

Candidator DGC Holding AB /
Hållbarhetsrapport 2018

Candidator DGC

Hållbarhetsrapport

Candidator DGC är en nordisk IT-driftsleverantör med ett brett erbjudande inom IT-drift och outsourcing, IT-konsulttjänster, telefoni, affärsmoduler, utveckling och utvecklingsnära tjänster samt försäljning av hård- och mjukvara. Företaget finns primärt i Sverige och Norge med kunder inom både företag och organisationer. IT-driften sker genom egna serverhallar i Sverige och Norge, hyrda hallar från ledande leverantörer och publika plattformar.

Hållbarhet är ett prioriterat område för Candidator DGC. Under 2018 har koncernen arbetat med intressentdialoger och genomfört en väsentlighetsanalys med syfte att ta fram en ny gemensam hållbarhetsstrategi. Candidator DGC har genomfört enskilda intervjuer med ett 20-tal kunder, styrelseledamöter och medarbetare i ledande befattning. Samtliga medarbetare har också getts möjlighet att delta genom en medarbetarenkät med frågor kopplat till det fortsatta hållbarhetsarbetet. Hela 74 procent av medarbetarna valde att delta och många visade stort engagemang i att aktivt vara en del av det fortsatta hållbarhetsarbetet. Resultatet av det arbete som genomförts under 2018 är en stark plattform med en tydlig riktning, ambition och väg framåt för hållbarhetsarbetet i hela koncernen.

Hållbarhetsrapporten omfattar Candidator DGC Holding AB med organisationsnummer 559145-1686 och dess dotterföretag med de undantag som framgår nedan:

- Shared Datacenter AB
- DGC Polska Sp. Z o.o.
- Candidator in middle east LTZ
- DGC YSA LLC

Den här hållbarhetsrapporten utgör koncernens lagstadgade hållbarhetsrapport och är upprättad enligt kraven i ÅRL 7:12

och avser räkenskapsår som sträcker sig från 2017-12-18 till 2018-12-31. Hållbarhetsrapporten har godkänts av styrelsen.

FOKUSOMRÅDEN

Candidator DGC:s nya hållbarhetsstrategi fokuserar på nedanstående fyra områden.

- Ansvar och transparens
- Säkerhet och integritet
- Medarbetare och inkludering
- Hållbara tjänster

De olika fokusområdena skiljer sig åt; arbetet med ansvar och transparens sätter basnivån – medan arbetet med de tre övriga områdena har en högre ambitionsnivå där vi vill ta en tydlig position för att driva förändring och aktivt skapa affärsnytta. Fokus i denna hållbarhetsrapport är vårt arbete med ansvar och transparens – dvs grundläggande arbete med miljö, medarbetare, sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.

ANSVAR OCH TRANSPARENS

Utgångspunkten för vårt hållbarhetsarbete är att vi tar ansvar för vår verksamhet och är transparenta med vår påverkan. I den här rapporten beskrivs identifierade risker, hur arbetet styrs och följs upp samt vilka resultat som uppnåtts.

Miljö

De tjänster vi levererar har stor potential att bidra till ett mer effektivt resursutnyttjande och minskad miljöpåverkan. Våra skalfördelar medför ett högt resursutnyttjande, och användning av förnybar energi minskar miljöpåverkan. Därutöver kan de tjänster som möjliggörs genom våra tjänster ersätta både resor och materialflöden. Trots detta behöver Candidator DGC hantera koncernens negativa miljöpåverkan. Påverkan kom-

VÅR HÅLLBARHETSSTRATEGI



mer främst från energiförbrukning, resor och transporter samt tillverkning och avfallshantering av hårdvara.

Miljöarbetet för Candidator DGC tar sin utgångspunkt i koncernens miljöpolicy. I miljöpolicyen slås fast att bolagen ska sträva efter att minska den negativa miljöpåverkan och använda förnybar energi så långt det är möjligt. Tjänsteresor ska genomföras på ett sätt som begränsar miljöpåverkan, och bolagen ska tillämpa försiktighetsprincipen då miljöpåverkan är trolig men inte bevisad.

Miljöarbetet mäts och följs upp med definierade nyckeltal. I nuläget mäts energiförbrukning för samtliga datahallar, både egna och de som hyrs av leverantörer. Under 2019 kommer även växthusgasutsläpp att inventeras för koncernen – både utifrån ett bolagsperspektiv och ett kund- och tjänsteperspektiv.

Miljöarbetet på DGC är sedan tidigare certifierat enligt ISO 14001, planen är att även Candidator-delen av verksamheten ska certifieras 2019-2020.

Att leverera mätbart mer hållbara tjänster till kunderna är också ett av tre fokusområden i Candidator DGC:s strategiska prioriteringar för hållbarhetsarbetet, vilket innebär att arbetet med detta kommer att utvecklas vidare 2019-2020.

Medarbetare

En av Candidator DGC:s strategiska prioriteringar är att ha engagerade medarbetare. Det sätter en hög ambitionsnivå och prioritet på bland annat bra anställningsförhållanden, jämlikhet och utvecklingsmöjligheter. Att sätta extra fokus på just inkludering och att vara en attraktiv arbetsgivare för kvinnor i en bransch med en klar majoritet män är också ett fokusområde i Candidator DGC:s hållbarhetsstrategi.

Risker kopplat till medarbetare är både att befintliga nyckelmedarbetare slutar och att bolaget har svårt att rekrytera nya kompetenta medarbetare. Risker finns också att anställda drabbas av fysisk och psykisk ohälsa samt att

enskilda medarbetare diskrimineras av kollegor eller chefer. Rätten att inte diskrimineras på grund av exempelvis kön och andra olikheter är en del av de mänskliga rättigheterna. Candidator DGC:s arbete för att hantera dessa risker utgår ifrån policyer för bland annat likabehandling och arbetsmiljö samt en tydlig ambition om att vara en attraktiv arbetsplats för alla. Candidator DGC har en hög tillväxtambition de kommande åren vilket innebär att employer branding och att vara en attraktiv arbetsgivare är helt centrala.

Regelbundna utvecklingssamtal är en bra plattform för medarbetarnas karriärutveckling och utbildning, och vi följer därför också upp andelen medarbetare som haft utvecklingssamtal varje år. Under 2018 uppgick andelen till 95 procent. Candidator DGC följer också årligen upp antal medarbetare och andel kvinnor, vilket redovisas i tabellen nedan.

Sociala förhållanden och mänskliga rättigheter

Den viktigaste frågan kopplat till mänskliga rättigheter är att säkerställa att inga medarbetare på Candidator DGC diskrimineras. Vi har tydliga policyer och riktlinjer för jämställdhet och likabehandling som innebär att alla människor ska behandlas lika oavsett kön, ålder, etnicitet, religion och andra aspekter som inte har att göra med kompetens och lämplighet.

Vi har under året haft fyra incidenter kopplat till sexuella trakasserier. Att människor utsätts för sexuella trakasserier på arbetet är helt oacceptabelt, samtliga incidenter har hanterats med stort allvar och lett till samtal, åtgärder och tydliga planer för hur liknande händelser inte ska återupprepas. Tre av incidenterna har resulterat i skriftlig erinran som innebär att en eventuell liknande händelse i framtiden kan innebära avsked för dessa medarbetare.

Arbetsförhållanden i Candidator DGC:s leverantörskedja är en annan viktig fråga kopplat till sociala förhållanden och mänskliga rättigheter. I delar av koncernen utvärderas redan idag de viktigaste leverantörerna utifrån FN Global Compact

ENERGIANVÄNDNING I DATAHALLAR

	2018
Ei	9 934 284 kWh
Fjärrkyla	782 810 kWh
Total energianvändning	10 717 094 kWh

MEDARBETARNYCKELTAL 2018-12-31

	2018
Totalt antal medarbetare	603 st
varav kvinnor	13%
varav män	87%
Andel som haft utvecklingssamtal	Ca 95%

10 principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, anti-korruption och miljö. Under 2019 kommer denna leverantörsutvärdering att implementeras i hela koncernen tillsammans med en proaktiv löpande utvärdering och utvecklingsplan, Service Improvement Plan (SIP), för de viktigaste leverantörerna.

Anti-korruption

Medarbetare på Candidator DGC ansvarar i vissa fall för stora inköpsvolymerna och riskerar därmed att utsättas för leverantörer som vill påverka deras beslut genom otillbörliga gåvor eller andra förmåner. Andra medarbetare i koncernen har ansvar för försäljning och riskerar att frestas till försök att otillbörligen påverka kunder eller potentiella kunder.

I hela koncernen finns riktlinjer som tar tydlig ställning mot all typ av korruption. Medarbetare på Candidator DGC ska varken ta emot eller ge gåvor eller andra förmåner som riskerar att påverka beslut eller beteende hos någon av parterna. För att stödja medarbetarna i vad som är godtagbara och icke godtagbara aktiviteter och förmåner tillhandahåller bolaget tydliga riktlinjer avseende beloppsgränser och andra riktlinjer som gör det enklare att avgöra vad som är acceptabelt och inte. Under 2019 kommer vi att ta fram en gemensam uppförandekod för hela koncernen med syfte att ersätta de separata riktlinjer som i nuläget finns i Candidator respektive DGC. Som ett led i detta kommer vi även att utbilda alla medarbetare i de nya gemensamma riktlinjerna. Under 2018 har vi inte identifierat några fall av korruption eller andra oetiska affärsmetoder.

Informationssäkerhet och integritet

Information är en av Candidator DGC:s viktigaste tillgångar. Att upprätthålla en hög informationssäkerhet är därför helt centralt för vår och våra kunders verksamhet. Med informationssäkerhet avses att rätt information är tillgänglig inom önskad tid för rätt person och att informationen skyddas mot oönskad och obehörig förändring eller förstörelse. Det ska

också i efterhand vara möjligt att entydigt härleda specifika aktiviteter eller händelser till ett identifierat objekt eller användare.

Den övergripande målsättningen för Candidator DGC:s informationssäkerhetsarbete är att våra, och därmed även våra kunders system och informationstillgångar, hanteras på ett tryggt sätt och att effekten av eventuella säkerhetsincidenter inte riskerar att allvarligt skada vår eller våra kunders verksamhet.

Utgångspunkten för koncernens arbete med informationssäkerhet är vår informationssäkerhetspolicy och -ledningssystem. Delar av koncernen är redan i nuläget certifierad enligt ISO 27001 och målet är att hela koncernen ska certifieras 2019-2020.

Under 2018 hade koncernen inga identifierade läckor, stöldar eller förluster av kunddata. Vi hade heller inga fall av underbyggda klagomål gällande hantering av kundernas integritet.

STÖD TILL SAMHÄLLET – DET DIGITALA HOPPET

Det finns en klyfta mellan de som har tillgång till informationsteknologi och de som inte har det. I Sverige talar vi ofta om den digitala klyftan mellan landsbygd och städer samt mellan unga och gamla. I ett globalt perspektiv finns ännu större klyftor. I snabbt växande utvecklingsländer kommer fattiga barn och ungdomar som står på fel sida av denna klyfta att få sämre förutsättningar att försörja sig och sina familjer och ta del av sina mänskliga rättigheter. Candidator DGC:s sponsringsprojekt "Det digitala hoppet" syftar till att ge fattiga barn och ungdomar i utvecklingsländer tillgång till modern informationsteknologi och kompetens att använda den genom att vi är huvudsponsor för tre skolor. Vårt första samarbete lanserade vi 2010 med English School of Mui Ne i Vietnam. Under 2011 inledde vi ett andra skolprojekt, denna gång HOPE-VTI i Kenya. Under 2014 utökade vi vårt program till att också omfatta en tredje skola, HOPE-VTI i Uganda.

INFORMATIONSSÄKERHET OCH KUNDINTEGRITET

	Antal
Totalt antal underbyggda klagomål gällande överträdelser mot kundintegriteten och förlust av kunddata	0 st
Totalt antal underbyggda klagomål gällande hantering av kundernas integritet	0 st
Totalt antal identifierade läckor, stöldar och förluster av kunddata	0 st

Candidator DGC

Candidator DGC, huvudkontor

Postadress: Box 23116, 104 35 Stockholm.

Besöksadress: Sveavägen 145

Telefon: 08-506 106 00.

Internet: www.candidator.se och www.dgc.se

Candidator DGC, säte

Postadress: Järnvägsgatan 19, 441 32 Alingsås.

Besöksadress: Järnvägsgatan 19

Telefon: 0322-67 10 00