



# Corporate Social Responsibility

2019/2020

**SYSTEMATIC**



## Corporate Social Responsibility

Gennem vores softwareløsninger er vi med til at fremme digitaliseringen af samfundet til gavn for den fremtidige økonomiske vækst og velfærd.

Digitaliseringen forandrer verden ved at gøre vores arbejde nemmere, øge vores viden og hjælpe os med at udnytte ressourcerne bedre. Det er dét, vi arbejder for i Systematic og dét, vi udtrykker i vores vision:

**Sammen forandrer vi samfundet med fremragende software, der skaber flere muligheder og en bedre verden for alle mennesker.**

Hos **Systematic** gør vi en forskel.

Du kan læse mere om, hvordan vi bidrager til samfundet i vores ledelsesberetning, der indgår i vores årsrapport for 2019/2020



Denne side udgør en bestanddel af Ledelsesberetningen for 2019/2020 og er en del af den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens §99a.

## Politik for Anti-korruption, Forretning og Etik

Systematic er forpligtet til at sikre ambitiøse standarder for integritet og arbejder aktivt for at bekæmpe alle former for korruption og bestikkelse.

### Risici

For en virksomhed som Systematic er integritet og et omdømme for god forretningsetik af afgørende betydning, da vores kundegrundlag omfatter en bred vifte af organisationer i den offentlige sektor, som håndterer fortrolige oplysninger.

Derfor kan enhver overtrædelse af nationale og internationale love eller enhver forretningsetik forbundet med korruption – faktisk eller påstået – skabe tvivl om Systematics integritet. Et dårligt omdømme kan føre til tab af kunder og kan desuden få direkte økonomiske konsekvenser. Det kan også ekspo-

ner Systematic for et juridisk ansvar og/eller en forringelse af vores omdømme, hvilket også kan gøre det vanskeligt at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Med hensyn til korruption og bestikkelse kan Systematic endda holdes ansvarlige for ulovlige handlinger begået af eksterne partnere, hvis Systematic har overset eventuelle advarsels-signaler om mistænkelige transaktioner eller aktiviteter.

### Politik

Systematic forpligter sig til at sikre ambitiøse standarder for integritet og arbejder aktivt for at bekæmpe alle former for korruption og bestikkelse. Vi accepterer ikke og opfordrer ikke til nogen form for korruption eller bestikkelse.

Systematic følger et struktureret anti-korruptionsprogram, der er udviklet for at sikre overholdelse af både national og international lovgivning, herunder Storbritanniens Bribery Act 2010.

Som en del af vores indsats for at beskytte vores virksomhed og opretholde en sikker og pålidelig arbejdsplads for alle vores medarbejdere har vi gjort en whistleblower-platform tilgængelig for alle, der opdager nogen form for ureglementeret adfærd eller overtrædelse af Systematics adfærdskodeks.

Den eksterne whistleblower-hotline "Tell Us" administreres af et uafhængigt konsulentfirma for at sikre, at den person, der foretager en indberetning, er sikret fuld anonymitet.

Mange af Systematics kunder er offentlige institutioner, der er underlagt strenge politikker vedrørende modtagelse af gaver og forplejning fra leverandører osv. Derfor forpligter Systematic sig til at agere i overensstemmelse med disse politikker, og vi har desuden implementeret specifikke principper for vores egen modtagelse af gaver og forplejning fra kunder, partnere, leverandører osv. for at overholde vores kunders retningslinjer på dette følsomme område.

Som en virksomhed, der udvikler beslutningskritisk software til brug i vigtige samfundssektorer som f.eks. sundhedspleje, politimyndigheder, skoler og biblioteker, opretholder Systematic et højt niveau af sikkerhed samt et stærkt fokus på håndtering og beskyttelse af persondata i overensstemmelse med alle relevante regler og bestemmelser.

Derfor opretholder Systematic en omfattende politikstruktur for databeskyttelse, som suppleres af en række specifikke retningslinjer for vores medarbejdere med hensyn til, hvordan data skal håndteres og beskyttes bedst muligt. Dette gælder



selvfølgelig både for vores kunders data og Systematics egne data samt data vedrørende vores medarbejdere.

Systematic stræber vedvarende efter at forbedre vores evne til at beskytte persondata og holder os altid opdaterede om de nyeste retningslinjer og retskendelser og den seneste viden angående beskyttelse af persondata.

Som en del af dette har Systematic et stærkt fokus på løbende uddannelse af vores medarbejdere i forhold til databeskyttelse, lige fra deres første dag på jobbet. Vi bestræber os på at sikre, at vores medarbejdere er fuldt bevidste om alle de gældende regler og bestemmelser relateret til beskyttelse af persondata.

### Implementering

I Systematics adfærdskodeks er det angivet, hvad medarbejdere skal gøre, og mere specifikt, hvad de ikke skal gøre, mens de er ansat i virksomheden. Alle medarbejdere præsenteres for dette adfærdskodeks som en integreret del af deres introduktionsforløb.

#### Anti-korrupsionsprogram

Systematics anti-korrupsionsprogram inkluderer medarbejdertræning – hvad man skal være opmærksom på/advarelsessignaler og fornøden omhu angående nye forretningspartnere

– og kontraktmæssige forpligtelser fra disse partnere med henblik på at overholde anti-korrupsionslovgivning samt Systematics adfærdskodeks.

#### Whistleblower-beskyttelse

I regnskabsåret 19/20, implementerede vi et formelt, uafhængigt system til whistleblower-beskyttelse kaldet "Tell Us". Dette giver Systematics medarbejdere – samt andre personer med relation til Systematic – en effektiv metode til indberetning af enhver form for ureglementeret adfærd, advarselssignaler eller overtrædelse af love eller bestemmelser samt til at føle sig sikre på fuldstændig anonymitet, når de gør det.

#### GDPR

Systematics politik for databeskyttelse er en integreret del af virksomhedens procesbibliotek. Det betyder, at vores overholdelse af GDPR-krav overvåges og godkendes som en del af vores CMMI Niveau 5-certificering. Vi arrangerer også opmærksomhedskampagner for at sikre et konstant højt opmærksomheds- og overholdelsesniveau.

#### Cyber security

Systematic har iværksat en række operationelle og compliance-initiativer for at undgå cyberhændelser og -angreb.

Alle afdelinger i Systematic har for nylig opnået en fuld ISO 27001-certificering for informationssikkerhed. Derudover har vi opnået Cyber Essential Plus certificering, som anvendes på det britiske marked. Vi har udført en omfattende risikovurdering af vores IT-infrastruktur, og på den baggrund igangsat en række tekniske initiativer, hvoraf den vigtigste er segmentering af vores netværk.

### Resultater

Systematics anti-korrupsionsprogram bliver løbende revideret og forbedret for at sikre, at vi altid står det rigtige sted i forhold til at forhindre korrupsion. Vi modtog ingen indberetninger i regnskabsåret 19/20, og Systematic har ikke kendskab til nogen overtrædelser af vores anti-korrupsionspolitik.

I år har vi opnået ISO 27001-certificeringen for informationssikkerhed og har desuden iværksat en række specifikke initiativer til at styrke vores it-infrastruktur og produktudvikling.

Vi har også afholdt opmærksomhedstræning og organiseret et struktureret program for anti-korrupsionsbevidsthed, som henvender sig til alle medarbejdere.



Denne side udgør en bestanddel af Ledelsesberetningen for 2019/2020 og er en del af den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens §99a.

## Politik for Menneskerettigheder, Sundhed og Sikkerhed

Hos Systematic ønsker vi, at vores medarbejdere trives karrieremæssigt, fysisk og mentalt.

### Risici

Som førende it-virksomhed inden for markeds-know-how og med kunder blandt verdens mest krævende og kvalitetsbevidste organisationer er Systematic dybt afhængig af sin evne til at tiltrække dygtige medarbejdere. Vi er også nødt til at sikre, at de trives, så de bevarer motivationen og fortsat ønsker at arbejde for virksomheden.

Hvis nogle af vores medarbejdere føler, at de bliver diskrimineret eller på anden måde uretfærdigt behandlet, eller hvis de ikke trives på deres arbejdsplads – uanset årsagen – er det svært at holde fast på dem og svært at tiltrække eller rekruttere

nyt personale. Hvis de er utilfredse, vil medarbejdere, som vi har brugt tid, penge og dyrebare ressourcer på at uddanne, vejlede og motivere, ganske enkelt forsvinde, da de er fuldt bevidste om, at deres færdigheder er stærkt efterspurgt på det aktuelle arbejdsmarked.

Desuden bringer det vores tjenester og produkter i fare, hvis vores medarbejdere præsterer dårligt eller ikke er motiverede til at opretholde deres kompetenceniveau eller de nødvendige kvalifikationer til at udføre deres arbejde i tekniske og kommercielle miljøer under hastig forandring.

Alle disse problemer kan få betydelige økonomiske konsekvenser for Systematic og for virksomhedens markedsdømme som arbejdsgiver. Vi er meget bevidste om disse farer og risici og arbejder hårdt for at bekæmpe dem og afhjælpe deres konsekvenser.

### Politik

Siden udbruddet af den globale Covid-19-pandemi har det været nødvendigt for Systematic at etablere og implementere nye retningslinjer for at sikre, at vores medarbejdere har sikre arbejdsforhold, både når de arbejder uden for kontoret og på kontoret – når og hvis dette er tilladt.

Systematics adfærdskodeks beskriver, hvordan vi forventer, at vores medarbejdere agerer på en socialt ansvarlig måde. Vi tolererer ikke nogen former for diskrimination – uanset om det er i forhold til etnicitet, politiske eller andre synspunkter, alder, køn, handicap, religion, seksuel orientering eller fagforeningsmedlemskab.

Vi ønsker, at vores medarbejdere trives fagligt, fysisk og mentalt. Derfor tilstræber vi at skabe en social, sikker, og sund arbejdsplads og sikre, at vores medarbejdere trives og nyder deres arbejde hver dag. Vi opfordrer ledere og medarbejdere til at fokusere på at opretholde en sund balance mellem deres arbejds- og privatliv.

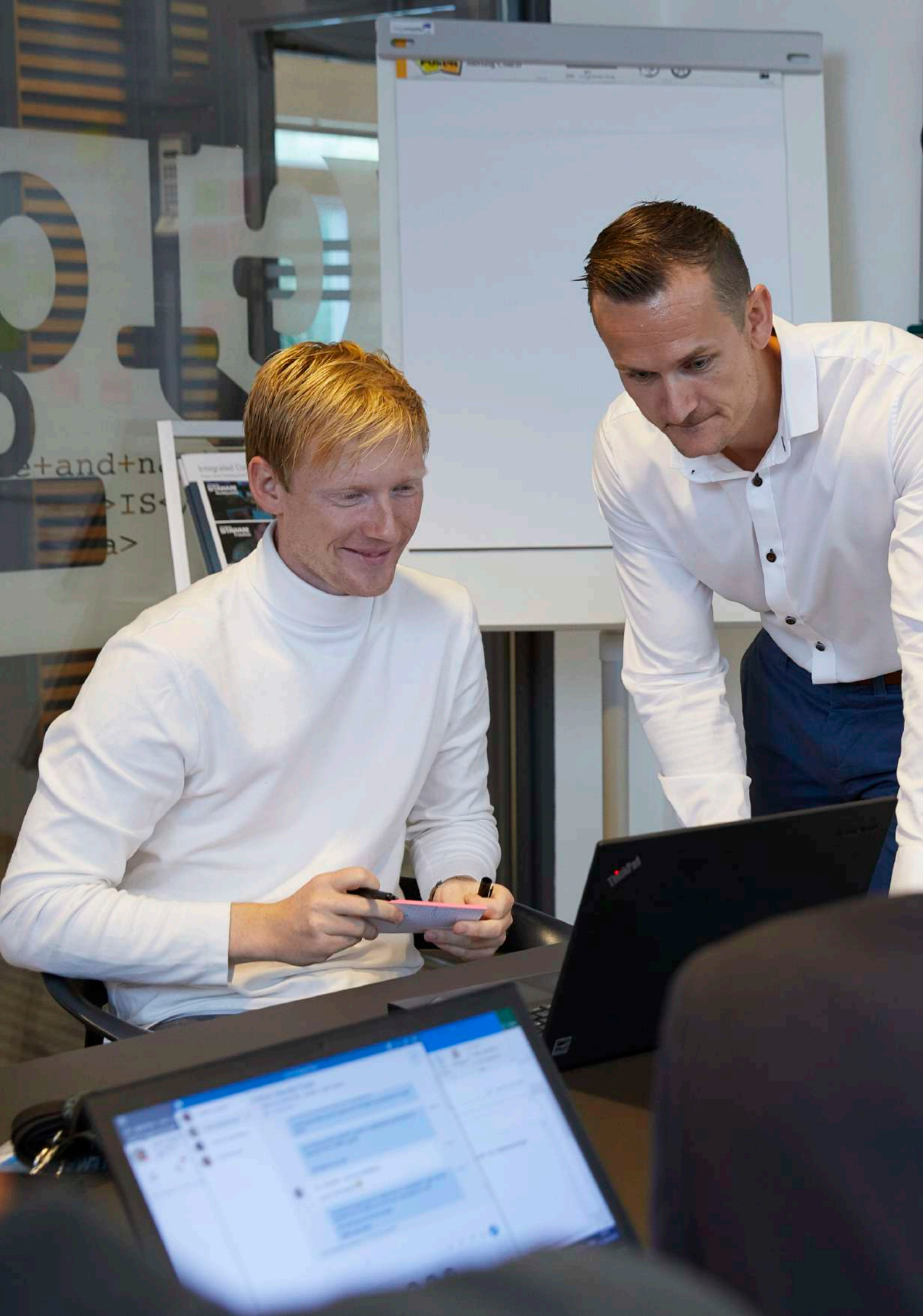
Ingen af disse mål kan opnås på en tilfredsstillende måde uden at sikre et højt niveau af jobtilfredshed blandt dem, der arbejder hos Systematic.

Ved at have og implementere denne politik tilstræber vi at blive bedre til at fastholde og udvikle vores nuværende medarbejdere og til at tiltrække nye talenter.

### Implementering

Systematics adfærdskodeks præsenteres for alle nye med-

## Medarbejdere



arbejdere, og virksomhedens ledelse drøfter og genevaluerer jævnligt dette kodeks.

#### **Medarbejdertilfredshed og -trivsel**

Systematic tror på, at den vigtigste metode til at sikre medarbejdernes trivsel på er en løbende, daglig dialog mellem medarbejdere og ledere. Vi vil gerne sikre, at vi har et stærkt team i den øverste ledelse, som har klart definerede ansvarsområder og en evne til at lede i overensstemmelse med virksomhedens værdier. Vi opfordrer alle involverede til at drøfte eventuelle problemer eller usikkerheder, der måtte opstå.

Vi udfører en månedlig medarbejdertilfredshedsundersøgelse, og resultaterne bruges aktivt i alle forretningsenheder, afdelinger og teams som et redskab til forbedring. Systematics ledere bedømmes baseret på disse feedback-resultater og samarbejder med alle relevante parter – både internt og eksternt – om at implementere eventuelle forbedringer, der identificeres som nødvendige.

Systematic fokuserer altid på at ansætte folk med de bedste kvalifikationer, uden hensyn til køn og på trods af det faktum, at vi driver virksomhed inden for et felt, der stadig er stærkt mandsdomineret. I 2020 bemærkede vi den tiltagende offentlige debat og det aktuelle skærpede fokus på diskrimination og krænkelse i vores samfund, og vi udførte en anonym, verdensspændende undersøgelse blandt vores medarbejdere for at finde ud af, om nogen har oplevet diskrimination eller krænkelse i forbindelse med deres arbejde.

#### **En fantastisk arbejdsplads – i medgang og modgang**

Som reaktion på de udfordrende arbejdsvilkår, Covid-19-pandemien har medført, har Systematic udnævnt Corona Chief Entertainment Officers, som skal skabe aktiviteter, der kan hjælpe medarbejderne med at holde kontakten med deres kolleger og også bevare en fællesskabsfølelse på trods af det, der kan virke som en langvarig mangel på den direkte kontakt, der engang var normen.

Vi overvåger sygefravær på månedsbasis. Vi følger op på medarbejdere, der har problemer med sygdom eller stress, og samarbejder med alle relevante eksterne partnere om at støtte dem, hvis det er nødvendigt. Vores mål er, at sygefraværet (herunder langtidssygdom) skal være under 2,5 % – i regnskabsåret 19/20 var tallet 2,2 %.

Som en hjælp til at sikre, at vores medarbejdere får den rette støtte (herunder økonomisk støtte), når de rammes af aldersrelaterede lidelser, ulykker eller alvorlig sygdom, har virksomheden en pensionsordning, og vi tilbyder en sundhedsforsikring. Disse er gældende i de fleste lande – men ikke alle – og den specifikke sammensætning varierer en anelse fra land til land på grund af lokal lovgivning.

Vi har implementeret adskillige initiativer, der skal reducere både sygdom og arbejdsrelaterede skader. Disse omfatter et specifikt fokus på at forebygge og afhjælpe stressrelate-

rede sygdomme med hjælp fra professionelle stress-coaches og eksterne psykologer, når det er nødvendigt. De omfatter også, at Systematic får hjælp til at identificere forbedringer, der kan bidrage til en proaktiv forebyggelse eller reduktion af sygdom og arbejdsrelaterede skader. Da et job hos Systematic ofte indebærer en betydelig mængde skrivebordsarbejde, tilbyder vi også en virksomhedsfinansieret massageordning, der skal hjælpe med at forebygge overbelastning, skader og sygdom relateret til ergonomi og arbejdsstillinger.

Systematics arbejdsmiljøudvalg arbejder løbende på at udforme og opretholde et godt, sundt arbejdsmiljø i hele virksomheden. Arbejdsmiljøudvalget består i øjeblikket af tre arbejdsmiljørepræsentanter og tre fungerende ledere. På nuværende tidspunkt er konstruktionen med et arbejdsmiljøudvalg kun aktiv i Danmark som påkrævet ifølge dansk lovgivning.

#### **Fastholdelse og udvikling af personale**

Kontinuerlig faglig udvikling er altafgørende for vores medarbejders trivsel. Hos Systematic er vores tilgang til færdighedsudvikling baseret på at sikre livslang læring, der er en fordel for både medarbejdere og virksomhed. Medarbejdere inviteres til udviklingssamtaler to gange årligt for at diskutere deres karriereønsker samt til månedlige en-til-en-møder med deres ledere for at forventningsafstemme. Resultatet af disse samtaler omfatter gensidigt planlagte aktiviteter til færdighedsudvikling, som matcher den enkelte medarbejders specifikke kompetencer og personlige "passion" samt Systematics overordnede strategi. Vi tilbyder en række forskellige aktiviteter som en hjælp til at implementere alt dette, lige fra traditionel klasseundervisning og mentorordninger til "vidensnetværk" og træning på jobbet.

Vi holder øje med, hvor mange medarbejdere der forlader os – og også hvor mange, der vælger at vende tilbage til virksomheden. Vi bruger fratrædelsessamtaler med medarbejdere til at identificere, hvilke af de identificerede forbedringer, der bør prioriteres for at øge personalefastholdelsesraten. I regnskabsåret 19/20 var medarbejderudskiftningen i Systematic på 11 %. I regnskabsåret 19/20 er målsætningen 10 % eller derunder.

#### **Underholdning og sociale aktiviteter**

For at understøtte det sociale miljø på vores arbejdsplads har vi en personaleforening, der organiserer ofte ukonventionelle aktiviteter i arbejdstiden, for eksempel livemusik i frokostpausen, is og onlinemeditation. Der findes også en lang række fyraftensaktiviteter, som for eksempel vinsmagninger, løb, temafester, biografture, fodboldkampe og golfturneringer osv. Disse er selvfølgelig alle blevet påvirket af de mange forskellige pandemirelaterede restriktioner, som vi har oplevet i regnskabsåret 19/20.

Gennem personaleforeningen opfordrer vi medarbejderne til at deltage i sociale aktiviteter sammen med deres kolleger og skabe netværk på tværs af organisationen. Systematic støtter



disse aktiviteter økonomisk, fordi vi mener, at den slags aktiviteter bidrager til vores medarbejderes generelle trivsel og jobtilfredshed og hjælper med at styrke båndet mellem dem.

Virksomhedens kantine spiller også en vigtig rolle i at sikre et levende og sundt socialt miljø. Kantine i vores hovedkvarter i Aarhus er blevet berømt for at servere lækker, sund og primært økologisk mad, som alle kan lide.

## Resultater

De foranstaltninger, der er beskrevet ovenfor, er vigtige for at sikre vores medarbejderes trivsel, og de hjælper os med at fokusere og prioritere vores indsats i forhold til arbejdsmiljøet i virksomheden.

Som reaktion på Covid-19-pandemien har Systematic været nødt til at aflyse alle planlagte sociale begivenheder. I stedet har Systematics Corona Chief Entertainment Officers haft succes med at arrangere adskillige sociale onlinebegivenheder.

Resultaterne af vores globale undersøgelse med henblik på at identificere tilfælde af diskrimination og krænkelse viser, at 2,5 % af Systematics medarbejdere har oplevet mobning, 3,4 % har oplevet verbale overgreb, og 1,1 % har rapporteret uønskede seksuelle tilnærmelser. Ifølge et benchmark-tal, som er tilgængeligt fra Rambøll, er disse tal under gennemsnittet for danske virksomheder. Desuden har 0,2-1 % oplevet diskrimination baseret på alder, køn, religion eller handicap. (vi har intet benchmark for disse data).

I forhold til kønsproblematikken omfatter vores indsats inden for dette område i regnskabsåret 19/20 følgende:

- Bestyrelsen består nu af syv medlemmer: fem mænd og to kvinder.
- Systematic-koncernledelsen består nu af otte underdirektører, hvoraf en er en kvinde.
- 29 % af alle Systematics ledere med personaleansvar er kvinder.
- 31 % af alle ansatte hos Systematic er kvinder.
- Målet for medarbejdertilfredsheden i regnskabsåret 19/20 er en score på 69 %. Dette års forbedringer har bevirket en tilfredshedsscore på 71 %.
- Målsætningen for regnskabsåret 19/20 for antallet af medarbejdere, der forlod virksomheden, var 11 %, og det har vi opnået.
- Vi ansatte 123 nye medarbejdere, hvilket bragte det samlede antal medarbejdere (medarbejderstab) op på 948 pr. 06.12.11.2020, hvoraf 4 % er tidligere Systematic-medarbejdere, der er vendt tilbage til virksomheden.
- Vores målsætning for det samlede sygdomsfravær var 3 % i regnskabsåret 19/20 (herunder langtidssygdom). Det opnåede niveau i dette år var 2,2 %.
- Systematic har ikke kendskab til nogen overtrædelser af vores politik for menneskerettigheder i Systematic i 2020.



Denne side udgør en bestanddel af Ledelsesberetningen for 2019/2020 og er en del af den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens §99a.

## Politik for Miljø & Klima

Systematic arbejder på at minimere sin miljøpåvirkning ved at reducere CO2-udledningen og virksomhedens samlede forbrug af vand, energi og forbrugsvarer, som f.eks. papir og fødevarer.

### Risici

- Virksomhedens energiforbrug bidrager til klimaændringer, som har globale, langvarige implikationer og følger for os alle.
- Der er økonomiske og omdømmerelaterede risici forbundet med ikke at have en ansvarlig miljøpolitik. Vi går glip af forretningsmuligheder, hvis potentielle kunder anser vores miljøpolitik for at være utiltalende eller utilstrækkelig.
- Vi risikerer, at jobkandidater afviser Systematic til fordel for andre arbejdsgivere med en grønnere profil.
- Manglende investering i energibesparende udstyr er en større udgift end at beholde gammelt udstyr.

### Politik

Systematic arbejder på at minimere sin miljøpåvirkning ved at reducere CO2-udledningen og virksomhedens samlede forbrug af vand, energi og forbrugsvarer, som f.eks. papir og fødevarer.

### Implementering

Systematics adfærdskodeks instruerer medarbejderne i, hvordan de reducerer deres miljøpåvirkning mest muligt.

### Hardware, genanvendelse og forbrug

I 2020 traf vi en klar beslutning angående virksomhedens fremtidige elektricitetsforbrug. Pr. juli 2020 drives alle Systematics kontorer, bygninger og lejligheder i Danmark udelukkende af vedvarende energi. Som endnu et skridt på vejen til at blive endnu mere bæredygtige udskifter Systematic løbende gamle lyskilder med nyere og mere energibesparende LED-lyskilder.

Den it-hardware, som Systematic anvender, opgraderes jævnligt og udskiftes med mere energibesparende hardware. Desuden skal de computere, vi bruger, opfylde specifikke energibesparende politikker. Vores hovedkontor er en moderne,

energibesparende bygning, og vores fælles it-infrastruktur er virtualiseret i videst mulige omfang. Vores printere minimerer forbruget af papir og patroner, alt brugt it-udstyr genanvendes, og der er installeret solcellepaneler i vores nye hovedkvarter for at levere bæredygtig energi.

### Fødevarer

Virksomhedens kantine i Aarhus anvender primært økologiske råvarer til at tilberede sund mad til vores medarbejdere. Systematic tilsigter at modtage Det Økologiske Spisemærke i sølv i regnskabsåret 19/20 fra de danske veterinær- og fødevarermyndigheder. Dette mærke angiver, at mere end 60 % af alt, hvad vi anvender, bliver dyrket og fremstillet økologisk.

### Rejser

Systematic tilsigter at reducere antallet af forretningsrejser, der foretages forbindelse med interne formål, med 50 % i regnskabsåret 20/21 sammenlignet med regnskabsåret 19/20. Dette forventes at have en markant indvirkning på virksomhedens CO2-udledning.

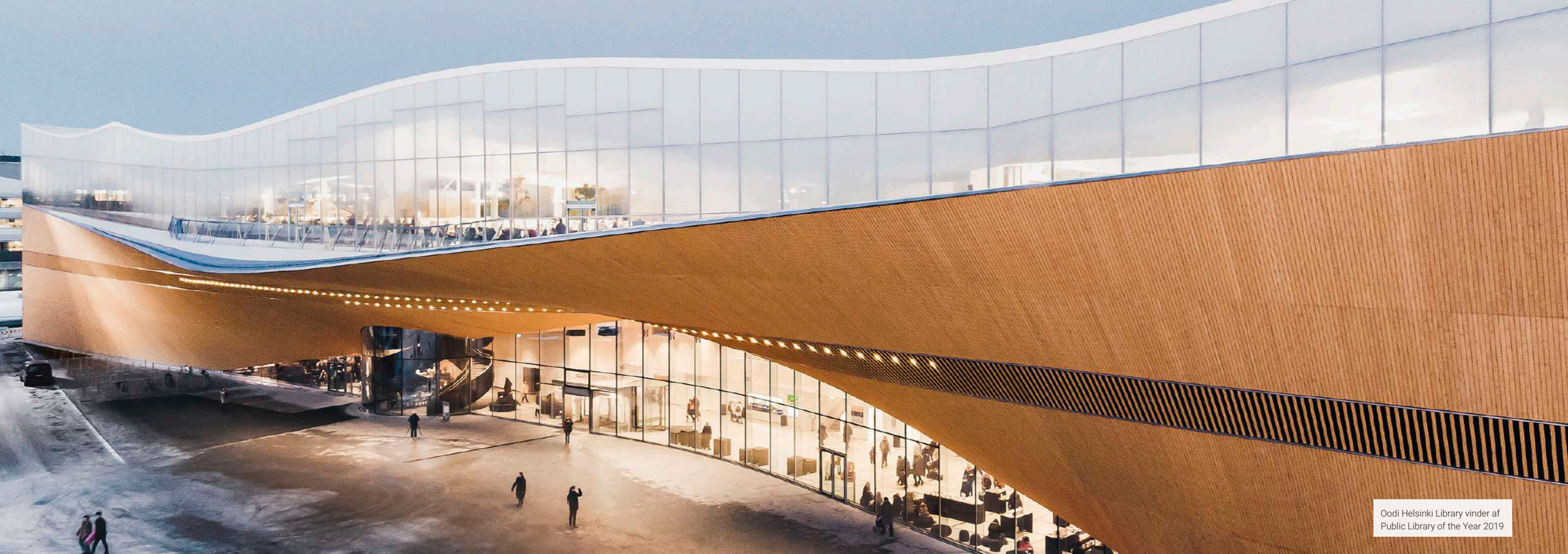
En af de mange små metoder, vi bruger for at fremme overgangen til en "grønnere" verden, er at indføre en bæredygtig bilpolitik pr. 1. januar 2021.





## Resultater

- Systematics miljøpåvirkning er blevet mindsket betydeligt i regnskabsåret 19/20 som følge af lockdowns og rejseforbud forårsaget af Covid-19. Vi vil fortsat stræbe efter at forbedre vores måde at drive forretning på, så den er både bæredygtig og sikker.
- I 2020 reducerede vi vores energiforbrug med ca. 17 % sammenlignet med sidste år. Dette opnåede vi ved at modernisere virksomhedens it-infrastruktur og investere i nyt it-udstyr.
- Udgifter i forbindelse med flyrejser og andre rejser for regnskabsåret 19/20 er faldet med ca. 70 % sammenlignet med regnskabsåret 19/20. Dette skyldes hovedsageligt restriktioner som følge af Covid-19-pandemien, men indsatsen for at reducere antallet af interne og mindre effektive møder har uden tvivl også haft en effekt. De mindskede rejseaktiviteter bidrager også til at reducere virksomhedens CO2-udledning.
- Rester fra kantinen i Aarhus indsamles af den lokale NGO "Fundamentet". Denne organisation rådgiver socialt udsatte mennesker – og giver dem nu også mulighed for at få et godt måltid mad.
- Organisk affald fra kantinen i Aarhus sorteres af den kommunale renovationstjeneste og anvendes til produktion af biogas.



Oodi Helsinki Library vinder af  
Public Library of the Year 2019

**Denne side udgør en bestanddel af Ledelsesberetningen for 2019/2020 og er en del af den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens §99a.**

Politik for partnerskaber, forskning, viden og velgørenhed

Som succesrig global virksomhed ønsker vi at dele vores succes og give noget tilbage til samfundet ved at investere i projekter, sponsorater og samarbejder.

### Risici

Systematic arbejder målrettet med at bidrage til it-studieprogrammer og -forskningsprojekter for at sikre, at de studerende er tilstrækkeligt kvalificerede til at arbejde med de faktiske, virkelige udfordringer inden for softwareudvikling – et område i konstant og hastig forandring. Vi er nødt til at være med helt fremme i både forskning og praksis inden for dette område for at være i stand til at udforske og udnytte hele potentialet i "big data".

Hvis vi ikke gør det, risikerer vi at tabe terræn til vores konkurrenter, både kommercielt og i forsøget på at rekruttere medarbejdere med de specialistkompetencer, der er essentielle for vores fremtidige succes. Vores nuværende medarbejdere

føler stolthed over deres arbejdsplads samt en altafgørende motivation – som Systematic risikerer at miste, hvis vi ikke bidrager på denne måde til indsatsen for uddannelse på højt niveau.

Jobansøgere tiltrækkes af en virksomhed, der synligt udviser dedikation til og engagement i lokalsamfund, uddannelse og forskning. Enhver mangel på deltagelse og bidrag fra Systematic i partnerskaber med uddannelsesinstitutioner ville medføre risici for virksomheden i forhold til medarbejderne, både nuværende og fremtidige.

### Politik

Vi er en succesrig global virksomhed med en imponerende historik på 35 års vedvarende vækst. Derfor vil vi gerne dele vores succes og give noget tilbage til samfundet ved at investere i mange forskellige typer projekter, sponsorater og fælles indsatser.

Vores virksomhedsvision lyder: "Sammen forandrer vi samfundet med fremragende software, der skaber flere muligheder og en bedre verden for alle mennesker", og vi forpligter os til at skabe en bedre fremtid gennem digitalisering. Vores bidrag til denne digitalisering af samfundet skaber økonomisk vækst og

velfærd, og det overskud, vi genererer, bliver delvist geninvesteret i innovation og udvikling af nye it-løsninger til fordel for hele samfundet.

Ud over at udvikle fremragende software engagerer vi os i partnerskaber med uddannelses- og forskningsinstitutioner, organer i den offentlige sektor, private virksomheder og NGO-organisationer, hvor vi bidrager med vores teknologiske ekspertise, specifikke domæneviden eller økonomiske støtte.

### Implementering

#### Bidrag til kampen mod Covid-19

Da Covid-19-pandemien tvang de relevante myndigheder i Danmark til hurtigt at etablere testcentre over hele landet, tilbød Systematic at udvikle en it-løsning, der kunne give et komplet nationalt overblik over disse centres testkapacitet – og gøre det gratis som en del af vores bidrag til at bekæmpe pandemien og dens følgevirkninger.

Systemet kaldes Columna Flow Capacity Management og er en tilpasning af et fleksibelt, brugervenligt it-system, der allerede er i brug på mange danske hospitaler. Det tog Systematic tre uger at tilpasse it-systemet til disse specifikke nye behov og implementere det i alle Covid-19-testcentre i Danmark.

## Vores bidrag



#### **Videregivelse af vores know-how**

Systematic indtager en særlig rolle i uddannelsen og rekrutteringen af den næste generation af talenter inden for mange forskellige discipliner knyttet til vores forretningsområde. Vi hjælper med at fastlægge de rette professionelle standarder samt med at levere de kommercielle rammer for de studerendes fremtidige arbejdsliv.

Vi har derfor indgået partnerskaber med adskillige danske universiteter for at bidrage til uddannelsen af den næste generation af it-talenter. Systematic-personale fungerer som gæsteforedragsholdere, og vi leverer virkelige cases, som de studerende kan arbejde med og lære af. Vi organiserer også studierelevante aktiviteter hos Systematic for studerende, der følger relevante kurser, herunder virksomhedsbesøg, hvor de kan lære om vores tilgang til softwareudvikling, og Systematic-personale hjælper dem med at forberede sig på livet efter dimissionen.

Vi er også aktive i de mange forskellige bestyrelsesorganer for relevante højere uddannelsesinstitutioner, og vi tilbyder praktikforløb, hvor studerende lærer at omsætte teorien til praksis som en integreret del af deres pensum. I regnskabsåret 19/20 havde vi 39 praktikforløb på vores danske kontorer.

#### **Flere piger inden for it**

Systematic fokuserer altid på at rekruttere de personer, der har de bedste kvalifikationer, til ledige stillinger – uanset alder, køn, handicap osv. Systematic bakker op om initiativer til at forbedre kønsfordelingen.

Som en del af denne indsats har Systematic gennem adskillige år sponsoreret en it-camp for piger, et initiativ, der giver piger på de danske gymnasiale uddannelser et indblik i, hvordan det er at studere it og computervidenskab. Målet er at gøre piger og unge kvinder i hele Danmark mere interesserede i it og tilskynde dem til at vælge en teknisk karriere.

#### **Kampen mod analfabetisme**

Evnen til at kunne læse er en vigtig forudsætning for at erhverve sig viden og en forståelse af verden samt for et ungt menneskes udvikling. Som leverandør af bibliotekssoftware blev Systematic derfor involveret i stiftelsen af den internationale pris "Joy of Reading". Den uddeles halvårligt som en anerkendelse af initiativer, der hjælper med at bekæmpe analfabetisme – et globalt problem, som Systematic gerne vil være med til at udrydde. Prisen uddeles næste gang i 2021.

#### **Belønning af innovative nye biblioteker**

Hvert år deltager Systematic også i udvælgelsen af verdens bedste nye offentlige bibliotek, hvilket er en del af vores indsats for at opfordre til mere læsning. Prisen for årets offentlige bibliotek uddeles i samarbejde med den internationale biblioteksforening IFLA (International Federation of Library Associations) for at anerkende nybyggede biblioteker eller biblioteker beliggende i bygninger, der ikke tidligere er blevet brugt som bibliotek. De nominerede biblioteker bedømmes ud fra flere parametre, der omfatter deres evne til at medtænke



faktorer som f.eks. digitale tendenser, lokalkultur og bæredygtighed samt brugernes ønsker og behov.

#### **Familier med syge børn får mulighed for at blive sammen**

Systematic har i mange år sponsoreret et familieværelse i Trygfondens Familiehus på Aarhus Universitetshospital i Skejby. Dette familiehus rummer små lejligheder og et trygt miljø for familier med børn, der er indlagt til behandling for langvarige sygdomme. Det giver familierne mulighed for at blive sammen under længerevarende hospitalsindlæggelser.

#### **Støtte til sårbare kvinder**

”Reden” er et værested for sårbare kvinder i vanskelige livssituationer – ofte som følge af narkotikamisbrug, menneskehandel og/eller prostitution. På Reden kan disse kvinder komme og få et måltid mad, en venlig snak, et bad, rådgivning eller bare en pause. Systematic har i årevis støttet det vigtige arbejde, som Reden udfører – ikke kun økonomisk – men også med personlige fødselsdagskager og fælles julemiddage.

#### **Finansiering af et ph.d.-projekt om vinderkultur inden for sport og erhvervsliv**

I 2019 indgik Systematic et partnerskab med Aarhus Universitet og håndboldklubben Bjerringbro-Silkeborg (BSH) i et antropolo-

gisk ph.d.-projekt, der undersøger, hvordan organisationer oprettholder og udvikler en teamkultur, der fremmer præstationer på et højt niveau. Tanken bag projektet er at bidrage med specifik og evidensbaseret viden inden for dette område – resultater, som Systematic, BSH og andre organisationer kan drage nytte af. Som en del af dette har den ph.d.-studerende Kasper Helligsøe delt sine resultater og diskuteret dem i en serie af podcasts.

#### **Sponsor for det årlige lokale TestRun**

Systematic er hovedsponsor for den årlige løbebegivenhed i Aarhus kaldet Systematic TestRun 16K, som arrangeres sammen med Aarhus Motion for at give lokale løbere mulighed for at afprøve deres form på en lidt længere distance forud for et lokalt halvmaraton og derefter sommerens andre langdistanceløb. Løbet organiseres på samme måde som et halvmaraton med tempoholdere, tidsregistrering, vandposter og førstehjælpere.

#### **Resultater**

##### **I regnskabsåret 19/20:**

- Vi arbejdede sammen med tre danske uddannelsesinstitutioner og afholdte fire Scrum-kurser for studerende for at give dem en introduktion til Scrum som en del af Agile-metodologien.

- I samarbejde med danske universiteter videregav Systematic-medarbejdere også detaljer fra den praktiske oplevelse som supplement til det teoretiske indhold i fire gæsteforedrag.
- Vores samarbejde med universiteter omfatter også samarbejder med studerende om deres afsluttende eksamensprojekter. Systematic samarbejder i øjeblikket om mere end fem afsluttende projekter med studerende fra forskellige uddannelsesinstitutioner i Danmark.
- Vi havde 39 praktikanter på arbejde i Systematic-forretningssenheder.
- Den hurtige udvikling af Columna Flow Capacity Management-systemet og dets efterfølgende implementering i cirka 70 Covid-19-testcentre i Danmark understøttede de danske myndigheders Covid-19-teststrategi og understøttede dermed kampen mod Covid-19.
- Uddelingen af prisen for årets offentlige bibliotek blev aflyst på grund af Covid-19-restriktioner – vi håber, at vi kan uddele prisen på et senere tidspunkt i 2021 til et bibliotek, der er bygget i enten 2019 eller 2020.
- Systematic TestRun 16K skulle have fundet sted i maj 2020, men blev også aflyst på grund af Covid-19. Systematic forlængede imidlertid sponsoraftalen til 2023.

