninger fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer de står overfor og hvordan dette håndteres, er vesentlig.

## 1.A Policy for egen virksomhet

### 1.A.1 Lenke til offentlig tilgjengelig policy for egen virksomhet

<https://www.advania.no/hubfs/Tjenestesider/B%C3%A6rekraft/ADNO%20Policy%20for%20responsible%20business%20conduct%20and%20transparency.pdf>

---

### 1.A.2 Hva sier virksomheten offentlig om sine forpliktelser til å respektere mennesker, dyr, samfunn og miljø?

#### **Sustainability Policy:**

<https://www.advania.no/hubfs/Tjenestesider/B%C3%A6rekraft/Advania%20Sustainability%20Policy%202025.pdf>

#### **Supplier Code of Conduct:**

[https://www.advania.no/hubfs/Tjenestesider/B%C3%A6rekraft/Advania%20Group\\_%20Supplier%20Code%20of%20Conduct.pdf](https://www.advania.no/hubfs/Tjenestesider/B%C3%A6rekraft/Advania%20Group_%20Supplier%20Code%20of%20Conduct.pdf)

#### **Internal Code of Conduct:**

[https://www.advania.no/hubfs/Nettsider/Nettside%20-%20B%C3%A6rekraft/Advania-Group\\_Internal%20Code%20of%20Conduct.pdf](https://www.advania.no/hubfs/Nettsider/Nettside%20-%20B%C3%A6rekraft/Advania-Group_Internal%20Code%20of%20Conduct.pdf)

#### **Policy åpenhetsloven**

<https://www.advania.no/hubfs/Tjenestesider/B%C3%A6rekraft/ADNO%20Policy%20for%20responsible%20business%20conduct%20and%20transparency.pdf>

Advantias forpliktelser er detaljert beskrevet i våre offentlig tilgjengelige retningslinjer (lenket til ovenfor), som er forankret i anerkjente internasjonale standarder og erklæringer. Disse inkluderer FNs menneskerettighetserklæring, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) grunnleggende konvensjoner om arbeidsrettigheter, FNs barnekonvensjon og konvensjonen mot korrupsjon. I tillegg har hele konsernet felles retningslinjer for bærekraft, leverandør Code of Conduct og intern Code of Conduct.

Retningslinjene våre stiller klare krav til vår egen virksomhet, spesielt med tanke på aktsomhetsvurderinger. Retningslinjene adresserer vesentlige risikoer og påvirkninger virksomheten har, som avdekket i vesentlighetsvurderinger. De understreker også vårt ansvar for å støtte menneskerettigheter som fri fagorganisering, arbeiderrepresentasjon, samt å fremme leverandørutvikling og partnerskap. Videre fokuseres det på antikorrupsjonstiltak og krav til forhold i leverandørkjeden.

---

### 1.A.3 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med relevante deler av organisasjonen. For eksempel har Policy for Åpenhetsloven involvert ledergruppen og innkjøpsorganisasjonen, Internal Code of Conduct har involvert HR tett, og Supplier Code of Conduct har involvert innkjøpsorganisasjonen. Sustainability policy er utviklet med bred involvering av hele virksomheten på tvers av konsernet.

Retningslinjene bygger også på risiko-, mulighets- og påvirkningsanalyser i vår dobbelt vesentlighetsanalyse, som er gjennomført på konsernnivå, deretter oversatt og kvalitetssikret lokalt, og følger EU og EFRAGs veileder. Blant annet ble bærekraftsdata analysert, nåværende og kommende lovverk studert, og viktige interessenter konsultert – som kunder, ansatte og eiere.

Som en del av utviklingen av den doble vesentlighetsvurderingen for Advania utvidet vi vårt interessentengasjement. Vi anerkjenner at begrepet interessenter er bredt, og vi arbeider for å ivareta interessene til andre viktige aktører som påvirkes av Advanias virksomhet. Dette inkluderer lokalsamfunnene der produksjonen av produktene vi selger foregår, samt ansatte og fagforeninger hos disse produsentene. Viktig innsikt knyttet til deres perspektiver og behov kommer blant annet fra rapporter fra uavhengige tredjeparter. Videre deltar vi i aktuelle bransjefora og er aktive medlemmer i flere bærekraftfokusede organisasjoner, bl.a. UN Global Compact, Responsible Business Alliance (RBA), Etisk Handel, Oda Nettverket og TENK. Her mottar vi informasjon om vår verdikjede og påvirkning på ulike vesentlige tema, tilegner oss kunnskap og inspirasjon til arbeidet med bærekraft, samt arbeider med å påvirke organisasjonenes arbeid.

Gjennom medlemskapet i RBA forplikter vi oss også til å delta i utviklingen og oppfølgingen av RBAs etiske retningslinjer (Code of Conduct), som igjen danner grunnlaget for våre egne etiske retningslinjer - både internt og for våre leverandører.

Målene i bærekraftsstrategien er knyttet til de mest vesentlige påvirkningene og risikoene/mulighetene for virksomheten prioritert gjennom vår doble vesentlighetsanalyse, som også reflekteres i de ulike policyene.

Retningslinjer på konsernnivå er godkjent av konsernets overordnede styre (Advania AB). For Norge har vi i tillegg en egen policy for Åpenhetslovarbeidet som ble utformet av bærekraftsfunksjonen i Norge i samarbeid med tett involvering av relevante deler av organisasjonen, samt daglig leder. Denne retningslinjen ble vedtatt av Advania Norges styre.

Alle ansatte har obligatorisk opplæring på alle nevnte retningslinjer knyttet til bærekraft.

## 1.B Organisering og internkommunikasjon

### 1.B.1 Hvordan er arbeidet med aktsomhetsvurderinger organisert i virksomheten, forankret i interne retningslinjer og rutiner?

Advania har etablert en tydelig struktur for å fremme bærekraftig forretningspraksis på tvers av konsernet.

Bærekraftsteamet i konsernet er ledet av Helena Nordin, som er Chief Sustainability Officer Advania Sweden and Head of Corporate Responsibility Advania Group. Hun koordinerer arbeidet med bærekraft og har et eget team på ytterligere 18 fulltidsressurser i de ulike Advania-landene under seg, deriblant en spesialist på menneskerettigheter (Business and Human Rights specialist).

Sistnevnte ressurs er ansvarlig for å følge opp arbeidet med Responsible Business Alliance (RBA), en toneangivende organisasjon for bærekraft i IT-leverandørkjeden. I tillegg til å følge opp informasjon i RBA-plattformen, som innebærer selvrapporing på selskaps- og fabrikknivå samt fabrikkrevisjoner, utfører Business and Human Rights specialist selvstendige risikovurderinger av våre største leverandører, som utgjør over 80% av vår innkjøpskostnad. Dette innebærer en gjennomgang av blant annet bærekraftsrapporter og dokumentasjon fra leverandørene samt årlige ESG dialogmøter. Samlet gir dette arbeidet oss en oversikt over hvordan disse leverandørene håndterer grunnleggende menneske- og arbeidsrettigheter, samt deres miljøpåvirkning.

For leverandører som ikke er en del av RBA-samarbeidet har Advania Group et eget støttesystem for oppfølging av høyrisikoleverandører (basert på vurdering av sektor og landrisiko) gjennom Self-Assessment Questionnaires (SAQ) og Corrective Action Plans (CAPs). Dette arbeidet ledes også overordnet av Business and Human Rights specialist, men leverandørene er fordelt og skal følges opp i de ulike landorganisasjonene. På lokalt nivå i Norge ledes arbeidet med aktsomhetsvurderinger av bærekraftsdirektøren (Chief Sustainability Officer). Som tidligere nevnt har man også et team med "Sustainability champions" som leder arbeidet med aktsomhetsvurderinger og bærekraft i sine respektive avdelinger. Advania har et prosessbasert styringssystem sertifisert i henhold til ISO 14001 (miljøledelse), ISO 9001 (kvalitetsledelse) og ISO 27001 (Informasjonssikkerhet).

Innkjøpsspesialisten, som koordinerer arbeidet med videreutvikling av sentral innkjøpsprosess, sikrer at aktsomhetsvurderinger er integrert i selskapets sentrale prosesser. Kundekontakter og avtaleforvaltere er også involvert i å følge opp interne retningslinjer og rutiner, for eksempel å sikre kontroller av etterlevelse av etiske retningslinjer og videre oppfølging av leverandører.

Finansavdelingen i Advania Norge overvåker nye kunder og partnere for eventuelle sanksjoner (ref. tidligere beskrevet prosess for kartlegging av nye leverandører i World Check One), mens Partnerdirektøren leder arbeidet med aktsomhetsvurderingene av leverandører i tett samarbeid med innkjøpsspesialist og bærekraftsdirektør.

Med korte kommunikasjonsveier mellom ressurspersonene, både i Norden og Norge, sikrer vi at arbeidet med aktsomhetsvurderinger innlemmes i alle beslutningsprosesser med fokus på bærekraftig forretningspraksis.

### **1.B.2 Hvordan blir betydningen av virksomhetens aktsomhetsvurderinger konkretisert og tydeliggjort for de ansatte gjennom stillingsbeskrivelse (eller lignende), arbeidsoppgaver og insentivordninger?**

Ansatte gjennomgår obligatorisk opplæring i virksomhetens arbeid med aktsomhetsvurderinger og etiske retningslinjer via vårt e-læringssystem. I dette kurset skal blant annet alle ansatte lese og godkjenne at de vil følge våre retningslinjer. Retningslinjene ligger i vårt interne styringssystem og er offentliggjort på våre nettsider. Alle nyansatte får også en gjennomgang i bærekraftig forretningspraksis av Chief Sustainability Officer (CSO) på Advanias dag for nyansatte.

CSO har en variabel bonus som avhenger av at man realiserer planene i handlingsplanen for bærekraft for året. CEO har også en variabel bonus som blant annet avhenger av hvorvidt Advania kutter klimautslipp i tråd med satte mål.

Advania ser viktigheten i å forankre ansvaret for bærekraftig forretningspraksis i relevante stillingsinstrukser. Derfor har stillingsinstruksen til nøkkelpersoner blitt oppdatert, blant annet for Partner Director og innkjøpsspesialist. Begge måles også på andel leverandører som er risikovurdert i henhold til definerte ESG-parametre, og gjennomføring av revisjoner. Dette er et av flere resultater av det sentrale arbeidet med prosessbasert styringssystem, sertifisert i henhold til ISO 14001 (miljøledelse), ISO 27001 (informasjonssikkerhet) og ISO 9001 (kvalitet), der det gjennomføres møter med prosesseiere for å sikre at alle har relevante KPIer på kvalitet, informasjonssikkerhet og miljø der dette er vesentlig.

---

### **1.B.3 Hvordan sikres det at relevante ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre arbeidet med aktsomhetsvurderinger?**

I 2025 har obligatorisk opplæring for alle ansatte i bærekraftig forretningspraksis og aktsomhetsvurderinger blitt gjennomført, et initiativ som skal bidra til økt forståelse for bærekraftig forretningsvirksomhet og menneskerettigheter.

Videre samarbeider sentrale ansatte, som innkjøpsspesialist, bærekraftsdirektør, partnerdirektør og øvrige medlemmer av Sustainability Champions-teamet i Advania Norge, tett med ekspertkompetanse på konsernnivå. Dette omfatter blant annet spesialister innen menneskerettigheter, klima og annen relevant spisskompetanse. På tvers av konsernet benyttes månedlige møter til å følge opp og gjennomgå status for aktsomhetsvurderingsprosjekter, herunder vesentlighetsvurderingen, leverandørdialoger og øvrig bærekraftsarbeid.

Alle i konsernets bærekraftsteam og interne leverandøransvarlige inviteres til dialogmøtene vi har med de viktigste leverandørene, der vi i detalj går gjennom arbeidet med bærekraft. Leverandøransvarlige involveres også i arbeidet med risikovurdering og øvrig leverandøroppfølging i Stratsys og RBA.

Videre settes det av tid og bevilgninger til å gi sentrale ressurser (blant annet i Sustainability Champions-teamet) nødvendig opplæring gjennom for eksempel å delta på kurs og seminarer for å kunne gjøre aktsomhetsvurdering av sin del av virksomheten.

## 1.C. Planer og ressurser

### 1.C.1 Hvordan er virksomhetens forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn, dyr og miljø forankret i strategier og handlingsplaner?

Advania Norges strategi for bærekraftig forretningspraksis er tett knyttet til våre forpliktelser og retningslinjer på området. En sentral analyse for å prioritere innsatsområder i strategi og handlingsplan er den doble vesentlighetsanalysen, som omfatter vurderinger av risiko, muligheter og påvirkning på tvers av verdikjeden. Grunnlaget for analysen inkluderer interessentdialog med kunder, ansatte, eiere, leverandører og NGO-er, samt miljøspesifikke analyse og lokal juridisk gjennomgang. Den juridiske gjennomgangen omfatter relevante norske lover og lokale forskrifter og bidrar til den lokale tilpasningen av vesentlighetsanalysen.

Retningslinjer og strategi oppdateres når man har gjort oppdateringer av vesentlighetsvurderinger - gjerne i lys av ny informasjon man får tilgang til. Vesentlighetsvurderingen gir også grunnlag for årets rapport i henhold til ESRS-standardene.

Oppdatering av bærekraftsstrategi i 2025 og 2026 bygger på innsikt i oppdatert dobbelt vesentlighetsanalyse i tråd med EUs krav i nytt bærekraftsrapporteringsdirektiv (CSRD og ESRS). Strategien omfatter tema som klima, sirkulær omstilling, leverandøroppfølging, ansvarlig AI, datasikkerhet og mangfold. Strategien er utviklet i tett samarbeid med den norske ledergruppen og aktuelle mellomledere i organisasjonen. Som del av strategiarbeidet settes spesifikke strategiske langsiktige og kortsiktige mål innenfor hvert materielle tema. Hvert enkelt strategiske mål har et tydelig eierskap både hos de enkelte forretningsområdene og ansvarlig C-level.

Videre har hvert mål en tydelig plan for understøttende aktiviteter med definerte utførere/ledere basert på hvor det naturlige organisatoriske eierskapet bør ligge (ressurs som har aktuell rolle og ansvar for å kunne understøtte målområdet). Se mer informasjon om Sustainability Champions-teamet i seksjon "Om virksomheten". Dette teamet har møter hver tredje uke for å diskutere status på KPIer i strategien og konkrete avtalte aktiviteter for å støtte opp under måloppnåelse av disse.

Selskapets bærekraftsstrategi er integrert i selskapets sentrale forretningsplan for både 2025 og 2026. I 2025 var spydspissen for satsningen knyttet til sirkulær IT - arbeid knyttet til å bygge opp et eget datterselskap som skulle levere denne typen tjenester internt. Det var derfor et ekstra fokus på våre mål innen sirkulær IT som del av forretningsplanens KPIer som rapporteres månedlig til ledergruppe og styret. Mens for 2026 har man også inkludert leverandøroppfølging på ESG og kundeløsninger på bærekraft som en integrert del av sentral forretningsplan. Dermed rapporteres det i 2026 månedlig til styre og ledergruppe på disse KPIene. Status for et bredere sett av ESG mål og handlingsplaner kommuniseres internt hvert kvartal og eksternt gjennom årlig bærekraftsrapport.

I 2025 allokerte også Advania Norge budsjettmidler til bærekraftrelaterte initiativer i henhold til strategi og plan for 2026. Dette ble godkjent i desember 2025.

### 1.C.2 Hvordan følges strategier og planer for bærekraftig forretningspraksis opp av ledelse og styre?

Chief Sustainability Officer (CSO) Turi Pettersen sitter i Advania Norges ledergruppe, og rapporterer også direkte til CEO Siv Hjellegjerde Martinsen. Group Head of Sustainability and Compliance Helena Nordin sitter i konsernets utvidede ledergruppe, og rapporterer direkte til konsernets CEO Hege Støre.

Rapporter til begge de øverste ledelsesorganene (norsk ledergruppe og konsernets ledergruppe) og CEO gjøres på den måten hyppig. CSO har bl.a. også et fast agendapunkt i månedlige ledermøter der ESG følges opp. I både 2025 og 2026 var bærekraft også som tidligere omtalt integrert i sentral forretningsplan som en av hovedsatsningsområdene til selskapet og ble følgelig fulgt opp av hele ledergruppen og styre i månedlig strategisk kvalitativ og kvantitativ rapportering til ledergruppe og styret. Øvrige sentrale ESG KPIer og aktiviteter ble fulgt opp bl.a. i aktuelle ledergrupper i selskapet kvartalsvis, samt halvårlig internt til hele selskapet og årlig eksternt gjennom bærekraftsrapporten. Bærekraftsrapporten gjennomgås og godkjennes i Advania Norge ledergruppes samt konsernets ledergruppe og styret.

Videre har Advania AB og Advania Norges styre fast innslag på status for bærekraft i sin årlige styremøteplan. Dette kommer i tillegg til at bærekraft et tema for styre og styremøte etter behov, f.eks ved godkjenning av retningslinjer, denne Åpenhetsrapporten og bærekraftsrapport. Advania AB sitt styre har også en egen bærekraftskomiteé (se seksjon «Om virksomhetsstrukturen»)

## 1.D Partnerskap og samarbeid med leverandører og forretningsforbindelser

### 1.D.1 Hvordan tydeliggjør virksomheten viktigheten av bærekraftig forretningspraksis i møte med leverandører og forretningsforbindelser?

Advania Norge legger stor vekt på et tett samarbeid og dialog med våre største leverandører for å sikre at de etterlever våre krav. En sentral del av dette arbeidet er å sikre at våre leverandører godkjenner våre etiske retningslinjer gjennom bl.a. obligatorisk onboardingmodul der retningslinjene godkjennes. Videre kommuniseres og følges etterlevelse av etiske retningslinjer opp i jevnlige møter.

Dette arbeidet ledes primært av vår Partner Director i Advania Norge, som har regelmessig kontakt med våre største leverandører og deres representanter i Norge. I disse møtene diskuteres markedsplaner og -krav, som en del av dette også miljø, bærekraft, klima og etisk handel.

Chief Sustainability Officer spiller også en nøkkelrolle i å formidle og følge opp Advania Norges forventninger til leverandører om bærekraftig forretningspraksis. Dette skjer gjennom presentasjoner i forretningsmøter, hvor det også informeres om vårt arbeid med Åpenhetsloven.

Videre, som beskrevet under seksjon «Generell beskrivelse av virksomhetens innkjøpsmodell og leverandørkjede», har vi en rekke tiltak knyttet til å følge opp leverandørene våre på våre retningslinjer knyttet til bærekraft (både som del av leverandørutvelgelsen) og selve oppfølgingen lokalt og på konsernnivå utover møtevirksomhet.

Link til offentlig tilgjengelige retningslinjer for leverandører finnes også åpent på nettsiden (Se både konsernets Supplier Code of Conduct og Advania Norges Retningslinjer for Åpenhetsloven).

## 1.E Erfaringer og endringer

### 1.E.1 Hvilke erfaringer har virksomheten gjort seg om arbeidet med bærekraftig forretningspraksis i rapporteringsåret, og hva har endret seg som et resultat av dette?

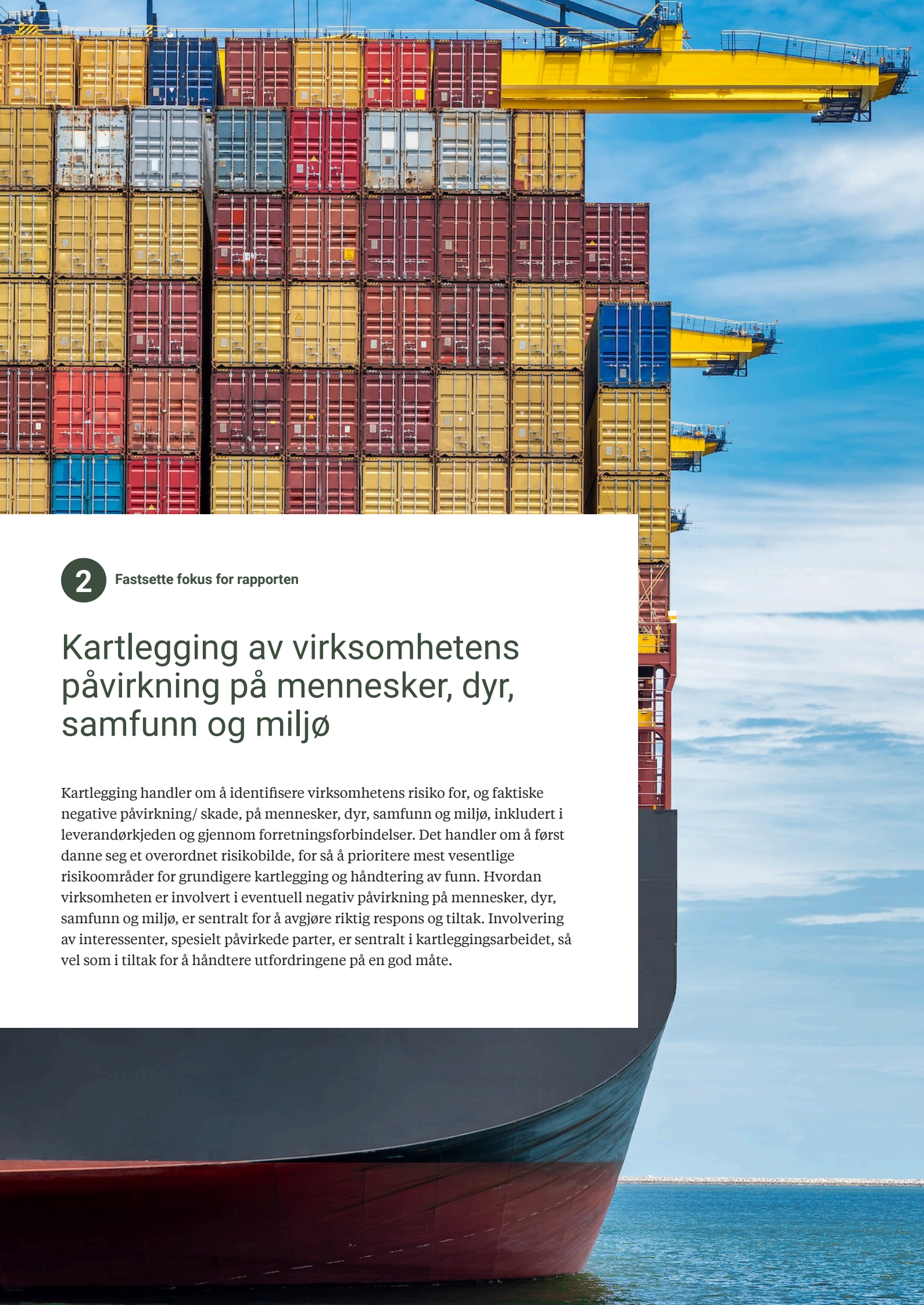
I rapporteringsåret har Advania gjort viktige erfaringer knyttet til arbeidet med bærekraftig forretningspraksis. Det regulatoriske landskapet for ESG er i rask utvikling og preges til tider av uklarheter, overlappende krav og endrede tolkninger, særlig i lys av forenklingsprosjekter som Omnibus i EU. Denne usikkerheten har skapt utfordringer, både i form av økte krav til intern kompetanse og behov for kontinuerlig oppdateringer på politiske endringer og retningsvalg.

Samtidig har det tydeliggjort hvilke virksomheter som står støtt i sitt bærekraftsarbeid – og hvilke som rokker, snur seg raskt eller endrer retning etter skiftende trender. Dette mener Advania bryter ned tilliten, og er uklokt gitt omstillingen som kreves fra samfunnet, men også fra markedet.

For vår del har året bekreftet at bærekraft ikke er en sideaktivitet, men en integrert del av forretningsstrategien. Vi opplever at temaet er viktigere enn noen gang – for kundene våre, for eierne våre og for våre ansatte.

Kravene i markedet, spesielt innen offentlig sektor med minimum 30 % vektning av klima og miljø i anskaffelser, samt økt vektlegging av etisk handel, har styrket behovet for konkret og dokumentert bærekraftspraksis. Flere kunder etterspør detaljerte og verifiserbare data, spesielt innen miljø, og vi ser at modenheten i markedet driver kvaliteten på arbeidet vårt fremover.

Som resultat av dette står vi i dag enda stødigere i vårt arbeid. Vi har beveget oss i retning av enda flere og dyptvirkende aktiviteter – ikke bare fordi det forventes, men fordi det gir forretningsmessig mening. Bærekraft har utviklet seg til å være en klar konkurransefaktor, og arbeidet vårt bidrar til både styrket omdømme, økt kundetillit og mer robuste, fremtidsrettede leveranseløp.



## 2

Fastsette fokus for rapporten

# Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning/ skade, på mennesker, dyr, samfunn og miljø, inkludert i leverandørkjeden og gjennom forretningsforbindelser. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere mest vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging og håndtering av funn. Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak. Involvering av interessenter, spesielt påvirkede parter, er sentralt i kartleggingsarbeidet, så vel som i tiltak for å håndtere utfordringene på en god måte.

## 2.A Kartlegging og prioritering

### PRIORITERT NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE FOR MENNESKER, DYR, SAMFUNN OG MILJØ

Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risiko er viktigere enn andre, eller at virksomheter ikke gjør noen med annen risiko, men at det som har størst negativ påvirkning prioriteres først. Kartlegging og prioritering er en kontinuerlig prosess.

#### 2.A.1 List opp prioritert risiko for potensiell og/ eller faktiske negative konsekvenser for mennesker, dyr, samfunn og miljø.

Prioritert risiko	Relatert tema	Geografi
<p><b>Risiko for uønsket ytre miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden.</b></p> <p><i>Høyt ressursforbruk knyttet til solgte produkter</i></p> <p>Advania's største negative klimapåvirkning stammer fra videresalg av IT-produkter som produseres i en global og kompleks verdikjede. Råvareutvinning, komponentproduksjon og sluttmontering av IT-maskinvare er utslippssintensive aktiviteter og står for en vesentlig andel av produktenes samlede klimafotavtrykk.</p> <p>Studier viser at over 80 % av klimabelastningen i livssyklusen til fysisk maskinvare oppstår i produksjonsfasen, blant annet som følge av høyt energiforbruk, bruk av fossile energikilder og ressurskrevende prosesser.</p> <p>Utvinning av enkelte mineraler, som gull, er særlig energikrevende og innebærer ofte bruk av helseskadelige kjemikalier som cyanid og kvikksølv. Dette representerer risiko både for arbeidere, lokalsamfunn og miljø, blant annet gjennom forurensning av vann, jord og økosystemer. I tillegg bidrar oppstrøms og nedstrøms transport, samt bruksfasen av IT-utstyr, vesentlig til Advania's samlede karbonfotavtrykk.</p> <p>"Bruk-og-kast" mentalitet forbundet med IT-utstyr, kombinert med utilstrekkelig resirkulering av e-avfall, kan over tid føre til økt ressursknapphet på kritiske råvarer og metaller som er nødvendige for produksjon av ny maskinvare.</p> <p><i>Forstyrrelser i leverandørkjeden (værkatastrofer)</i></p> <p>En betydelig andel av IT-maskinvaren Advania videreselger, er produsert i regioner med høy eksponering for alvorlige værhendelser. Klimaendringer øker hyppigheten og alvorlighetsgraden av ekstremvær, noe som kan føre til avbrudd i produksjon, logistikk og transport. Slike forstyrrelser kan resultere i leveranseutfordringer, økte kostnader og redusert tilgjengelighet på IT-utstyr, med potensielle finansielle konsekvenser for Advania og kundene.</p> <p><i>Klimaendringers påvirkning på datasenter</i></p>	<p>Miljø Utslipp Drivhusgasser Energi Avfall Materialbruk</p>	<p>Kina Indonesia India Myanmar/Burma Polen Vietnam Sør-Afrika</p>

Advania er eksponert for risiko knyttet til klimaendringer gjennom drift av datasentre og levering av IT-tjenester. Værrelaterte hendelser som flom, ekstremnedbør og jordskred kan skade kritisk infrastruktur, føre til driftsavbrudd og påføre virksomheten betydelige kostnader. Slike hendelser kan også påvirke kundenes operasjonelle robusthet og tillit til leveransene.

#### *Overgangsrisiko ved klimaomstilling*

Den globale omstillingen i tråd med Parisavtalen og 1,5°C-målet medfører økte krav til rapportering, strengere reguleringer og endrede forventninger fra kunder, investorer og myndigheter. Dersom disse endringene ikke håndteres på en systematisk måte, kan det føre til økte kostnader, tap av markedsandeler eller redusert konkurransevne. Samtidig representerer omstillingen også muligheter for virksomheter som evner å tilby mer energieffektive og sirkulære løsninger

#### *Energibruk og energikostnad*

En stor del av Advanias virksomhet er knyttet til levering av IT-tjenester og drift av datasentre. Leide kontorer, logistikkentre, datasentre og kundenes bruk av solgte produkter medfører betydelig energiforbruk. AI-baserte løsninger og økt digitalisering bidrar ytterligere til økt energietterspørsel.

Energikostnader forventes å øke, særlig i et scenario i tråd med 1,5°C-målet, der elektrifisering legger press på energisystemene. Dette kan påvirke Advania finansielt, både direkte gjennom egen drift og indirekte gjennom økte kostnader i leverandørkjeden og høyere priser på IT-maskinvare.

#### *Klimagassutslipp i egne operasjoner*

Advanias egne operasjoner – inkludert tjenestereiser, energibruk i kontorer, logistikkentre og datasentre, samt ansattes pendling – fører direkte til klimagassutslipp. Disse utslippene representerer både en miljøpåvirkning og en overgangsrisiko, særlig i lys av skjerpede klimakrav og forventninger om utslippsreduksjoner.

**Risiko forbundet med arbeiderrettigheter hos produsentenes fabrikker** (særlig komponentproduksjon, sluttmontering og råvareutvinning).

#### *Barnearbeid og tvangsarbeid (Høyrisikoland: Kina, Vietnam, Myanmar, Kongo, India, DR Kongo):*

I deler av IT-maskinvareleverandørkjeden foreligger det fortsatt betydelig risiko for barnearbeid og tvangsarbeid, særlig i høyrisikoland som Kina, Vietnam, Myanmar, India og DR Kongo. Risikoen gjelder både råvareutvinningsfasen og senere produksjonsledd som komponentproduksjon og sluttmontering. Barnearbeid innebærer ofte farlig arbeid og fravær fra skole, mens tvangsarbeid kan ta form av gjeldsbinding, trusler eller bevegelsesrestriksjoner under utnyttende forhold. Slike brudd kan gi alvorlige fysiske og psykiske konsekvenser og representerer en betydelig omdømme- og etterlevelsesrisiko for Advania.

Tvangsarbeid  
Fagorganisering og kollektive forhandlinger  
Barnearbeid  
Diskriminering  
Helse, miljø og sikkerhet  
Lønn  
Arbeidstid  
Regulære ansettelser  
Marginaliserte befolkningsgrupper  
Avskoging

Globalt  
Kongo  
Kina  
India  
Myanmar/Burma  
Mexico  
Malaysia  
Nigeria  
Rwanda  
Thailand  
Taiwan  
USA  
Vietnam

Advania's leverandør oppfølging har ikke bekreftet forekomst av barne- eller tvangsarbeid de siste årene, men revisjonsfunn peker på strukturelle forhold – særlig høy bruk av innleid og migrantarbeidskraft – som krever fortsatt tett oppfølging for å forebygge risiko.

*Diskriminering (Høyrisikoland: Rwanda, Mexico, India)*

Arbeidere i IT-verdikjeden kan oppleve systematiske ulikheter, inkludert diskriminering basert på kjønn, etnisitet eller andre kjennetegn. Dette kan vise seg som ulik lønn, begrensede karrieremuligheter og utestengelse fra beslutningsprosesser. Slike praksiser undergraver rettferdighet og menneskeverd og forsterker sosiale og økonomiske forskjeller. Som IT-forhandler og del av den globale verdikjeden kan Advania være knyttet til disse negative konsekvensene.

*Manglende organisasjonsfrihet og kollektive arbeidstakerrettigheter (Høyrisikoland: Kina, Vietnam)*

Forbud eller aktivt motarbeidelse av arbeidernes fagforeningsdannelse eller arbeid fra arbeidsgivers side. Organisasjonsfrihet og kollektive arbeidstakerrettigheter er ofte begrenset i deler av IT-maskinvareleverandørkjeden. Arbeidere kan møte hindringer for å danne eller bli medlem av fagforeninger, delta i kollektive forhandlinger eller utøve rettighetene sine uten represalier. Som IT-forhandler og del av den globale verdikjeden kan Advania være knyttet til disse negative påvirkningene på arbeidstakerrettigheter.

*Utrygge arbeidsforhold (inkl. beredskapsplaner.*

*Høyrisikoland: Nigeria, India, Kina)*

Gruvedrift og råvareutvinning er særlig forbundet med fysiske farer, som risiko for kollaps, ras og eksponering for støv og giftige gasser. I senere ledd av verdikjeden håndteres ofte farlige kjemikalier, og arbeidstakere kan utsettes for risiko knyttet til maskinbruk, ekstrem varme og mangelfullt verneutstyr.

Et gjennomgående funn i leverandør oppfølgingen er mangler knyttet til beredskap, inkludert svakheter i beredskapsplaner, opplæring, øvelser og dokumentasjon. Selv der grunnleggende tiltak er på plass, er det ofte behov for bedre systematikk, tydeligere ansvar og regelmessig testing av beredskapsprosedyrer.

*Arbeidsvilkår (inkl. lønn, arbeidstid og sosial beskyttelse).*

*Høyrisikoland: Rwanda, Mexico, India, Kina, Vietnam, Thailand)*

Arbeidsvilkår i IT-maskinvareleverandørkjeden kan ofte ligge under internasjonale arbeidsstandarder, med risiko for utilstrekkelig lønn, for lange arbeidstider og begrenset sosial beskyttelse. Dette kan forekomme fra råvareutvinning, komponentproduksjon til sluttmontering, særlig i produksjonsland med svak håndheving av arbeidstakerrettigheter. Som IT-forhandler og del av den globale verdikjeden kan Advania være knyttet til negative konsekvenser for arbeidstakeres velferd og livsgrunnlag.

Gjennom leverandør oppfølgingen ser vi at lønn og arbeidstidsbestemmelser er blant de mest gjennomgående

avvikene i vår leverandøroppfølging. Dette gjelder særlig overskridelser av lovpålagte grenser for overtid, mangelfull etterlevelse av krav til hviletid og svakheter i dokumentasjon av arbeidstid. Et beslektet funn er mangler i control processes, der utilstrekkelige interne kontrollrutiner og svak oppfølging bidrar til at brudd på lønns- og arbeidstidsregler ikke fanges opp eller korrigeres i tide.

### **Berørte lokalsamfunn**

#### *Urfolks rettigheter knyttet til innkjøp av mineraler*

Innkjøp av mineraler som brukes i IT-maskinvare som Advania selger, kan være knyttet til betydelig risiko for urfolks rettigheter. Gruvedrift kan føre til tap av land, tap av kulturarv og begrenset tilgang til naturressurser som er kritiske for livsgrunnlaget. Dette kan undergrave menneskerettigheter og sosial stabilitet.

#### *Innkjøp av mineraler, inkludert konfliktmineraler*

Mineraler i maskinvarekomponenter som Advania selger kan være knyttet til betydelig oppstrøms risiko for mennesker og miljø. Gruvevirksomhet i leverandørkjeden kan utsette arbeidere for farlige forhold, utnytte sårbar arbeidskraft og fortrenge lokalsamfunn. Alvorlige menneskerettighetsbrudd har blitt dokumentert i mange gruver, inkludert tilfeller av barnearbeid og tvangsarbeid. I høyrisikoregioner kan utvinning også bidra til væpnede konflikter. Miljøpåvirkninger kan blant annet være avskoging, vannforurensning og tap av biologisk mangfold.

### **Forretningsetikk, anti-korrupsjon, integritet og datasikkerhet i egen operasjon**

*Forretningsadferd, anti-korrupsjon og beskyttelse av varslere*  
Advania opererer i tillitskritiske markeder og globale leverandørkjeder der korrupsjonsrisiko kan være betydelig, blant annet i kontakt med offentlige myndigheter og leverandører i høyrisikoland. Manglende etterlevelse av lovverk eller etiske standarder kan føre til alvorlig finansiell og omdømmemessig skade, kontraktsopphør og regulatoriske sanksjoner, samt svekket tillit hos interessenter.

#### *Sikkerhetsbrudd knyttet til ansattes eller sluttbrukers informasjon og data*

Advania kan ha en potensiell negativ påvirkning dersom et sikkerhetsbrudd oppstår. Advania håndterer sensitiv informasjon, som konfidensielle data og personopplysninger omfattet av personvernlovgivning.

\*Et sikkerhetsbrudd omfatter for eksempel datalekkasje, DDOS eller ransomware knyttet til ansattes eller sluttbrukeres informasjon og data.

Siden Advania leverer kritiske infrastruktur- og IT-tjenester, kan et sikkerhetsbrudd også svekke sluttbrukernes operasjonelle robusthet og påvirke deres drift og interessenter negativt. Slike hendelser representerer også en finansiell risiko for Advania.

\*Sluttbrukere er primært Advanias kunder i privat og offentlig sektor, men kan også omfatte andre som kommer i kontakt med Advania (f.eks. besøkende på web og arrangementer).

Arbeidstid  
Korrupsjon  
Utslipp  
Energi  
Avfall  
Vann

Globalt  
Kina  
Kenya  
Norge  
Filippinene

### *Tjenester som sikrer robust drift*

Advania utvikler og leverer produkter og tjenester som styrker cybersikkerhet og personvern (teknisk, administrativt, menneskelig og kontinuitet) for kunder, med mål om robuste og resiliente operasjoner. Å levere kompetanse og løsninger som øker informasjonssikkerheten er allerede en sentral del av Advanias virksomhet, og videre vekst representerer en finansiell mulighet.

### **Ansvarlig AI**

#### *Skjevhet, diskriminering og feilinformasjon*

AI kan misbrukes til å spre desinformasjon eller til uetiske formål som masseovervåkning. Dette kan svekke personvern og grunnleggende rettigheter gjennom inngripende overvåkning og profilering. Skjevheter i treningsdata kan forsterke ulikhet og diskriminering. Når algoritmer trenes på skjeve eller ufullstendige datasett, kan de videreføre eksisterende fordommer og systematiske skjevheter.

#### *Endringer i arbeidsmarkedet*

Innføring av AI kan påvirke sysselsettingen betydelig, både gjennom automatisering og endrede kompetansekrav. Automatisering kan fortrenge enkelte roller, særlig repetitive eller rutinepregede oppgaver, og skape usikkerhet for berørte arbeidstakere og bransjer. Samtidig øker behovet for ny kompetanse – som dataanalyse, overvåking av AI-systemer og etisk styring – noe som legger press på arbeidsstyrken om rask omstilling.

#### *E-avfall*

Rask teknologisk utvikling gjør at både arbeidsplassutstyr og datasenterinfrastruktur blir foreldet raskere, noe som øker mengden elektronisk avfall. E-avfall klassifiseres som farlig avfall, og håndteringen kan føre til negativ miljøpåvirkning, for eksempel forurensning.

#### *Energibruk og klimagassutslipp*

AI – særlig store språkmodeller og maskinlæring – krever betydelige mengder energi, noe som kan øke klimagassutslipp. Utfordringen forsterkes når datasentre ligger i regioner med begrenset tilgang på fornybar energi eller i områder med vannmangel.

Økt energibruk i datasentre vil også øke driftskostnader. Denne trenden forventes å tilta når elektrifisering legger press på tilbudet av fornybar energi og kan drive opp strømprisene, noe som representerer en finansiell risiko.

#### *Regulatorisk usikkerhet*

Den raske utviklingen av AI, kombinert med regelverk som fortsatt er i utvikling – for eksempel EU AI Act – øker risikoen for manglende etterlevelse. Organisasjoner kan få utfordringer med å tolke og implementere krav korrekt, og kan dermed bli eksponert for juridiske utfordringer. Manglende etterlevelse kan gi betydelige bøter og, kanskje enda viktigere, omdømmeskade.

#### *Arbeidsforhold i leverandørkjeden (utvikling og testing av KI)*

Utvikling og trening av AI baserer seg ofte på arbeidsintensive oppgaver i utviklingsland, til tider under dårlige

<p>arbeidsforhold – ofte omtalt som «AI-sweatshops». Oppgavene inkluderer typisk datamerking, innholdsmoderering og andre repetitive prosesser som er nødvendige for å trene storskala AI-modeller. Manglende transparens i globale leverandørkjeder for AI-tjenester forsterker risikoen og gjør det vanskelig å sikre etiske standarder og ansvarlighet.</p>		
<p><b>Egen arbeidsstyrke</b>  <i>Arbeidsforhold</i>  Å tilby ansatte konkurransedyktig lønn og goder, god balanse mellom arbeid og fritid, samt gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling, er avgjørende for å tiltrekke og beholde talent.</p> <p><i>Mangfold og likebehandling</i>  Advania kan ha negativ påvirkning på ansatte ved tilfeller av diskriminering eller trakassering. Ulikhet og mangel på mangfold (f.eks. alder, religion, etnisk bakgrunn) representerer også en finansiell risiko. Diskriminerende praksis kan i tillegg medføre rettslige tvister og omdømmerisiko. Advania har i dag en skjev kjønnsfordeling (under 20% kvinner) og en medarbeidersammensetning som ikke fullt ut speiler samfunnet når det gjelder mangfold, noe som kan utgjøre en negativ påvirkning.</p> <p><i>Helse og sikkerhet</i>  Advania kan ha negativ påvirkning på ansatte gjennom lange arbeidsdager og et stressende arbeidsmiljø. Langvarig høyt arbeidspres og stress kan også skape etterlevelses- og omdømmerisiko for Advania.</p>	<p>Diskriminering  Helse, miljø og sikkerhet  Lønn  Arbeidstid</p>	<p>Norge</p>

For å forbedre forholdene i leverandørkjeden kreves det først og fremst en god felles forståelse på tvers av bransjen av risikobildet, etterfulgt av et vedvarende og systematisk arbeid der industrien og interessentene rundt samarbeider for å drive positiv utvikling.

Vi har vurdert og prioritert hva som er mest vesentlig gitt hvor alvorlige konsekvensene er for mennesker og miljø. Dette avhenger igjen av forventet skala, omfang og evne til å gjenopprette, samt vår forståelse av sannsynligheten for at vi tror dette forekommer i vår verdikjede. Flere risikoer, særlig negativ miljøpåvirkning, arbeidstid og beredskap er risikoer som vi har konstatert en rekke ganger gjennom direkte leverandøroppfølging de siste årene, mens andre risikoer bygger på virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risikoer gjennom øvrige kilder (se avsnitt 2.A.2 a)).

IT-leverandørkjeden er både kompleks og global, og innebærer risikoer som negativ miljøpåvirkning og menneskerettighetsbrudd på tvers av verdikjeden. Jo lengre flere ledd man kommer ut i verdikjeden oppstrøms, jo mer utfordrende er det å få god informasjon om risikobilde. Mye av aktiviteten oppstrøms foregår i høyrisikoland hva gjelder miljø og menneskerettigheter, og dermed forekommer de største risikoene også. I høyrisikolandene forekommer varierende grad av beskyttelse av miljø og menneskerettigheter.

Videre har vi prioritert en rekke temaer forbundet med vår egen operasjon fordi dette er under vår direkte kontroll og er kritisk for vår drift (blant annet klima, mangfold, inkludering, ansattilfredshet, forretningsetikk, antikorrupsjon, integritet og datasikkerhet og ansvarlig AI).

## BEGRUNNELSE FOR HVORFOR DISSE UTFORDRINGENE ER PRIORITERT SOM MEST VESENTLIGE FOR MENNESKER, DYR, SAMFUNN OG MILJØ

**2.A.2 Beskriv: a) virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og hvordan den risikoen ble identifisert og prioritert b) eventuelle deler av virksomheten som ikke er dekket i kartleggingen (produktgrupper, egne produkter, avdelinger eller lignende) og hvorfor c) hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert d) om det er identifisert områder hvor det er manglende informasjon for å vurdere risiko og hvordan dere vil gå frem for å få mer informasjon om dette.**

a) Risikokartlegging foregår som en integrert del av vår årlige doble vesentlighetsanalyse i henhold til ESRS standard som del av EUs nye rapporteringsdirektiv CSRD. Denne bygger som nevnt på en rekke analyser som industrirapporter, dialog med leverandørene, intervjuer av sentrale interessenter (som kunder, eiere og ansatte) samt innsamlet ESG data. Ekstern revisor har gjennomgått og godkjent vesentlighetsanalysen.

Videre er virksomheten sertifisert i henhold til ISO-standardene 14001 (miljø), 9001 (kvalitet) og 27001 (informasjonssikkerhet), og vi bruker disse ledelsessystemene og revisjonsprosessene for strukturert arbeid med temaene samt sikre tilbakemelding og ytterligere tredjepartsverifisering av risikoidentifisering på miljø og informasjonssikkerhet.

Mye av de mest alvorlige risikoene foregår i råvareutvinning og produsentleddet til Advania for fysisk maskinvare. Advanias rutiner for kartlegging og identifisering av risiko av leverandører består av fire kjernekomponenter:

- (1) Leverandørdialog: Både lokalt i Norge gjennom Partnerprogram, men også på konsernnivå gjennom dypdesamtaler på bærekraft (tidligere omtalte ESG dialogmøter)
  - (2) Leverandørens RBA-medlemsstatus og vurdering.
  - (3) Øvrige leverandørers risikovurdering i Stratsys, ut fra geografi og sektor i tillegg til egne SAQer der vi etterspør mer informasjon knyttet til identifiserte risikoer som igjen følges opp med eventuelle korreksjonsplaner i systemet.
  - (4) I tillegg følger vi med på utviklingen og sammenligner egne vurderinger med eksterne relevante risikovurderinger, som f.eks. Etisk Handels risikoverktøy, RBAs risikokart og DFØs risikovurderinger.
  - 5) Innsikt og funn fra whistleblower-kanaler
- b) N/A
- c) Se også avsnitt a).

For å kunne jobbe med og utfordre leverandørene våre har vi også hentet inn informasjon fra nøytral tredjeparter, bl.a. fra revisjoner i RBA knyttet til disse temaene, DFØs risikovurderinger og Etisk Handel. I tillegg gjør vi egne risikovurderinger på toppen av dette. I Stratsys har vi et risikokart som dekker både sektor og landdimensjonen. Denne henter informasjon fra følgende kilder:

- Environmental Performance Index (EPI) fra Yale Center for Environmental Law & Policy
- Freedom of the World fra Freedom House (politiske og menneskelige friheter og rettigheter)
- International Trade Union Confederations (ITUC) Global Rights Index
- The Corruption Perceptions Index (CPI) fra Transparency International
- World Development Indicators fra Verdensbanken
- Lister fra EU og FATF (Financial Action Task Force)
- Relevant data fra FN's statistikkavdeling, inkludert SDG-indikatorer
- Anonymisert statistikk fra evalueringer og rangeringer

Vi har også til enhver tid tilgang til et digitalt risikokart med risikooversikt over ulike land i RBA-portalen. Følgende kilder er brukt til risikokartet:

- Secondary Enrollment Index
- Global Slavery Index
- Human Development Index
- Workers Rights Index, Child Labor Index
- Forced Labor Index
- Freedom of Association Index
- Humane Treatment Index
- Migrant Workers Index, Domestic Migrant Workers Index
- Wages Index
- Working Hours Index

Som nevnt har vi også en rekke dybdesamtaler med våre viktigste leverandører som også utgjør viktige fora for å hente inn informasjon. I tillegg er vi aktive i en rekke bransjesamarbeid, bl.a. gjennom RBA og Etisk Handel,

som, utgjør viktige kilder for å kunne få tilgang til nyttig innsikt til arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

d) For å kompensere for begrensninger i deling av revisjonsdata fra tredjepartsordninger som RBA styrker Advania bruken av strukturerte ESG-dialogmøter, samt målrettede SAQ-prosesser i eget støttesystem med eksplisitt kobling til prioriterte risikotema.

Et viktig forbedringsområde er begrenset evne til å dele informasjon fra RBA-revisjoner fritt. Derfor vil vi fortsette å fokusere på dialog med våre leverandører og jobbe for økt tilgang til flere revisjonsrapporter i RBA. I 2025 hadde vi flere strukturerte dialoger med leverandører som også er medlem i RBA. Det er også verdt å merke seg at disse er positive til å dele revisjonsinformasjon i de tilfellene vi ber om dette, og vi vil fortsette å utfordre dem til å dele mer og følge opp funn som avdekkes.

Ettersom innledende risikovurdering og oppfølging bygger på selvrapporing må dette i seg selv bygge på tillit, og avhenger av at personene som får ansvar for å følge opp disse har rett kompetanse til å fylle dem ut. For å motvirke dette vil vi alltid gå grundig gjennom SAQene for å avdekke inkonsistens, manglende beskrivelser osv. for å bedre kunne vurdere risiko. Samt etterspørre/gjennomføre revisjoner ved behov.

---

## ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

### 2.A.3 Beskriv annen risiko for negativ påvirkning/skade på mennesker, dyr, samfunn og miljø som ble identifisert men ikke prioritert, og hvordan disse er håndtert

Vi erkjenner at det eksisterer mange vesentlige risikoer forbundet med IT-leverandørkjeden, og har iverksatt en rekke kontroller for å følge disse opp. Vi har likevel gjort et bevisst valg ved å fokusere på enkelte temaer der vi går mer i dybden for å forhåpentligvis maksimere potensiell positiv påvirkning.

Bærekraftsstrategi og handlingsplaner adresserer viktige risikoer som klima, energi, sirkulær IT, e-avfall, konfliktmineraler, mangfold og inkludering (se bl.a. seksjon "Prosessmål i kommende rapporteringsår"). Når det gjelder oppfølging av leverandørene våre så fokuserte vi i 2025 på klima, sirkularitet, levelønn og konfliktmineraler.

Øvrige vesentlige risikoer forbundet med leverandørkjeden følges opp i ulik grad gjennom leverandørens retningslinjer, leverandør oppfølgingsprosesser og industrisamarbeid. Nedenfor finnes en oversikt over vesentlige risikoer i leverandørkjeden, risikobeskrivelser og hvordan disse følges opp:

**Forurensning:** Utslipp av helse- og miljøskadelige stoffer utover tillatte grenser som bl.a. kan forurense vannkilder og andre lokale økosystem.

Følges bl.a. opp gjennom:

- Supplier Code of Conduct.
- Advania Norge leverandør oppfølging 2025 gjennom Stratsys.
- RBA samarbeid gjennom Responsible Environment Initiative Engagement

**Helsefarlige og miljøskadelige kjemikalier:** Utvinning av metaller og mineraler involverer ofte bruk av kjemikalier som cyanid og kvikksølv. I produksjon av komponenter benyttes en rekke ulike helseskadelige stoffer som kadmium, beryllium og flammehemmere.

Følges bl.a. opp gjennom:

- Supplier Code of Conduct.
- RBA samarbeid gjennom Responsible Environment Initiative engasjement.
- Miljødeklarasjon gjennomgang og stikkprøver

**Kortsiktige kontrakter:** Midlertidige kontrakter som inngås for arbeidsforholdet som bidrar til redusert arbeidssikkerhet.

Følges opp bl.a. gjennom:

- Ikke eksplisitt nevnt i Advania Supplier Code of Conduct, men dekkes indirekte gjennom øvrige punkter knyttet til arbeidsforhold og retten til forhandling.
- RBA samarbeid, bl.a. gjennom egen klausul i felles Code of Conduct, som tilsier at alt bruk av midlertidige kontrakter skal være innenfor lokal lovgivning.

**Vannforbruk:** Høyt vannforbruk forbundet med produksjon av IT-utstyrs komponenter som microchips og kretskort. Bl.a. i rengjøringsprosesser.

Følges bl.a. opp gjennom:

- Supplier Code of Conduct.
- RBA samarbeid, særlig undergruppen Responsible Environment Initiative.

### Uavklarte risikoer og begrensninger i arbeidet

Advania erkjenner at det fortsatt finnes uavklarte risikoer i deler av verdikjeden, særlig i de tidligste leddene som vi er mest distansert fra knyttet til råvareutvinning og komponentproduksjon.

Begrenset transparens i enkelte ledd, samt restriksjoner knyttet til fri deling av all revisjonsinformasjon fra tredjepartsordninger som RBA, gjør det utfordrende å få full innsikt i alle forhold.

Der direkte innsyn ikke er mulig, benytter Advania dialog, bransjesamarbeid og påvirkning gjennom felles standarder som viktigste virkemidler. For leverandører der risiko for alvorlig negativ påvirkning vedvarer uten tilfredsstillende forbedring, vurderes eskalering i form av forsterket oppfølging eller avvikling av samarbeid.

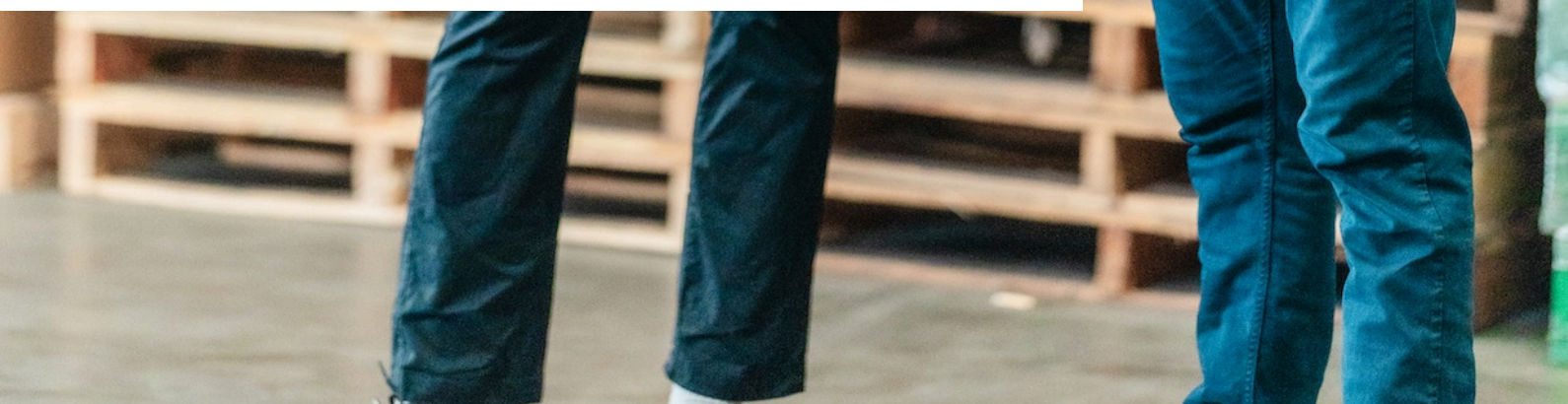


3

Håndtering av prioritert påvirkning

## Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere funn fra kartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø prioriteres først. Dette betyr ikke at annen risiko er uvesentlig eller at det ikke håndteres. Hvordan virksomheten er involvert, er sentralt for å treffe riktige tiltak. Faktisk negativ påvirkning/skade som virksomheten forårsaker eller bidrar til må stanses, forebygges og reduseres. Virksomheter som er direkte forbundet med negativ påvirkning må bruke sin innflytelse til å få forretningsforbindelser (f.eks. leverandører) til å stanse, forebygge og redusere dette. Dette innebærer å utvikle og iverksettes planer og rutiner for å håndtere risiko, og kan kreve endringer i egne policyer og styringssystemer. Virksomheters vellykkede håndtering av negativ påvirkning på mennesker, dyr samfunn og miljø er et avgjørende bidrag til FNs bærekraftsmål.



## 3.A Stanse, forebygge eller redusere

### 3.A.1 Beskriv mål og status for de tiltakene virksomheten har iverksatt for å redusere prioritert risiko

**Risiko for uønsket ytre miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden.**  
***Høyt ressursforbruk knyttet til solgte produkter***

Advania's største negative klimapåvirkning stammer fra videresalg av IT-produkter som produseres i en global og kompleks verdikjede. Råvareutvinning, komponentproduksjon og sluttmontering av IT-maskinvare er utslippsintensive aktiviteter og står for en vesentlig andel av produktenes samlede klimafotavtrykk.

Studier viser at over 80 % av klimabelastningen i livssyklusen til fysisk maskinvare oppstår i produksjonsfasen, blant annet som følge av høyt energiforbruk, bruk av fossile energikilder og ressurskrevende prosesser.

Utvinning av enkelte mineraler, som gull, er særlig energikrevende og innebærer ofte bruk av helseskadelige kjemikalier som cyanid og kvikksølv. Dette representerer risiko både for arbeidere, lokalsamfunn og miljø, blant annet gjennom forurensning av vann, jord og økosystemer. I tillegg bidrar oppstrøms og nedstrøms transport, samt bruksfasen av IT-utstyr, vesentlig til Advania's samlede karbonfotavtrykk.

"Bruk-og-kast" mentalitet forbundet med IT-utstyr, kombinert med utilstrekkelig resirkulering av e-avfall, kan over tid føre til økt ressursknapphet på kritiske råvarer og metaller som er nødvendige for produksjon av ny maskinvare.

***Forstyrrelser i leverandørkjeden (værkatasstrofer)***

En betydelig andel av IT-maskinvaren Advania videreselger, er produsert i regioner med høy eksponering for alvorlige værhendelser. Klimaendringer øker hyppigheten og alvorlighetsgraden av ekstremvær, noe som kan føre til avbrudd i produksjon, logistikk og transport. Slike forstyrrelser kan resultere i leveranseutfordringer, økte kostnader og redusert tilgjengelighet på IT-utstyr, med potensielle finansielle konsekvenser for Advania og kundene.

***Klimaendringers påvirkning på datasenter***

Advania er eksponert for risiko knyttet til klimaendringer gjennom drift av datasentre og levering av IT-tjenester. Værrelaterte hendelser som flom, ekstremnedbør og jordskred kan skade kritisk infrastruktur, føre til driftsavbrudd og påføre virksomheten betydelige kostnader. Slike hendelser kan også påvirke kundenes operasjonelle robusthet og tillit til leveransene.

***Overgangsrisiko ved klimaomstilling***

Den globale omstillingen i tråd med Parisavtalen og 1,5°C-målet medfører økte krav til rapportering, strengere reguleringer og endrede forventninger

fra kunder, investorer og myndigheter. Dersom disse endringene ikke håndteres på en systematisk måte, kan det føre til økte kostnader, tap av markedsandeler eller redusert konkurranseevne. Samtidig representerer omstillingen også muligheter for virksomheter som evner å tilby mer energieffektive og sirkulære løsninger

#### ***Energibruk og energikostnad***

En stor del av Advanias virksomhet er knyttet til levering av IT-tjenester og drift av datasentre. Leide kontorer, logistikksentre, datasentre og kundenes bruk av solgte produkter medfører betydelig energiforbruk. AI-baserte løsninger og økt digitalisering bidrar ytterligere til økt energietterspørsel.

Energikostnader forventes å øke, særlig i et scenario i tråd med 1,5°C-målet, der elektrifisering legger press på energisystemene. Dette kan påvirke Advania finansielt, både direkte gjennom egen drift og indirekte gjennom økte kostnader i leverandørkjeden og høyere priser på IT-maskinvare.

#### ***Klimagassutslipp i egne operasjoner***

Advanias egne operasjoner – inkludert tjenestereiser, energibruk i kontorer, logistikksentre og datasentre, samt ansattes pendling – fører direkte til klimagassutslipp. Disse utslippene representerer både en miljøpåvirkning og en overgangsrisiko, særlig i lys av skjærpede klimakrav og forventninger om utslippsreduksjoner.

Overordnet mål :

#### **Klima:**

Advania Norge skal redusere absolutte scope 1 og 2 GHG utslipp med minst 50%, og scope 3 utslipp med minst 61% per NOK verdiskapning innen 2030 (2023 baseår). Videre skal Advania redusere utslipp med 90% (scope 1, 2 og 3) med 2023 baseår innen 2045.

100% fornybar energi i alle egne datasenter-operasjoner.

#### **Energi:**

Redusere kwh/vCPU i datasenter med 30% innen 2030.

Sikre PUE under 1.2 på alle datasenter innen 2030.

#### **Sirkulær økonomi:**

Årlig ta tilbake like mye utstyr som ble satt på markedet av Advania Norge innen 2030.

Øke salg av brukt utstyr til 25% av totalt salg innen 2030.

Status :

Se seksjon "prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret".

#### Mål i rapporteringsåret :

##### **Klima:**

- 1) Advania Norge har fått godkjent klimamål av SBTi organisasjonen innen 2025 (Near targets og Net Zero targets), og arbeidet med en oppdatert klimaomstillingsplan. *Oppnådd*
- 2) Godkjente klimamål ihht til SBTi: Advania Norge skal redusere absolutte scope 1 og 2 GHG utslipp med minst 50%, og scope 3 utslipp med minst 61% per NOK verdiskapning innen 2030 (2023 baseår). Videre skal Advania redusere utslipp med 90% (scope 1, 2 og 3) med 2023 baseår innen 2045. *Pågår.*
- 3) Advania Norge øker inntektene fra klimautslippsreducerende tjenester (i henhold til EU taxonomiens definisjoner) *Utsatt.*
- 4) Integre klima- og bærekraftshensyn i tjenstedesignprosessen. *Oppnådd.*
- 5) Advania Norge kommuniserer tydelig forventninger til klima, sirkularitet og bærekraft i partnerdialog. *Oppnådd.*

##### **Energi:**

- 1) Advania Norge skal forbedre energieffektiviteten i datasentrene med 35% (kwh/vCPU) innen 2030 sammenlignet med 2024. *Delvis oppnådd: 7% forbedring mot 8% årlig forbedringsmål.*
- 2) Sikre 100% fornybar energiforbruk på alle kontorer og datasentre innen 2030. *Oppnådd.*

##### **Sirkulær økonomi:**

- 1) 100% av laptops som Advania tar til markedet og internt utstyr vi benytter skal bli sirkulert (altså enten gjenbrukt eller resirkulert ansvarlig) innen 2030. *Pågår*
- 2) 100% av personell har gjennomgått kurs i sirkulær IT-anskaffelser. *Delvis oppnådd. 88% av ansatte gjennomgikk opplæring.*
- 3) Minst fem nye sirkulære IT-tjenester er definert og lansert, med tydelig «go-to-market» plan. *Oppnådd.*

#### Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

- Rullere forbedrede miljødata og klimanudgingtiltak i nettbutikk, inkludert lansering av ny miljøinformasjon.
- Oppdaterte ESG-krav til datasenterleverandører og tettere oppfølging gjennom kvartalsmøter
- Utforske og implementere teknologier for energieffektivisering, inkludert visualiseringsverktøy og vurdering av liquid cooling
- Videreføre 100% fornybar energi på datasentrene gjennom opprinnelsesgarantier
- Videreutvikle klimaregnskapet mot mer aktivitetsbasert og presis data og videreutvikle og detaljere utslippsbane fremover
- Videreutvikling av sirkulære IT-tjenester gjennom datterselskap Advania Finans
- Forbedre take-back-prosesser for brukt utstyr

- Delta i relevante bransjekoalisjoner (GoForIT, RBA) for å få tilgang til og bidra til harmonisering av klimadata (eksplisitt fokus i begge organisasjonene)

**Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :**

Tiltakene forventes samlet sett å bidra til redusert klima- og miljøpåvirkning fra både egen drift og leveranser, samt til mer informerte og bærekraftige valg hos kundene. Forbedrede miljødata og klimanudging i nettbutikken vil gjøre det enklere å velge løsninger med lavere fotavtrykk, mens oppdaterte ESG-krav og tettere oppfølging av datasenterleverandører vil styrke etterlevelse og drive kontinuerlige forbedringer i energibruk og miljøytelse. Utforsking og implementering av energieffektiv teknologi, kombinert med videreføring av 100 % fornybar energi, forventes å redusere energiforbruk per levert tjeneste og styrke robustheten i utslippsreduksjonsarbeidet. Samtidig vil et mer aktivitetsbasert og presist klimaregnskap gi bedre beslutningsgrunnlag og tydeligere styring mot langsiktige klimamål. Videreutvikling av sirkulære IT-tjenester og forbedrede take-back-prosesser vil bidra til forlenget levetid på utstyr, redusert avfall og mer effektiv ressursbruk. Deltakelse i bransjekoalisjoner som GoForIT og RBA forventes i tillegg å styrke datakvalitet, sammenlignbarhet og harmonisering av klimadata, og dermed øke transparens og samlet påvirkningskraft i verdikjeden.

**Mål i kommende rapporteringsår:**

Skape en tydelig "klimadulteplan" for å gjøre det enklere for kundene våre å ta klimavennlige valg i bl.a. nettbutikken.

100% av datasentrene vi opererer i må godkjenne detaljerte miljøkrav knyttet til bl.a. energieffektivisering, fornybar energi, varmegjenvinning, avfall, luftforurensning og vannforbruk.

Redusere kwh/vCPU i datasenter med 8%.

100% fornybar energi i alle datasenter operasjoner.

Oppnå 10% leasing av totalomsetning for utstyrssalg.

Øke take-back inntekene på IT utstyr med 15%.

**Risiko forbundet med arbeiderrettigheter hos produsentenes fabrikker (særlig komponentproduksjon, sluttmontering og råvareutvinning).**

***Barnarbeid og tvangsarbeid (Høyrisikoland: Kina, Vietnam, Myanmar, Kongo, India, DR Kongo):***

I deler av IT-maskinvareleverandørkjeden foreligger det fortsatt betydelig risiko for barnarbeid og tvangsarbeid, særlig i høyrisikoland som Kina, Vietnam, Myanmar, India og DR Kongo. Risikoen gjelder både råvareutvinningsfasen og senere produksjonsledd som komponentproduksjon og sluttmontering. Barnarbeid innebærer ofte farlig arbeid og fravær fra skole, mens tvangsarbeid kan ta form av gjeldsbinding, trusler eller bevegelsesrestriksjoner under utnyttende forhold. Slike brudd kan gi alvorlige fysiske og psykiske konsekvenser og representerer en betydelig omdømme- og etterlevelsesrisiko for Advania.

Advantias leverandøroppfølging har ikke bekreftet forekomst av barne- eller tvangsarbeid de siste årene, men revisjonsfunn peker på strukturelle forhold – særlig høy bruk av innleid og migrantarbeidskraft – som krever fortsatt tett oppfølging for å forebygge risiko.

***Diskriminering (Høyrisikoland: Rwanda, Mexico, India)***

Arbeidere i IT-verdikjeden kan oppleve systematiske ulikheter, inkludert diskriminering basert på kjønn, etnisitet eller andre kjennetegn. Dette kan vise seg som ulik lønn, begrensede karrieremuligheter og utestengelse fra beslutningsprosesser. Slike praksiser undergraver rettferdighet og menneskeverd og forsterker sosiale og økonomiske forskjeller. Som IT-forhandler og del av den globale verdikjeden kan Advania være knyttet til disse negative konsekvensene.

***Manglende organisasjonsfrihet og kollektive arbeidstakerrettigheter (Høyrisikoland: Kina, Vietnam)***

Forbud eller aktivt motarbeidelse av arbeidernes fagforeningsdannelse eller arbeid fra arbeidsgivers side. Organisasjonsfrihet og kollektive arbeidstakerrettigheter er ofte begrenset i deler av IT-maskinvareleverandørkjeden. Arbeidere kan møte hindringer for å danne eller bli medlem av fagforeninger, delta i kollektive forhandlinger eller utøve rettighetene sine uten represalier. Som IT-forhandler og del av den globale verdikjeden kan Advania være knyttet til disse negative påvirkningene på arbeidstakerrettigheter.

***Utrygge arbeidsforhold (inkl. beredskapsplaner. Høyrisikoland: Nigeria, India, Kina)***

Gruvedrift og råvareutvinning er særlig forbundet med fysiske farer, som risiko for kollaps, ras og eksponering for støv og giftige gasser. I senere ledd av verdikjeden håndteres ofte farlige kjemikalier, og arbeidstakere kan utsettes for risiko knyttet til maskinbruk, ekstrem varme og mangelfullt verneutstyr.

Et gjennomgående funn i leverandøroppfølgingen er mangler knyttet til beredskap, inkludert svakheter i beredskapsplaner, opplæring, øvelser og

dokumentasjon. Selv der grunnleggende tiltak er på plass, er det ofte behov for bedre systematikk, tydeligere ansvar og regelmessig testing av beredskapsprosedyrer.

**Arbeidsvilkår (inkl. lønn, arbeidstid og sosial beskyttelse). Høyrisikoland: Rwanda, Mexico, India, Kina, Vietnam, Thailand)**

Arbeidsvilkår i IT-maskinvareleverandørkjeden kan ofte ligge under internasjonale arbeidsstandarder, med risiko for utilstrekkelig lønn, for lange arbeidstider og begrenset sosial beskyttelse. Dette kan forekomme fra råvareutvinning, komponentproduksjon til sluttmontering, særlig i produksjonsland med svak håndheving av arbeidstakerrettigheter. Som IT-forhandler og del av den globale verdikjeden kan Advania være knyttet til negative konsekvenser for arbeidstakers velferd og livsgrunnlag.

Gjennom leverandøroppfølgingen ser vi at lønn og arbeidstidsbestemmelser er blant de mest gjennomgående avvikene i vår leverandøroppfølging. Dette gjelder særlig overskridelser av lovpålagte grenser for overtid, mangelfull etterlevelse av krav til hviletid og svakheter i dokumentasjon av arbeidstid. Et beslektet funn er mangler i control processes, der utilstrekkelige interne kontrollrutiner og svak oppfølging bidrar til at brudd på lønns- og arbeidstidsregler ikke fanges opp eller korrigeres i tide.

#### Berørte lokalsamfunn

##### **Urfolks rettigheter knyttet til innkjøp av mineraler**

Innkjøp av mineraler som brukes i IT-maskinvare som Advania selger, kan være knyttet til betydelig risiko for urfolks rettigheter. Gruvedrift kan føre til tap av land, tap av kulturarv og begrenset tilgang til naturressurser som er kritiske for livsgrunnlaget. Dette kan undergrave menneskerettigheter og sosial stabilitet.

##### **Innkjøp av mineraler, inkludert konfliktmineraler**

Mineraler i maskinvarekomponenter som Advania selger kan være knyttet til betydelig oppstrøms risiko for mennesker og miljø. Gruvevirksomhet i leverandørkjeden kan utsette arbeidere for farlige forhold, utnytte sårbar arbeidskraft og fortrenge lokalsamfunn. Alvorlige menneskerettighetsbrudd har blitt dokumentert i mange gruver, inkludert tilfeller av barnarbeid og tvangsarbeid. I høyrisikoregioner kan utvinning også bidra til væpnede konflikter. Miljøpåvirkninger kan blant annet være avskoging, vannforurensning og tap av biologisk mangfold.

Overordnet mål :

100% av alle leverandører vurdert opp mot ESG krav i Advanias Supplier Code of Conduct, med ekstra oppfølging og lukking av evt avvik for høyrisiko-leverandører.

Status :

Se seksjon "prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret".

Mål i rapporteringsåret :

1) 100% av Advania Norges leverandører er risikovurdert ihht ESG parametre (bl.a. menneskerettigheter, arbeiderrettigheter, anti-korrupsjon og miljø). *Oppnådd.*

2) Advania konsernet identifiserer og samarbeider med høy-risiko leverandører for å bidra til ansvarlig mineralinnkjøp (unngå konfliktmineraler). *Oppnådd.*

#### Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

- Samtlige leverandører gjennomgått ESG risikovurdering i eget nytt støttesystem
- Gjennomføre leverandørmøter og ESG dialoger med strategiske partnere der konfliktmineraler og levelønn blir fokustema
- Delta aktivt i RBA-arbeidsgrupper for arbeiderrettigheter, levelønn, kopper og kobolt-verdikjeden samt miljø
- Sende ut Self Assessment Questionnaires (SAQs) gjennom eget støttesystem til alle high-risk mid-spend leverandører, der samtlige prioriterte risikotema spørsmålsstilles, deriblant spørsmål knyttet til levelønn og arbeidstid (KPI inkludert i månedlig rapportering til styre og ledergruppe)
- Sikre Corrective Action Requests (CAR) oppfølging innen deadline (KPI inkludert i månedlig rapportering til styre og ledergruppe)
- Aktivt arbeid med å etterspørre og ettergå flere VAP revisjonsrapporter i RBA med strategiske partnere
- Aktivt deltakelse i Etisk Handels levelønnsarbeidsgruppe, inkludert kartlegging av høyrisiko fabrikk i Kina
- Bruke vår stemme inn i RBA Code-votering for å påvirke strengere krav til levelønn i global leverandørkjede.
- Bidra aktivt inn i med RBA public procurers engagement program for å aktivere offentlige innkjøpere i Norge til å bidra til etisk handel

#### Arbeid med leverandøroppfølging og prioriterte risiko gjennom internt støttesystem (SAQs og CARs)

Som del av arbeidet med å håndtere prioritert risiko knyttet til arbeiderrettigheter i leverandørkjeden, benytter Advania strukturerte Supplier Assessment Questionnaires (SAQ) og Corrective Action Plans (CAR) som sentrale verktøy i leverandøroppfølgingen gjennom egen systemstøtte.

SAQ er utformet for å treffe samtlige prioriterte risikoer beskrevet under seksjon 2.A.1, og er identifisert gjennom Advanias doble vesentlighetsanalyse (DMA). Spørsmålene er temabasert og dekker blant annet arbeidsrettigheter, menneskerettigheter, miljø og klima, forretningsetikk, datasikkerhet og leverandørkjede, og fungerer som trigger for å avdekke både faktiske avvik, modenhetsnivå og behov for forbedring hos leverandører. SAQ brukes særlig overfor leverandører i høyrisiko-segmenter, basert på land- og sektorrisiko samt innkjøpsvolum.

Gjennom SAQ etterspørres blant annet informasjon om leverandørers praksis knyttet til tvangsarbeid og barnarbeid, arbeidstid og overtidsbruk, fagorganisering, bruk av agenter og underleverandører, samt due diligence på konfliktmineraler og andre kritiske råvarer. På miljø- og klimafeltet innhentes data om klimagassutslipp, energibruk og andel fornybar energi, i tråd med anerkjente rammeverk som GHG-protokollen. Innen forretningsetikk kartlegges blant annet antikorrupsjonstiltak, varslerordninger og interne kontrollmekanismer.

Der SAQ avdekker avvik eller forhøyet risiko, følges dette opp gjennom Corrective Action Plans (CAR). CAR-arbeidet starter gjerne med dialog og avklaringer med leverandøren for å sikre felles forståelse av funnene. Tiltak deles deretter inn i kortsiktige korrigerende tiltak og mer strukturelle forbedringstiltak, med tydelige forventninger til fremdrift og tidsfrister.

Som del av CAR stiller Advania som regel krav til dokumentasjon som underbygger lukking av avvik, for eksempel policyer, prosedyrer, opplæringslogger, utslippsdata, due diligence-dokumentasjon eller revisjonsrapporter. Lukking av tiltak verifiseres gjennom dokumentgjennomgang, dialog, og der det er relevant gjennom tredjepartsrevisjoner. Fremdrift og status på åpne og lukkede CAR-er inngår i løpende

oppfølging gjennom definerte KPI-er, og rapporteres til ledelsen som del av overvåkingen av gjennomføring og resultater.

Ved alvorlige brudd, eller dersom korrigerende tiltak ikke gjennomføres i tråd med avtalte tidsfrister, vurderes eskalering i tråd med Advanias retningslinjer. Dette kan innebære forsterket oppfølging, involvering av konsernfunksjoner eller – som siste utvei – revurdering eller avslutning av leverandørforholdet i samråd med partnerdirektør og eventuelt forretningsområdeleder i Advania. Denne tilnærmingen er i tråd med Advanias prinsipp om risikobasert aktsomhet, der målet er reell forbedring og redusert negativ påvirkning over tid.

### **RBAs revisjonsprogram (VAP)**

Advanias Supplier Code of Conduct er basert på RBA Code of Conduct. For å følge opp etterlevelse av disse kravene i leverandørkjeden benytter Advania Responsible Business Alliance sitt Validated Assessment Program (VAP). VAP er et standardisert, tredjepartsbasert revisjonsprogram som gir uavhengig verifisering av om produksjonssteder etterlever kravene i RBA Code of Conduct.

Formålet med VAP er å gi pålitelig, sammenlignbar og delbar dokumentasjon på leverandørers praksis innen sentrale ESG-temaer, samt å redusere behovet for parallelle og overlappende kunderevisjoner. Revisjonene gjennomføres av RBA-godkjente, uavhengige revisjonsfirmaer, og resultatene dokumenteres i validerte revisjonsrapporter med tilhørende krav om korrigerende tiltak der avvik avdekkes.

VAP vurderer etterlevelse av krav innen fem hovedområder: arbeidsforhold, helse og sikkerhet, miljø, etikk og leverandøroppfølging. Innen arbeidsforhold omfatter dette blant annet forbud mot barnearbeid og tvangsarbeid, krav til arbeidstid, lønn og ytelser, ikke-diskriminering samt organisasjonsfrihet og kollektive arbeidstakerrettigheter. Innen helse og sikkerhet vurderes blant annet arbeidsmiljø, kjemikaliehåndtering, maskinsikkerhet og beredskap for ulykker og nødsituasjoner. Videre vurderes virksomhetens styringssystemer for å identifisere, håndtere og følge opp risikoer på en systematisk måte, bl.a. innkjøpsprosesser for å unngå innkjøp av konfliktmineraler.

Disse temaene samsvarer med flere av Advanias prioriterte ESG risikoer i leverandørkjeden, særlig risiko knyttet til arbeidstakerrettigheter, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i produksjonsledd som komponentproduksjon og sluttmontering i høyrisikoland. Gjennom VAP får Advania tilgang til validerte revisjonsrapporter for fabrikker som produserer varer som videreselges av Advania. Disse rapportene brukes som grunnlag for risikovurdering, prioritering av oppfølging og dialog med leverandører om forbedringstiltak.

Samtidig er det viktig å være tydelig på programmets avgrensning. VAP dekker ikke risikoer knyttet til lokalsamfunn, urfolks rettigheter, datasikkerhet og personvern, ansvarlig AI eller bredere klima- og overgangsrisiko. Disse temaene håndteres gjennom andre aktsomhetsprosesser og tiltak.

### **Leverandørcase – produksjonssted i Asia (RBA VAP revisjonsfunn)**

Som nevnt benytter Advania revisjonsdata fra Responsible Business Alliance (RBA), inkludert RBA Validated Assessment Program (VAP), som en del av leverandøroppfølgingsprosessene. Ved et produksjonssted i Kina i vår verdikjede ble det identifisert funn knyttet til arbeidsforhold samt helse og sikkerhet. Etter at funnene ble gjort tilgjengelig i RBA-plattformen, har Advania fulgt opp leverandøren tett for å sikre etablering og gjennomføring av korrigerende tiltak.

#### *Hovedfunn*

Revisjonen avdekket avvik knyttet til overtidsbruk og hviletid, herunder mangelfull systematikk i styring og kontroll av arbeidstid. Videre ble det identifisert mangler knyttet til lovpålagte ytelser for enkelte innleide

arbeidere, samt et helse- og sikkerhetsavvik der mønstringsplasser ikke var korrekt merket på alle evakueringskart.

#### *Årsak*

Leverandøren viste til en ordre-drevet produksjon med stor variasjon i produkter og komponentkrav, noe som gir utfordringer innen kapasitets- og bemanningsplanlegging og økt risiko for overtredelse av arbeidstidskrav.

#### *Tiltak og oppfølging*

Det ble etablert en Corrective Action Plan (CAP) med tiltak for bedre overvåkning og planlegging av arbeidstid og hvile, tydeligere etterlevelse av krav til lovpålagte ytelser, samt oppdatering av evakueringskart i tråd med RBA-krav.

#### *Status*

Ved utgangen av rapporteringsperioden var tiltak innen helse og sikkerhet lukket, mens tiltak knyttet til arbeidstid, hvile og lovpålagte ytelser fortsatt under oppfølging.

#### *Læringspunkter*

Caset viser betydningen av kontinuerlig leverandøroppfølging i komplekse verdikjeder, og hvordan revisjonsdata kombinert med dialog og korrigerende tiltak kan bidra til forbedring over tid.

### **Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :**

Tiltakene forventes å styrke systematikk, transparens og etterlevelse i oppfølgingen av menneskerettigheter og arbeiderrettigheter i leverandørkjeden. Bruk av SAQ og tydelige KPI-er for både gjennomføring og lukking av Corrective Action Requests (CAR) vil gi bedre oversikt over risikobildet, tidligere avdekking av avvik og mer forutsigbar oppfølging av høyrisikoleverandører. Samlet bidrar dette til mer målrettede tiltak, raskere lukking av avvik og økt ansvarliggjøring av leverandører.

Videre forventes aktiv deltakelse i RBA-arbeidsgrupper, Etisk Handels levelønnsarbeid og økt bruk av tredjepartsrevisjoner å styrke kvaliteten på datagrunnlaget og bidra til reelle forbedringer på fabrikk- og produksjonsnivå, særlig innen arbeidstid, lønn, levelønn og tvangsarbeid. Gjennom leverandørmøter og ESG-dialoger med strategiske partnere forankres forventninger tydeligere, samtidig som samarbeid og forbedringsvilje styrkes. Bruk av Advanias stemme i RBA-voteringer og deltakelse i RBA Public Procurers Engagement Program forventes i tillegg å bidra til strukturendringer på bransjenivå, gjennom strengere felles krav, bedre samspill med offentlige innkjøpere og økt samlet påvirkningskraft i arbeidet for ansvarlige globale leverandørkjeder.

#### **Mål for kommende rapporteringsår:**

100% av høyrisiko og høy/mid spend leverandører følges opp gjennom Self-Assessment Questionnaire (SAQs).  
100% gjennomføringgrad på SAQ, og at 100% av korreksjonsplaner følges opp innen satt tidsfrist.

100% av ansatte gjennomgår opplæring på ansvarlig leverandøroppfølging.

100% av de største partnerne (som utgjør over 80% av spend) deltar aktivt i ESG dialogmøter med spesielt fokus på klima, sirkularitet og menneskerettigheter (levelønn og konfliktmineraler).

Levelønnskartlegging av prioritert høyrisiko fabrikk i Kina ved bruk av nye bransjespesifikke verktøy som lanseres av RBA og ILO.

Diskutere og utfordre arbeid med levelønn i ESG dialogmøter med de største leverandørene våre (utgjør over 80% av spend).

Arbeide for tydeligere forventninger til å sikre levelønn i RBAs felles code of conduct.

**Forretningsetikk, anti-korrupsjon, integritet og datasikkerhet i egen operasjon**

*Forretningsadferd, anti-korrupsjon og beskyttelse av varslere*

Advania opererer i tillitskritiske markeder og globale leverandørkjeder der korrupsjonsrisiko kan være betydelig, blant annet i kontakt med offentlige myndigheter og leverandører i høyrisikoland. Manglende etterlevelse av lovverk eller etiske standarder kan føre til alvorlig finansiell og omdømmemessig skade, kontraktsopphør og regulatoriske sanksjoner, samt svekket tillit hos interessenter.

*Sikkerhetsbrudd knyttet til ansattes eller sluttbrukers informasjon og data*

Advania kan ha en potensiell negativ påvirkning dersom et sikkerhetsbrudd oppstår. Advania håndterer sensitiv informasjon, som konfidensielle data og personopplysninger omfattet av personvernlovgivning.

\*Et sikkerhetsbrudd omfatter for eksempel datalekkasje, DDOS eller ransomware knyttet til ansattes eller sluttbrukeres informasjon og data.

Siden Advania leverer kritiske infrastruktur- og IT-tjenester, kan et sikkerhetsbrudd også svekke sluttbrukernes operasjonelle robusthet og påvirke deres drift og interessenter negativt. Slike hendelser representerer også en finansiell risiko for Advania.

\*Sluttbrukere er primært Advanias kunder i privat og offentlig sektor, men kan også omfatte andre som kommer i kontakt med Advania (f.eks. besøkende på web og arrangementer).

*Tjenester som sikrer robust drift*

Advania utvikler og leverer produkter og tjenester som styrker cybersikkerhet og personvern (teknisk, administrativt, menneskelig og kontinuitet) for kunder, med mål om robuste og resiliente operasjoner. Å levere kompetanse og løsninger som øker informasjonssikkerheten er allerede en sentral del av Advanias virksomhet, og videre vekst representerer en finansiell mulighet.

**Ansvarlig AI**

*Skjevhet, diskriminering og feilinformasjon*

AI kan misbrukes til å spre desinformasjon eller til uetiske formål som masseovervåkning. Dette kan svekke personvern og grunnleggende rettigheter gjennom inngripende overvåkning og profilering. Skjevheter i treningsdata kan forsterke ulikhet og diskriminering. Når algoritmer trenes på skjeve eller ufullstendige datasett, kan de videreføre eksisterende fordommer og systematiske skjevheter.

*Endringer i arbeidsmarkedet*

Innføring av AI kan påvirke sysselsettingen betydelig, både gjennom automatisering og endrede kompetansekrav. Automatisering kan fortrenge enkelte roller, særlig repetitive eller rutinepregede oppgaver, og skape usikkerhet for berørte arbeidstakere og bransjer. Samtidig øker behovet for ny kompetanse – som dataanalyse, overvåking av AI-systemer

	<p><b>og etisk styring – noe som legger press på arbeidsstyrken om rask omstilling.</b></p> <p><b><i>E-avfall</i></b>  <b>Rask teknologisk utvikling gjør at både arbeidsplassutstyr og datasenterinfrastruktur blir foreldet raskere, noe som øker mengden elektronisk avfall. E-avfall klassifiseres som farlig avfall, og håndteringen kan føre til negativ miljøpåvirkning, for eksempel forurensning.</b></p> <p><b><i>Energibruk og klimagassutslipp</i></b>  <b>AI – særlig store språkmodeller og maskinlæring – krever betydelige mengder energi, noe som kan øke klimagassutslipp. Utfordringen forsterkes når datasentre ligger i regioner med begrenset tilgang på fornybar energi eller i områder med vannmangel.</b>  <b>Økt energibruk i datasentre vil også øke driftskostnader. Denne trenden forventes å tilta når elektrifisering legger press på tilbudet av fornybar energi og kan drive opp strømprisene, noe som representerer en finansiell risiko.</b></p> <p><b><i>Regulatorisk usikkerhet</i></b>  <b>Den raske utviklingen av AI, kombinert med regelverk som fortsatt er i utvikling – for eksempel EU AI Act – øker risikoen for manglende etterlevelse. Organisasjoner kan få utfordringer med å tolke og implementere krav korrekt, og kan dermed bli eksponert for juridiske utfordringer. Manglende etterlevelse kan gi betydelige bøter og, kanskje enda viktigere, omdømmeskade.</b></p> <p><b><i>Arbeidsforhold i leverandørkjeden (utvikling og testing av KI)</i></b>  <b>Utvikling og trening av AI baserer seg ofte på arbeidsintensive oppgaver i utviklingsland, til tider under dårlige arbeidsforhold – ofte omtalt som «AI-sweatshops». Oppgavene inkluderer typisk datamerking, innholdsmoderering og andre repetitive prosesser som er nødvendige for å trene storskala AI-modeller. Manglende transparens i globale leverandørkjeder for AI-tjenester forsterker risikoen og gjør det vanskelig å sikre etiske standarder og ansvarlighet.</b></p> <p>100% av de ansatte går årlig gjennom obligatorisk opplæring på våre etiske retningslinjer.</p> <p>Null materielle sikkerhetsbrudd.</p>
<p><b>Status :</b></p> <p><b>Mål i rapporteringsåret :</b></p>	<p>Se seksjon "prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret".</p> <p>0 vesentlige sikkerhetstilfeller. <i>Oppnådd.</i></p> <p>100% av ansatte trent i GDPR. <i>Oppnådd.</i></p> <p>Alle nye ansatte skal trenes ihht Advanias Code of Conduct og Antikorrupsjons-policy senest to måneder etter oppstart. <i>Oppnådd.</i></p>

**Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :**

- Obligatorisk e-learning for alle ansatte knyttet til antikorrupsjon, etiske retningslinjer, GDPR og kunstig intelligens
- Etablere Responsible AI impact assessment-rammeverk og sikre implementering
- Etablering av AI Advisory Board som også ser på Responsible AI
- Null sikkerhetsbrudd-mål gjennom CISO-arbeid, overvåking, risikostyring og awareness-kampanjer.

**Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :**

Tiltakene forventes å styrke etterlevelse, risikokontroll og modenhet innen forretningsetikk, datasikkerhet og ansvarlig bruk av kunstig intelligens i egen virksomhet. Obligatorisk e-læring for alle ansatte vil bidra til økt bevissthet, felles forståelse og mer konsistent praksis knyttet til antikorrupsjon, etiske retningslinjer, personvern og AI. Etablering og implementering av et rammeverk for Responsible AI-vurderinger, støttet av et eget AI Advisory Board, forventes å sikre at utvikling og bruk av AI-løsninger skjer i tråd med gjeldende regelverk og anerkjente etiske prinsipper, samtidig som risikoer identifiseres og håndteres tidlig. Videre vil målrettet arbeid gjennom CISO-funksjonen, kombinert med overvåking, risikostyring og awareness-kampanjer, bidra til å redusere sannsynligheten for sikkerhetshendelser og styrke selskapets samlede sikkerhetskultur. Samlet sett gir tiltakene bedre intern kontroll, økt tillit hos kunder og partnere, og et mer robust grunnlag for ansvarlig og trygg digitalisering.

**Mål for kommende rapporteringsperiode:**

100 % av de ansatte har fullført opplæring i antikorrupsjon.

100 % av de ansatte har fullført opplæring i Advanias konsernomfattende etiske retningslinjer (Code of Conduct).

Null materielle sikkerhetsbrudd.

100 % av de ansatte er opplært i GDPR.

Innen 2026 har 100 % av de ansatte fullført opplæring i kunstig intelligens (AI) som dekker sikkerhet, personvern, miljømessige, etiske og sosiale konsekvenser av AI bruk – etter fullført opplæring får alle ansatte tilgang til relevante AI verktøy.

Innen 2027 har Advania etablert AI-råd (AI Advisory Boards) i alle land hvor selskapet opererer, for å sikre etterlevelse av gjeldende lovgivning og for å vurdere bærekraftseffektene av AI applikasjoner utviklet av Advania.

	<p><b>Egen arbeidsstyrke</b>  <b>Arbeidsforhold</b>  <b>Å tilby ansatte konkurransedyktig lønn og goder, god balanse mellom arbeid og fritid, samt gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling, er avgjørende for å tiltrekke og beholde talent.</b></p> <p><b>Mangfold og likebehandling</b>  <b>Advania kan ha negativ påvirkning på ansatte ved tilfeller av diskriminering eller trakassering. Ulikhet og mangel på mangfold (f.eks. alder, religion, etnisk bakgrunn) representerer også en finansiell risiko. Diskriminerende praksis kan i tillegg medføre rettslige tvister og omdømmerisiko. Advania har i dag en skjev kjønnsfordeling (under 20% kvinner) og en medarbeidersammensetning som ikke fullt ut speiler samfunnet når det gjelder mangfold, noe som kan utgjøre en negativ påvirkning.</b></p> <p><b>Helse og sikkerhet</b>  <b>Advania kan ha negativ påvirkning på ansatte gjennom lange arbeidsdager og et stressende arbeidsmiljø. Langvarig høyt arbeidspress og stress kan også skape etterlevelsens- og omdømmerisiko for Advania.</b></p>
<p><b>Overordnet mål :</b></p> <p><b>Status :</b></p>	<p>Ledende score på ansatteengasjement og dedikasjon.</p> <p>Minst 30% kvinner i selskapet totalt innen 2030.</p> <p>Se seksjon "prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret".</p>
<p><b>Mål i rapporteringsåret :</b></p>	<p>40% av nyansatte er kvinner. <i>Ikke oppnådd. 25% kvinneandel blant nysigninger i 2025.</i></p> <p>18% kvinnelige ledere innen året. <i>Oppnådd, 21% kvinnelige ledere i 2025</i></p> <p>Minst 21% kvinner i alle avdelinger og divisjoner. <i>Ikke oppnådd. 18% kvinner totalt i 2025.</i></p>

**Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :**

- Gjennomføre DEI-aktiviteter gjennom året: Kvinnedagen, Pride, Mental Health Day.
- Følge DEI-programmet 2026, inkludert tiltak for inkluderende rekruttering, kultur og lederutvikling.
- Systematisk arbeid via Mangfoldsgruppa
- Skape bedre tilbakemeldingskultur gjennom faste AMU-møter (kvartalsvis).
- E-learning for DEI-temaer for å styrke bevissthet og kultur.
- Månedlig rapportering på nøkkel-KPIer
- Samarbeid med partnere som TENK og Oda-nettverket for å fremme kvinner i teknologibransjen

## Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Tiltakene forventes å bidra til økt inkludering, bedre representasjon og en sterkere og mer robust organisasjonskultur i Advania Norge. Systematisk gjennomføring av DEI-aktiviteter gjennom året, kombinert med målrettet arbeid i DEI-programmet for 2026, vil styrke bevissthet, tilhørighet og psykologisk trygghet blant ansatte. Arbeidet gjennom Mangfoldsgruppa og faste AMU-møter forventes å gi bedre strukturer for dialog, tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet.

Videre vil e-læring innen DEI-temaer og månedlig rapportering på nøkkel-KPIer bidra til tydeligere forankring, bedre oppfølging og økt ansvarliggjøring i organisasjonen. Samarbeid med eksterne partnere som TENK og Oda-nettverket forventes i tillegg å styrke rekrutteringsgrunnlaget, bidra til økt kvinneandel i teknologiske roller og støtte opp under selskapets langsiktige mål om økt mangfold og likestilling i bransjen. Samlet sett legger tiltakene grunnlaget for høyere medarbeiderengasjement, bedre beslutningskvalitet og en mer attraktiv og fremtidsrettet arbeidsplass.

### Mål for kommende rapporteringsår:

40% kvinneandel i nyansettelser.

21% av alle ansatte i selskapet skal være kvinner innen 2026.

Øke score på internundersøkelse: "mangfold er verdsatt i min avdeling" til 4.6 av 6 fra 4.3.

Øke score på internundersøkelse: "jeg føler at jeg kan være meg selv på jobb" til 4.7 (fra 4.6).

Ansatt engasjementscore på 4.3 (sammenlignet med 4.2 i 2025).

Ansatt dedikasjonscore på 4.2.

Sykefravær under 3.5%.

Sosial dialog: Kvartalsvise arbeidsmøter med arbeidsmiljøutvalg.

## 3.B Andre tiltak for å håndtere risiko for negativ påvirkning/skade

### 3.B.1 Reduksjon av natur- og miljøpåvirkning

Advania arbeider for å redusere negativ natur- og miljøpåvirkning i leverandørkjeden gjennom tydelige forventninger til miljøstyring og systematisk leverandøroppfølging.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Bruk av tredjeparts revisjons- og vurderingsdata (bl.a. RBA) for å identifisere og følge opp ytterligere miljørisiko.
- Bruk ESG dialogmøter med de viktigste leverandørene der ett av flere hovedtema har vært knyttet til kjemikaliebruk og påvirkning på biologisk mangfold
- Gjennomgang av miljødeklarasjoner forbundet med aktuell lovgivning (f.eks. REACH, RoHs)
- Oppfølging av identifiserte avvik gjennom korrigerende tiltak

---

### 3.B.2 Reduksjon av klimagassutslipp

Advania søker å redusere klimagassutslipp i verdikjeden gjennom påvirkning av leverandører og bevisste valg knyttet til produkter og tjenester.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Dialog med leverandører om energieffektivitet og overgang til fornybar energi
- Rangering og prioritering av leverandører og løsninger som kan dokumentere arbeid med utslippsreduksjoner.

---

### 3.B.3 Tilpasning av egen innkjøpspraksis

Advania tilpasser egen innkjøpspraksis for å redusere risiko for negativ påvirkning på arbeidsforhold og miljø i leverandørkjeden.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Dialog med leverandører om produksjonsplanlegging og kapasitet
- Bruk av leverandørtilbakemeldinger og revisjonsfunn som grunnlag for justering av praksis og forventninger.
- Vektlegging av langsiktige leverandørrelasjoner fremfor kortsiktige pris- og tidskrav der dette kan bidra til bedre etterlevelse.

---

### 3.B.4 Valg av produkter og sertifiseringer

Advania forsøker å hensynta menneskerettigheter og miljø ved valg av produkter, leverandører og løsninger.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Dialog med organisasjoner som TCO og EPEAT, og fremmer disse type 1 miljømerkene ut i dialog med kunder, samt synliggjør disse produktmerkingsordningene i nettbutikk
- Bruk og aktivt fremme samarbeid og standarder utviklet gjennom RBA
- Bevisste valg om å fase ut eller unngå leverandører og løsninger med vedvarende høy risiko

---

### 3.B.5 Støtte aktivt opp om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger, eller der lovverket ikke tillater dette, støtte aktivt opp om andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon

Advania anerkjenner retten til fagorganisering og kollektive forhandlinger som en grunnleggende rettighet og en viktig del av aktsomhetsarbeidet.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Krav til leverandører om respekt for organisasjonsfrihet og arbeiderrepresentasjon, i tråd med internasjonale standarder.
- Bruk av revisjonsfunn til å identifisere risiko knyttet til manglende reell representasjon.
- Dialog og oppfølging der funn indikerer svakheter i praksis, inkludert forventning om forbedring over tid.

### **3.B.6 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring internt og av leverandører og arbeidere i leverandørkjeden**

Kompetanseheving er et sentralt virkemiddel i Advanias arbeid med aktsomhetsvurderinger.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Intern opplæring knyttet til leverandør oppfølging, menneskerettigheter og ansvarlig næringsliv.
- Oppfølging av leverandører gjennom veiledning og korrigerende tiltak basert på revisjonsfunn.
- Deltakelse i bransje- og flerpartsinitiativer for kunnskapsdeling og forbedring i leverandørkjeder

---

### **3.B.7 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og leverandørkjeden**

Advania arbeider systematisk for å forebygge korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Etsiske retningslinjer og krav til forretningsatferd som gjelder både internt og for leverandører.
- Forventning om etterlevelse av antikorrupsjonskrav som del av leverandørforhold.
- Bruk av risikovurderinger og dialog for å identifisere og håndtere forhøyet korrupsjonsrisiko.

---

### **3.B.8 Annen relevant informasjon for hvordan dere arbeider med å redusere, forhindre og håndtere negativ påvirkning**

Advania arbeider kontinuerlig med å styrke aktsomhetsprosessene gjennom læring og forbedring.

#### *Eksempler på tiltak:*

- Bruk av tredjepartsplattformer og revisjonsdata for å få bedre innsikt i risiko og faktisk praksis i leverandørkjeden.
- Fokus på forbedring gjennom korrigerende tiltak og tett oppfølging fremfor automatisk avslutning av leverandørforhold.
- Integrasjon av erfaringer fra konkrete leverandør case i videre utvikling av rutiner og praksis.

A man with short brown hair, wearing clear safety glasses with blue frames, is looking down and to the right. He is in a factory or industrial setting, with large metal structures and overhead lights visible in the background. The lighting is bright, coming from overhead fixtures. The overall scene is a professional, industrial environment.

## 4

# Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om å måle effekten av systematikken og eget arbeid i hvert trinn i aktsomhetsvurderingene, og viser hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. Virksomheten må ha systematikk og rutiner på plass for å kunne fange opp og kritisk vurdere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak som er gjort som en del av aktsomhetsvurderinger. Eksempelvis: Er kartlegging og prioritering av mest negativ påvirkning gjort på en faglig god og troverdig måte, og som reflekterer de faktiske forholdene? Virker tiltakene for å stanse, forebygge og/eller redusere virksomhetens negative påvirkning/skade etter hensikten? Er skade gjenopprettet der det er relevant? Dette kan gjelde tiltak virksomheten gjør selv og som utføres av eller i samarbeid med andre. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

## 4.A Overvåkning og evaluering

### 4.A.1 Beskriv a) hvem som har ansvar for å overvåke effekten og resultatene av tiltak iverksatt og hvordan dette gjennomføres i praksis, b) hvem som har ansvar for å evaluere arbeidet med aktsomhetsvurderinger, og hvordan dette gjennomføres i praksis

a) Hos Advania Norge ligger det overordnede strategiske ansvaret for dette feltet hos Chief Sustainability Officer (CSO), mens det operative ansvaret er fordelt mellom de ulike forretningsenhetene og «Sustainability Champions».

CSO har dermed det overordnede ansvaret for å overvåke effekten og resultatene av iverksatte tiltak, blant annet gjennom månedlig og årlig rapportering på relevante KPIer samt jevnlig statusmøter. KPIene følges også opp av øverste ledergruppe og styret.

Advania Norges ledergruppe mottar månedlige rapporter som omfatter en rekke strategiske KPIer knyttet til selskapets sentrale satsning på bærekraftig IT, herunder energieffektiviseringsmål for datasentre, andel leverandører som har mottatt og besvart SAQ samt gjennomført Corrective Action Plans innen fastsatt frist, og andel produksalg som er overført til tjenestemodeller som fremmer sirkulær håndtering av utstyr. I tillegg rapporteres status for øvrige sentrale KPIer som følges opp halvårlig for å sikre måloppnåelse, herunder antall utstyrsenheter tatt tilbake for videresalg og gjenvinning, andel ansatte som har gjennomført ESG-opplæring, samt kjønnsfordeling.

Videre gjøres det en større rapporteringsjobb på nyåret hvert år der man henter tall på et bredere sett indikatorer, samt status på KPIer og tiltak, i henhold til EUs nye bærekraftsrapporteringsstandard ESRS (i tråd med bærekraftsrapporteringsdirektivet CSRD). Denne gjennomgås og diskuteres med relevante ledere og øverste ledergruppe.

Leverandør oppfølging er som nevnt et viktig tema, og leverandør oppfølging knyttet til etisk handel gjennomføres av innkjøpsspesialisten og Partner Director, med støtte fra blant annet Chief Sustainability Officer og Business and Human Rights Specialist på konsernnivå. Dette sikrer en enhetlig tilnærming til aktsomhetsvurderinger i selskapet. Risikanalyser, prioritering av leverandørrisiko og oppfølging av leverandører gjennom støttesystem som RBA og Stratsys gjøres med andre ord i samarbeid.

Overvåkning og oppfølging av de største leverandørene utføres i stor grad på konsernnivå gjennom RBA. Dette inkluderer risiko- og aktsomhetsvurderinger, overvåkning av leverandører, arbeid for tilgang til revisjonsrapporter, samt generell overvåkning av verdikjeden og markedet.

b) Evalueringen av arbeidet med aktsomhetsvurderinger skjer løpende ved at vi f.eks. tilpasser fokus for arbeidet når vi mottar ny informasjon som indikerer andre risikoer vi bør prioritere, eller når vi oppdager at planlagte tiltak ikke er effektive. Vi lærer kontinuerlig av våre erfaringer for å forbedre interne prosesser. Risikovurderinger utføres kontinuerlig basert på data, dialog med interessenter og endrede forhold i leverandørkjeden eller virksomhetens øvrige aktiviteter, som for eksempel ved fusjoner og oppkjøp.

Som nevnt rapporterer vi jevnlig både strategiske og operative KPIer knyttet til vårt bærekraftsarbeid, som er en viktig del av evalueringen. I tillegg gjennomfører vi en større gjennomgang i forbindelse med årlige eksterne revisjoner, som ISO14001-revisjon, årlig oppdatering av dobbel vesentlighetsanalyse til bærekraftsrapporten, og gjennomgang før innsending av Åpenhetsrapport til Etisk Handel. Tilbakemeldinger fra revisor (for ISO-revisjon og bærekraftsrapport) samt rådgiver i Etisk Handel er også viktige eksterne evalueringer vi aktivt bruker i forbedringsarbeidet.

#### 4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør og/ eller måler effekten av tiltak for å redusere risiko

Som tidligere nevnt i rapporten måles en rekke KPIer forbundet med bærekraftsstrategien som helhet både i operative og strategiske KPIer til ledergruppen månedlig. Videre rapporterer vi på alle mål årlig som del av bærekraftsrapport (fra 2025 integrert med finansiell rapport i henhold til CSRD).

For å sikre etterprøvnbarhet og måle fremdrift i leverandøroppfølgingen benytter Advania både kvalitative og kvantitative indikatorer.

Som nevnt er det store risikoer forbundet med leverandørkjeden til Advania, det er også her det er vanskeligst å oppdrive god data - særlig jo lengre ned man kommer i leverandørkjeden. Vår fremste innsats består derfor i å klart kommunisere våre krav og forventninger til leverandørene. På konsernnivå benytter vi systemstøtte for å identifisere og håndtere muligheter og risikoer. Vi gjennomfører også interne og eksterne revisjoner for å sikre etterlevelse.

*I rapporteringsperioden har Advania bl.a.:*

- fulgt opp leverandører som representerer over 80 % av samlet innkjøpskostnad gjennom strukturerte ESG dialoger,
- gjort risikovurderinger og fulgt opp høyrisikoleverandører gjennom SAQ (Self Assessment Questionairs)
- mottatt og vurdert revisjonsfunn fra RBA innen områder som arbeidstid, lønn og helse og sikkerhet,
- registrert og fulgt opp identifiserte avvik gjennom Corrective Action Plans (CAP), og
- overvåket andel lukkede og utestående avvik som del av løpende risikostyring.

Det er en utbredt oppfatning at mange overtredelser i vår leverandørkjede ikke rapporteres fullt ut. Derfor legger vi stor vekt på å oppdage slike saker gjennom god dialog med våre leverandører og vurderer behovet for fabrikkrevisjoner fra sak til sak.

Selv om ikke alle risikoer kan elimineres, gir tiltakene grunnlag for kontinuerlig forbedring og styrket påvirkning i leverandørkjeden.

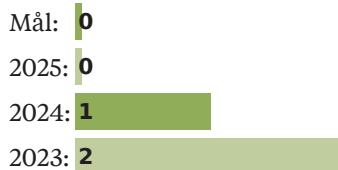
Effekten av iverksatte tiltak vurderes både gjennom kvantitative indikatorer og kvalitative vurderinger.

Rent kvalitativt; over tid ser vi bl.a.:

- Økt tilgang til informasjon og dokumentasjon og knyttet til vesentlige menneskerettighets- og miljørisikoer (revisjonsrapporter, SAQ). Dette gir oss økt risiko- og mulighetsforståelse.
- Bedre datakvalitet og sporbarhet gjennom bruk av digitale verktøy for risikovurdering.
- Økt samarbeid og gjensidig tillit med leverandørene og andre sentrale samarbeidspartnere, ved at vi bl.a. inviteres inn i mindre arbeidsgrupper som jobber med bærekraftig omstilling i de store globale selskapene gjennom bransjeallianser som Responsible Business Alliance.

#### 4.A.3 Effektindikatorer

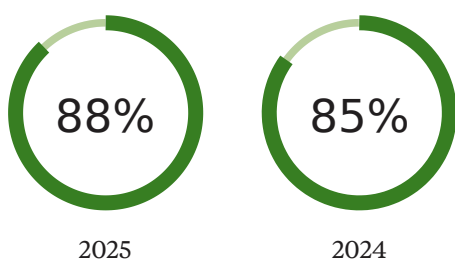
##### 04.06 Antall klager mottatt relatert til diskriminering eller trakassering



Antall klager knyttet til diskriminering, inkludert trakassering, som er meldt gjennom Advanias interne og eksterne whistleblower kanal.

Assosiert prioritert risiko: Egen arbeidsstyrke - Mangfold og likebehandling

##### 04.08 Andel arbeidere som har fullført opplæring i ikke-diskriminering

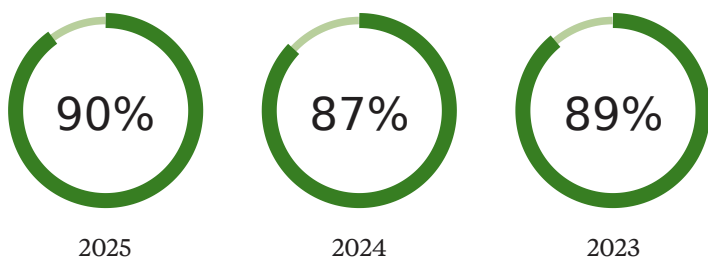


Mål: 100%

Andel totalt ansatte i Advania Norge som har gjennomgått e-learning på mangfold og inkludering, inkludert ikke-diskriminering som tema.

Assosiert prioritert risiko: Egen arbeidsstyrke - Mangfold og likebehandling

##### 04.02 Kvinners lønn som prosentandel av menns lønn for sammenlignbare jobber og ansiennitet hos leverandør, fabrikk og/eller produksjonssted

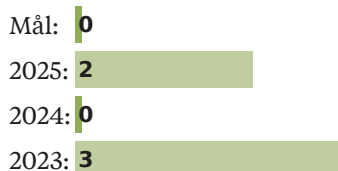


Mål: 100%

Gjennomsnittlig brutto lønn (inkludert andre goder) for kvinnelige ansatte, delt på gjennomsnittlig brutto lønn (inkludert andre goder) for mannlige ansatte i Advania Norge i sammenlignbare roller.

Assosiert prioritert risiko: Egen arbeidsstyrke - Mangfold og likebehandling

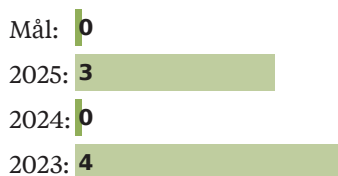
## 07.10 Antall avvik på lønn i revisjoner



Antall revisjonsfunn identifisert i rapporteringsåret, basert på delte revisjoner gjennomført hos virksomhetens største leverandører i RBA-plattformen. Datagrunnlaget bygger på revisjoner ut fra standard VAP (Validated Assessment Program) revisjoner fra RBA, som er RBAs ledende ordning for verifisering av etterlevelse av RBAs felles etiske retningslinjer gjennom stedlige revisjoner gjennomført av uavhengige, tredjepartsrevisorer godkjent av RBA. Avvik som avdekkes i en VAP-revisjon klassifiseres etter alvorlighetsgrad og skal følges opp gjennom Corrective Action Plans (CAP) med tydelige frister for lukking og forebygging av gjentakelse. Revisjonsfunnene i RBA plattformen bygger på 20 VAP revisjoner gjennomført på fabrikker for sluttmontering av IT-utstyr som Advania videreselger.

Assosiert prioritert risiko: Risiko forbundet med arbeidsrettigheter i leverandørkjeden (Arbeidsvilkår)

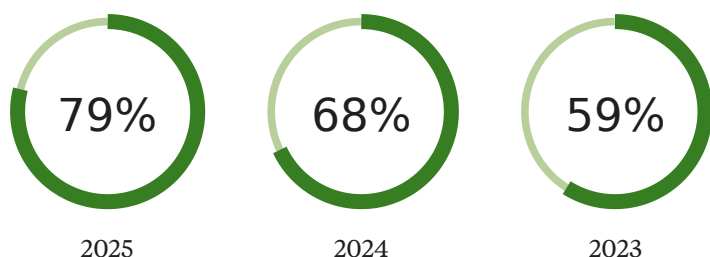
## 08.04 Antall avvik på arbeidstid i revisjoner



Antall revisjonsfunn identifisert i rapporteringsåret, basert på delte revisjoner gjennomført hos virksomhetens største leverandører i RBA-plattformen. Datagrunnlaget bygger på revisjoner ut fra standard VAP (Validated Assessment Program) revisjoner fra RBA, som er RBAs ledende ordning for verifisering av etterlevelse av RBAs felles etiske retningslinjer gjennom stedlige revisjoner gjennomført av uavhengige, tredjepartsrevisorer godkjent av RBA. Avvik som avdekkes i en VAP-revisjon klassifiseres etter alvorlighetsgrad og skal følges opp gjennom Corrective Action Plans (CAP) med tydelige frister for lukking og forebygging av gjentakelse. Revisjonsfunnene i RBA plattformen bygger på 20 VAP revisjoner gjennomført på fabrikker for sluttmontering av IT-utstyr som Advania videreselger.

Assosiert prioritert risiko: Risiko forbundet med arbeidsrettigheter i leverandørkjeden (Arbeidsvilkår)

## 11.03 Prosentandel produksjon med fornybar energi

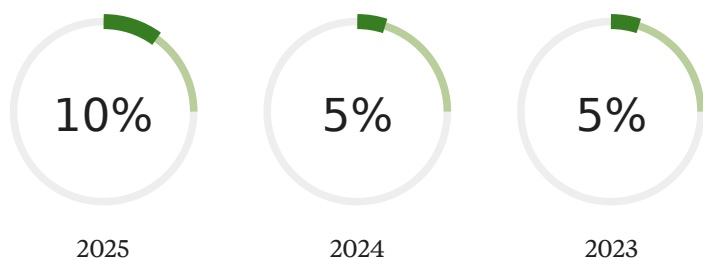


Mål: 100%

Beregnet på Advania Norges samlede strømforbruk for kontorer og datasentre.

Assosiert prioritert risiko: Risiko for uønsket miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden (Energiforbruk og energikostnad, klimautslipp i egne operasjoner)

### 11.17 Prosentandel av innkjøpte eller produserte produkter med forlenget levetid



Mål: 25%

Andel av totalt omsatt IT-utstyr (målt i antall enheter) som er gjen solgt. Andelen har økt betydelig som følge av satsingen på sirkulær IT i 2025 og etableringen av datterselskapet Advania Finans, som blant annet fokuserer på tilbaketaking og videresalg av IT-utstyr.

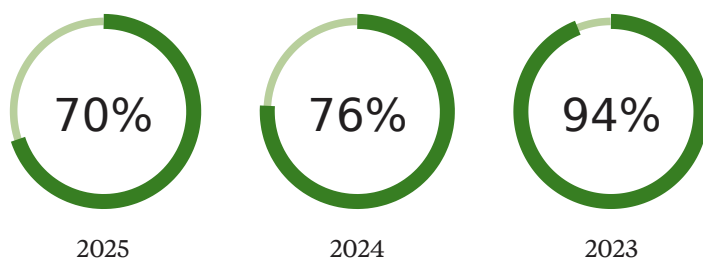
Assosiert prioritert risiko: Risiko for uønsket miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden (Høyt ressursforbruk knyttet til solgte produkter, forstyrrelser i leverandørkjeden)

### 12.01 Antall sanksjoner eller bøter gitt eller iverksatte undersøkelser relatert til korrupsjon



Assosiert prioritert risiko: Forretningsetikk, anti-korrupsjon, integritet og datasikkerhet.

### 01.01 Andel leverandører med retningslinjer som forbyr bruk av rekrutteringsgebyrer

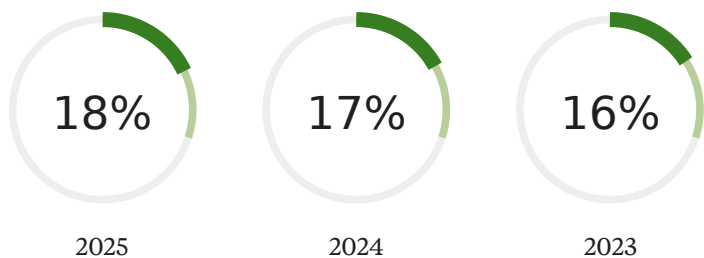


Mål: 100%

Beregnet andel av Advanias leverandører (ut fra 80% av Advania Group innkjøpskostnad) som er medlem i RBA. Forbud mot bruk av rekrutteringsgebyrer er eksplisitt i felles Code of Conduct. Vi har sett en reduksjon i andel leverandører som deltar i RBA-samarbeidet ettersom flere av våre store leverandører har blitt softwareleverandører, mens RBA-samarbeidet fokuserer på produsenter av fysisk utstyr til elektronikkbransjen.

Assosiert prioritert risiko: Risiko forbundet med arbeidsrettigheter i leverandørkjeden (Tvangsarbeid og barnarbeid)

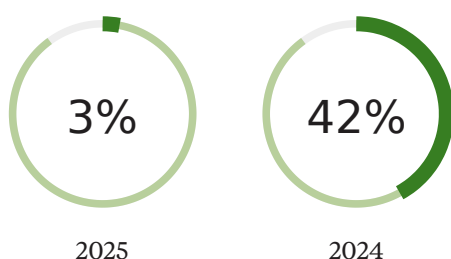
#### 04.01 Andel kvinner i arbeidsstyrken hos leverandør, fabrikk og/eller produksjonssted



Andel kvinner total i Advanias arbeidsstyrke. Målet innen 2030 er en kvinneandel på minst 30%.

Assosiert prioritert risiko: Egen arbeidsstyrke - Mangfold og likebehandling

#### 11.05 Prosentandel reduksjon i Scope 1-klimagassutslipp (fra basisår)



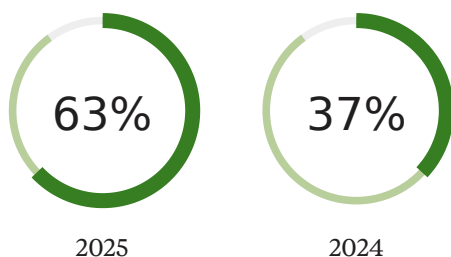
Alle tall er utregning prosentvis endring i absolutte utslipp fra baseår 2023.

Vekst i utslipp på 42% fra 2023 til 2024. Reduksjon i fra 2024 til 2025 grunnet overgang til flere elbiler i drift.

90% målet er i henhold til nettonull målet (Science Based Targets godkjent) for 2045 (mot 2023 baseår).

Assosiert prioritert risiko: Risiko for uønsket miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden (Klimautslipp i egne operasjoner)

#### 11.06 Prosentandel reduksjon i stedbaserede Scope 2-klimagassutslipp (fra basisår)

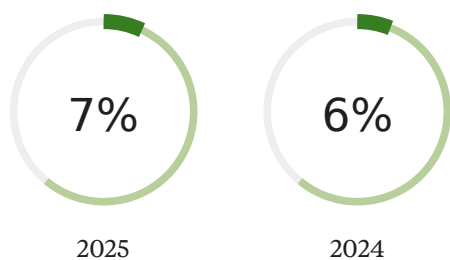


Alle tall er utregning prosentvis endring i absolutte utslipp fra baseår 2023.

90% målet er i henhold til nettonull målet (Science Based Targets godkjent) for 2045 (mot 2023 baseår).

Assosiert prioritert risiko: Risiko for uønsket miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden (Klimautslipp i egne operasjoner, Energibruk og energikostnad)

### 11.07 Prosentandel reduksjon i Scope 3-klimagassutslipp (fra basisår)



Alle tall er utregning prosentvis endring i absolutte utslipp fra baseår 2023.

Vekst i utslipp på 6% fra 2023 til 2024 grunnet økt salg av fysisk maskinvare.

Mål satt for Scope 3 er prosentvis nedgang for økonomisk utslippsintensitet (GEVA) i henhold til Science Based Targets-godkjente mål.

Assosiert prioritert risiko: Risiko for uønsket miljø- og klimapåvirkning på tvers av verdikjeden (Høyt ressursforbruk knyttet til solgte produkter, forstyrrelser i leverandørkjeden)



## 5

# Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Virksomheten skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere virksomhetens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø. Kommunikasjonen bør inkludere hvordan risikoen er avdekket og håndtert, samt hvilke effekter man oppnådde av tiltakene/aktivitetene. Etter åpenhetslovens §4 skal virksomheter som er omfattet årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.



## 5.A. Kommunisere eksternt

### 5.A.1 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer med berørte interessenter om håndteringen av negativ påvirkning/skade

Advania Norge legger vekt på åpen, strukturert og løpende kommunikasjon med berørte interessenter ved identifisering og håndtering av faktisk eller potensiell negativ påvirkning eller skade, herunder forhold som oppstår i leverandørkjeden.

Ved påvisning om brudd på våre retningslinjer, eller andre forhold som kan medføre negativ påvirkning på mennesker, miljø eller samfunn, initieres dialog innenfor gjeldende juridiske og kontraktsmessige rammer. Våre leverandører er kjent med og har akseptert Advanias etiske retningslinjer og forventninger til ansvarlig forretningspraksis.

Dersom negativ påvirkning eller skade identifiseres, er det etablert praksis å først kontakte relevant leverandør for å avklare faktagrunnlaget og iverksette korrigerende tiltak. Kommunikasjonen skjer gjennom direkte dialog, typisk via digitale møter, e-post eller telefon, og tilpasses sakens alvorlighetsgrad og kompleksitet.

Når saken berører arbeidstakere hos leverandører – for eksempel ved forhold knyttet til arbeidstid, arbeidsmiljø eller behandling på arbeidsplassen – forventes leverandøren å involvere relevante representanter og sikre at berørte arbeidere får tilgang til informasjon om tiltak og oppfølging. Advania følger opp dette gjennom dialog med leverandører direkte, der det er relevant, gjennom tredjepartsrevisjoner eller oppfølgingsprogrammer.

I tilfeller der lokalsamfunn eller andre eksterne interessenter kan være berørt, vurderes behovet for utvidet kommunikasjon i samarbeid med leverandøren, med mål om å sikre at informasjon er tilgjengelig, forståelig og tilpasset de berørte partenes situasjon.

Som en del av håndteringen av mulige regelbrudd legger Advania stor vekt på å verifisere korrektheten i mottatt informasjon før videre tiltak besluttes. Under pågående undersøkelser holdes relevante interne og eksterne parter løpende orientert om status, fremdrift og eventuelle avklaringer, innenfor rammene av konfidensialitet og personvern.

Kundekontakter knyttet til den aktuelle avtalen informeres regelmessig der dette er relevant, og internt i virksomheten deles nødvendig informasjon via etablerte kanaler som intranett, lederlinje eller ekstraordinære informasjonsmøter i Teams.

Advania anser langsiktige relasjoner og kontinuerlig dialog som en forutsetning for reell påvirkningskraft og forbedring over tid.

### **5.A.2 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer offentlig rundt eget arbeid med kartlegging og håndtering av negativ påvirkning/skade**

Advania Norge legger stor vekt på åpenhet og transparens når det gjelder vårt engasjement for bærekraftig forretningspraksis, miljøspørsmål og bærekraft.

Dette gjenspeiles i vår kommunikasjon, både i artikler, ekstern nettside og på sosiale medier, samt i dialogen vi fører i kunde- og salgsmøter, og i interne møter.

Informasjon og dokumentasjon knyttet til Advania Norges retningslinjer og vårt arbeid med bærekraftig forretningspraksis er offentlig tilgjengelig på våre nettsider om bærekraft. Her kan man også blant annet finne bærekraftsrapport ihht til ESRS standard samt klimaregnskapet for Advania Norge og resten av konsernet.

Vår innsats for å overholde Åpenhetsloven er viktig for en rekke interessenter, og vi mottar jevnlig forespørsler om dette arbeidet. Alle disse henvendelsene blir tatt hånd om og besvart, enten direkte av vår ESG Controller, Chief Sustainability Officer eller av våre kundekontakter, for å sikre at informasjonen er nøyaktig og relevant. I 2025 hadde vi flere kundemøter én-til-én hvor vi fortalte om vårt arbeid.

Informasjon om bærekraftsarbeidet:  
<https://www.advania.no/om-oss/baerekraft>

Link til offentlig tilgjengelig klimaregnskap:  
<https://www.advania.no/hubfs/Tjenestesider/B%C3%A6rekraft/Climate%20Statement%202024%20-%20Advania%20Group.pdf>

---

### **5.A.3 Beskriv virksomhetens rutine for å ivareta og besvare eksterne henvendelser relatert til informasjonskravet pålagt virksomheter under åpenhetsloven.**

Advania Norge informerer om Åpenhetsloven på våre nettsider: <https://www.advania.no/om-oss/baerekraft>

På nettsidene våre forteller vi kort hva loven er, hva vi gjør, hvor redegjørelsen kan finnes åpent tilgjengelig og hvem som kan kontaktes om man har spørsmål eller informasjonskrav.

Alle henvendelser skal i utgangspunktet sendes inn bærekraftsavdelingen. Deretter vurderer de hvor omfattende informasjonskravet er, og hvem som eventuelt må involveres intern og eksternt for å kunne besvare henvendelsen.

Dersom informasjonskravet er standard, sendes dette ut til kunden så raskt som mulig og senest innen 3 uker, i tråd med kravet i Åpenhetsloven. Dersom kravet er for omfattende, opplyser vi kunden om dette så raskt som mulig og informerer om når kunden vil få opplysningene. I tilfeller hvor informasjonskravet er urimelig, forbeholder vi oss retten til å avslå kravet, jf. Åpenhetsloven.

I 2025 ble alle henvendelser besvart innen opplysningsplikten på 3 uker.

An aerial photograph of a vast coffee plantation. The trees are densely packed and lush green. Several workers are visible, scattered across the field, engaged in harvesting. They are wearing various colored clothing, including blue, red, and brown. The perspective is from a high angle, looking down on the workers and the canopy of the coffee trees.

## 6

# Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket eller bidratt til skade på mennesker, dyr, samfunn eller miljø håndteres skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at skaden på annet vis rettes opp. Det handler også om å sørge for tilgang til klageordninger for arbeidere og/eller lokalsamfunn slik at de kan få sin sak hørt og håndtert.

## 6.A Gjenoppretting

### 6.A.1 Beskriv virksomhetens policy for gjenoppretting ved negative konsekvenser

Advania Norge har etablert policyer og rutiner for håndtering og gjenoppretting av negativ påvirkning eller skade på mennesker, samfunn og miljø, i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Ved identifisering av faktisk eller potensiell negativ påvirkning eller skade skal det først etableres en grundig forståelse av forholdet, herunder hva som har skjedd, omfang og alvorlighetsgrad, hvem som er berørt, og hvilke behov de berørte partene har.

Deretter vurderes ansvarsforholdene.

Det analyseres i hvilken grad Advania har:

- forårsaket skaden
- bidratt til skaden, eller
- er direkte knyttet til skaden gjennom forretningsforbindelser, herunder leverandører.

Dersom Advania selv har forårsaket eller medvirket til skade, har virksomheten ansvar for å sørge for, eller bidra til, at skaden håndteres og gjenopprettes på en hensiktsmessig måte. Dette kan innebære dialog med berørte parter, samarbeid med relevante aktører og vurdering av egnede former for gjenoppretting, avhengig av sakens karakter.

I de fleste tilfeller er Advania indirekte knyttet til negativ påvirkning eller skade gjennom leverandørkjeden. I slike situasjoner har Advania som hovedregel ikke ansvar for å yte godtgjørelse. Samtidig forventes det at leverandører tar ansvar for gjenoppretting. Advania vil i disse tilfellene benytte sin påvirkningskraft (leverage) for å fremme korrigerende og forebyggende tiltak.

Dersom en leverandør ikke viser vilje eller evne til å håndtere eller gjenopprette skade, vurderer Advania ytterligere tiltak, herunder eskalering i leverandørdialogen, tettere oppfølging, bruk av kontraktmessige virkemidler eller, som siste utvei, revurdering av forretningsforbindelsen.

Ansvar for gjenoppretting og videre oppfølging forankres på relevant ledernivå, og vurderes i dialog med berørte parter og andre relevante aktører, i tråd med gjeldende lover og interne retningslinjer.

---

#### Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Det har ikke vært tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden.

---

## 6.B Sikre tilgang til klagemekanismer

### 6.B.1 Beskriv hva virksomheten gjør for å sikre at ansatte og andre interessenter, spesielt påvirkede arbeidere og lokalsamfunn har tilgang til varslingskanaler og klagemekanismer

Advania Norge legger stor vekt på at det skal være lav terskel for å rapportere eventuelle brudd på våre etiske retningslinjer, lover eller allment aksepterte etiske standarder. Alle ansatte står fritt til å varsle forhold internt gjennom HR eller nærmeste leder.

I tillegg tilbyr Advania, gjennom det uavhengige varslingssystemet WhistleB, både ansatte og eksterne interessenter – herunder leverandører, kunder og andre berørte parter – muligheten til å rapportere mistanker om alvorlige brudd anonymt. Det er ikke krav om bevis for å melde fra om mistanker.

WhistleB kan benyttes til å varsle om blant annet:

- straffbare handlinger
- brudd på lovpålagte forpliktelser
- brudd på interne retningslinjer og etiske standarder
- økonomiske misligheter
- trakassering, diskriminering og rasisme

Alle rapporter behandles på en måte som sikrer konfidensialitet, anonymitet og beskyttelse mot gjengjeldelse, slik at de som varsler kan gjøre dette uten frykt for negative konsekvenser. Varslingskanalen administreres av WhistleB, og rapporterte saker behandles av Advania Sveriges eksterne advokatfirma, Wistrand, for å sikre uavhengighet og rettssikker behandling.

Advania anerkjenner den viktige rollen ansatte og andre interessenter spiller i å avdekke og forebygge kritikkverdige forhold, og anser effektive varslings- og klagemekanismer som et sentralt virkemiddel for ansvarlig virksomhetsstyring.

Videre stiller Advanias Supplier Code of Conduct krav om at våre leverandører skal ha effektive og tilgjengelige rapporteringskanaler, og dette er også forankret i Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct. Leverandører forventes å sikre at arbeidere og andre berørte interessenter kan rapportere bekymringer uten frykt for represalier, og at rapporter håndteres på en forsvarlig og tidsriktig måte.

Kontaktinformasjon:

Advania Norge AS

Turi Regine Pettersen, Chief Sustainability Officer

[turi.pettersen@advania.no](mailto:turi.pettersen@advania.no)