



Hållbarhetsrapport

17

Hållbarhetsrapport

Koncernchefen har ordet

Vi delar Global Compacts värderingar

I februari 2018 anslöt sig Wise Group AB till det FN-ledda initiativet Global Compact för att vi delar de värderingar som kommer till uttryck i Global Compacts tio principer inom områdena Mänskliga rättigheter, Arbetsrätt, Miljö och Anti-korruption. Genom anslutningen blir vi en del av ett världsomspännande nätverk av företag som integrerar principerna i sina strategier, verksamheter och kultur och som årligen rapporterar sitt förbättringsarbete i dessa avseenden.¹

Vår syn på hållbarhet inom HR

Ökad mångfald och jämställdhet är hållbart och lönsamt. Wise Group strävar efter att bidra till en bättre, mer hållbar värld utifrån våra förutsättningar. För oss som är verksamma inom HR är frågor om arbetsliv centrala. Vi är övertygade om att det bästa är att alla människor får bidra med sina krafter och kunskaper. Inför exempelvis en ny rekrytering, vare sig den är för internt eller externt bruk, ställer vi oss därför frågan: Hur ser normerna ut? Kan vi vända på perspektiven? Finns det andra val att göra än de gängse? Det är så vi kan göra skillnad för våra uppdragsgivare, för oss själva och för de som söker nya karriärvägar.

Effektivitet möjliggör klokare resursanvändning

Vi kan också bidra till ett hållbart och bättre fungerande arbetsliv genom att göra våra processer, tjänster och produkter effektivare och mer ändamålsenliga. Bakom varje uppdrag, vare sig det är av digital eller av mer handpåläggande karaktär, återfinns ansträngningar och tidsåtgång från såväl mottagande part och oss själva. Vi strävar därför kontinuerligt efter att förenkla och effektivisera vår verksamhet, vilket gynnar alla. Genom att göra detta kan vi tillgodose ökade krav på snabbhet och fokusera på det som skapar verkligt mervärde. Därför inför vi ännu mer teknikstöd som automatiserar vissa rutinuppgifter och utvecklar våra digitala tjänster vilket gör att såväl våra som våra motparters anställda får mer tid att ägna sig åt meningsfullt, mellanmänskligt arbete. Medarbetare som får stimulerande arbetsuppgifter stannar längre, blir mer produktiva och är bättre rustade att ta sig an professionella utmaningar. Ökad hållbarhet helt enkelt!

Värderingsstyrd organisation agerar i Global Compacts anda

Wise Group har alltid agerat i Global Compacts anda. Vi är glada över att inåt och utåt tydliggöra vårt stöd till principerna om hållbart företagande och vårt åtagande att fortsätta leva efter dem.

Ingrid Höög

Vd och koncernchef Wise Group AB

Värderingar och motiv

Wise Group's värderingar är utgångspunkten

Koncernens verksamhet bygger på insikter om företagande, arbetsliv, människor och deras drivkrafter. Wise Group vet att framgångsrika företag byggs av passionerade människor. Det är inte en affärsidé eller en teknisk lösning i sig som ger konkurrenskraft och gör företag framgångsrika utan det är människors engagemang. Människor som får använda hela sin potential och kraft kan förändra världen.

Passion, kvalitet och tillväxt är våra värdeord

Med värdeorden passion, kvalitet och tillväxt är det vår övertygelse att företag når försprång genom människor. I koncernen finns specialister som ser till att kunderna rekryterar rätt från början, utvecklar starkt ledarskap och skapar förutsättningar för medarbetarna att växa och utvecklas. Människor mår bra när de får använda sin fulla potential. Genom att bidra till våra uppdragsgivares framgång bidrar vi till ett mer mänskligt och modigt näringsliv.

Mänskligt och modigt arbetsliv utifrån kompetens

Ett mänskligt och modigt näringsliv förstår och ser till att talang, kompetens och engagemang kommer till sin rätt oavsett hos vem dessa egenskaper finns.

Wise Group vill inom ramen för sin verksamhet och inflytandesfär medverka till att stärka värderingar som stödjer framväxten av ett arbetsliv präglad av mångfald och jämställdhet. Vi är övertygade om att vi med denna inställning gynnar alla intressenter – inte minst våra aktieägare.

Miljö och övriga hållbarhetsaspekter

Det ligger i sakens natur att hållbarhetsfrågor som rör arbetsliv är högt prioriterade hos Wise Group. Det är inom det området vi har möjlighet att göra störst nytta. Men för Wise Group är hållbarhet också omsorg för miljö och sunda affärer. Koncernen strävar efter att minimera energiförbrukning, koldioxidutsläpp och avfall i sin och sina kunders och leverantörers verksamheter. Vårt sätt att göra affärer ska kännetecknas av hög etik både internt och i förhållande till kunder och andra motparter. Till exempel ska leverantörer uppfylla minimikrav beträffande sociala förhållanden, miljö och etik. Rapportering till aktieägare och andra intressenter ska präglas av integritet och kvalitet som går utöver de krav som ställs av värdepapperslagar och andra regelverk.

¹) Dett är Wise Groups första rapport av detta slag. Hållbarhetsrapporten ingår i Wise Groups årsredovisning 2017. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med 6 kap. 12 § Årsredovisningslagen (1995:1554). Rapporten omfattar om inget annat anges, Wise Group AB-koncernen det vill säga moderbolaget och 19 dotterbolag med verksamhet i Sverige, Danmark och Finland. Med "Koncernen", "Wise Group" eller "Bolaget" avses i detta avsnitt, om inte annat framgår av kontexten, Wise Group AB med dotterbolag.

Policier för hållbarhetsarbetet

Externa styrinstrument

För Wise Group utgör externt givna krav i form av lagar och andra regelverk en miniminivå för hållbarhetsarbetet. De viktigaste externa normerna är

- Diskrimineringslagen (2008:567).
- Uthyrningslagen (2012:854).
- Föräldraledighetslagen (1995:584).
- Aktiebolagslagen (2005:551)
- Årsredovisningslagen (1995:1554)
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU 2016/679 "Dataskyddsförordningen")
- Regler för publika bolag:
 - Regelverk för emittenter utgivna av Nasdaq Stockholm
 - Marknadsmissbruksförordningen
 - Svensk kod för bolagsstyrning
- Global Compacts principer för hållbart företagande
- Interna styrinstrument

Styrelsen för Wise Groupe AB är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet i koncernen och har utfärdat policier och andra styrinstrument. Till de viktigaste hör:

- Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete (sv)
- Jämställdhets- och mångfaldspolicy (eng)
- Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering (eng)
- Arbetsmiljöpolicy (eng)
- Miljö- och hållbarhetspolicy
- Uppförandekoden (med bland annat anti-korruptionspolicy) (sv)

Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete

Det viktigaste interna styrinstrumentet gällande antidiskriminering och jämställdhet är den årliga planen för förebyggande antidiskrimineringsarbete ("Planen"). Planen redogör för motiven och inriktningen på arbetet samt mål och ansvarsfördelning. Samtliga anställda inom Wise Group koncernen ska följa Planens riktlinjer och aktivt arbeta för de angivna målsättningarna. Planen hänvisar till (de engelskspråkiga dokumenten) Jämställdhets- och mångfaldspolicyn, Policyn mot kränkande särbehandling och diskriminering samt Arbetsmiljöpolicyn för mer detaljerade bestämmelser på respektive område.

Miljöpolicy

Miljöpolicyn redogör för Koncernens syn på sitt miljöansvar och hur den vill bidra till att minimera sin och, så långt det är möjligt, kunders och leverantörers påverkan. Policyn tjänar som ram för detta arbete som framförallt är inriktat på att minska transporter, material- och energiförbrukning samt användning av miljöbelastande produkter på Koncernens kontor. Miljöaspekter ska beaktas vid alla inköp av produkter och tjänster. Koncernen har en resepolicy som syftar till kostnadseffektiva transporter och att minimera miljöpåverkan. Koncernen överväger att införa klimatkompensation för samtliga flygresor inom en snar framtid.

Uppförandekoden

Uppförandekoden är ett övergripande policydokument med riktlinjer för styrelse, ledning, medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter beträffande mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och arbetsrätt, miljö och anti-korruption, förhållningssätt till kunder, informationshantering och informationsgivning. Koden är en bilaga i avtal med framtida anställda, kunder, leverantörer och andra intressenter.

Anti-korruptionspolicy²

Av uppförandekoden framgår att Wise Group strävar efter att upprätthålla en hög affärsetik i alla led av sin verksamhet. Till exempel ska leverantörer som konkurrerar om kontrakt behandlas opartiskt och rättfärdigt och ska alltid kunna känna tillit till Wise Groups integritet i urvalsprocesserna. Wise Group tar avstånd från bestickning i alla former.

Ansvarsfördelning och mål

Styrelsen ansvarar för att dra upp de övergripande riktlinjerna för Koncernens hållbarhetsarbete. Koncernchefen, ledningsgruppen samt vd:arna i Koncernens dotterbolag har ansvar för att operationalisera och förverkliga styrelsens intentioner.

Ansvarsfördelning

Jämställdhet, mångfald och arbetsförhållanden
Vd och koncernchef har det övergripande ansvaret för genomförande av Planen. För samordning av koncernens arbete svarar koncernens HR-chef som också har ansvar för utvecklingen och uppföljningen av jämställdhetsarbetet i ledningsgruppen. Dotterbolagens vd:ar har ansvar för det praktiska genomförandet enligt de anvisningar som finns i Planen.

Samtliga medarbetare har ett ansvar att ta del av information och att följa Planen. Planen finns på koncernens intranät och hemsida.

Miljö

Koncernchefen är miljöansvarig och delegerar arbetet till dotterbolagen. Wise Group ska årligen, genom miljögruppen, ta fram miljöåtgärder för att förverkliga policyn/miljöplanen. Dessa åtgärder ska vara möjliga att följa upp. Miljöåtgärder arbetas in i varje årsbudget. Uppföljning och utvärdering sker genom rapportering till koncernens ledningsgrupp. Wise Group's miljöpolicy ska ses över årligen och revideras vid behov.

Anti-korruption

Koncernens stabsenhet ekonomi ansvarar för och samordnar de ekonomiska administrativa och finansiella arbetsuppgifterna i hela koncernen. Den leds av Koncernens finanschefen, tillika vice vd. En viktig del av enhetens arbete är att utöva intern kontroll i enlighet med bolagets system som är utformat för att säkerställa efterlevnad av lagar och föreskrifter samt effektivitet i verksamheten. Motverkande av korruption och andra oegentligheter sker dels med stöd av koncernövergripande och förebyggande insatser (som till exempel utarbetande, revidering och uppdatering av policys, ekonomihandbok, attestinstruktioner och rutiner), dels löpande kontroller genom avstämmningar och rapportering. Wise Group gör fördjupade granskningar av dotterbolagen i enlighet med ett rullande årsschema i syfte att öka transparensen och hitta förbättringsmöjligheter gällande såväl affärs- som rapporteringsprocesser.

Risk och riskhantering är en integrerad del av internkontrollen. För en redogörelse för Koncernens identifiering och hantering av risk, se sid 28.

2) *2018 års plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete för Wise Group AB* trädde i kraft 1 mars 2018.

Mål och indikatorer för hållbarhetsarbetet

Mål för jämställdhet

Wise Group strävar efter fortsatt jämn könsfördelning i koncernens styrelse och koncernens ledningsgrupp. För dessa specifika grupper är målet 40 / 60 procent eller jämnare mot bakgrund av att Wise Group vill arbeta för att bibehålla en marknadsledande jämställd fördelning i dessa grupper.

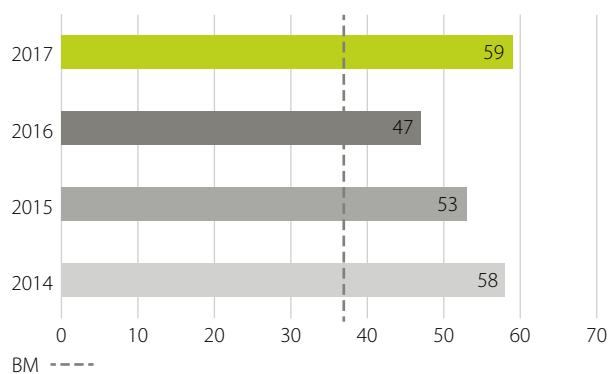
HR-branschen och de utbildningar som leder dit kännetecknas av ett högt inslag kvinnor. Wise Group strävar efter en balanserad könsfördelning bland sina anställda vilket givet branschsnittet på koncernnivå innebär att mellancheftsledet bör bestå av minimum 30 procent män och 70 procent kvinnor eller jämnare.

Vid utgången av 2017 bestod Wise Groups styrelse av 60 procent kvinnor och 40 procent män, Wise Groups ledningsgrupp av 50 procent kvinnor och 50 procent män. Mellancheftsledet i koncernen bestod vid samma tidpunkt av 33 procent män och 67 procent kvinnor.

Mål för medarbetarnöjdhet

Wise Group mäter regelbundet medarbetarnas inställning till koncernen utifrån flera parametrar, däribland arbetsmiljö och ledarskap. Mätningarna visar att tillfredsställelsen med Wise Group som arbetsgivare, engagemanget hos medarbetarna och förtroendet för ledarskapet är större än respektive genomsnitt för branschen. Målet är att alltid överträffa branschgenomsnittet.

ENPS³

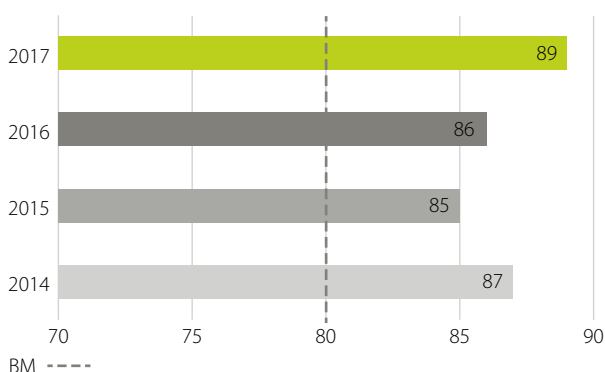


Tillämpning av policyer

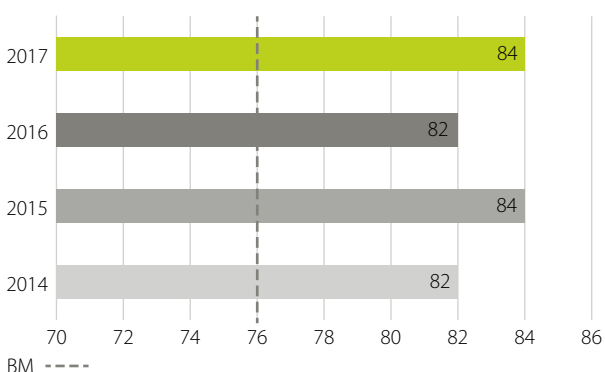
Koncernen använder sig av såväl formella som informella verktyg för att genomföra policyer och planer. Företagskulturen kännetecknas av en stark tilltro till individens egen förmåga och omdöme och vilar på bolagets värderingar passion, kvalitet och tillväxt. Alla medarbetare väntas bidra till att de själva och Koncernen når sina mål. Ledare på alla nivåer har ett särskilt ansvar och förväntas anta ett coachande förhållningssätt.

För att stödja ledares och övriga medarbetares engagemang i hållbarhetsrelaterade frågor genomförs utbildningar, seminarier och andra typer av kompetensförstärkande arrangemang. Medarbetar- och kundnöjdhet följs upp med frekventa undersökningar. Nedan redogörs för viktiga komponenter i det konkreta hållbarhetsarbetet.

ENGAGEMANGSINDEX



LEDARSKAPSINDEX



Mätningar genomförda 2017 visar att eNPS, engagemangsindex, och ledarskapsindex uppgick till 59, 89 samt 84 för Wise Group. Motsvarigheterna för jämförbara konsultbolag uppgick till 37, 80 respektive 76.

Jämställdhet, mångfald och arbetsförhållanden

Kompetensbaserad rekryteringsprocess

Majoriteten av koncernens verksamhet utgörs av konsultuthyrning och rekrytering vilket innebär att rekryteringsprocessen är en central affärsprocess. Wise Group värnar om principen om alla människors lika värde och ska vid rekryteringar uppmärksamma ett brett spektrum av meriter med syfte att bredda urvalet av kandidater. Bolaget ser mångkulturell bakgrund som en merit.

3) Employee Net Promoter Score (eNPS) är en undersökningsmetod som bygger på frågan: "Hur troligt är det att du skulle rekommendera det här företaget som arbetsplats till en vän?" eNPS beräknas genom att minska andelen ambassadörer i företaget med andelen kritiker. eNPS kan variera från +100 till -100.

Annonsering

Wise Group arbetar kontinuerligt och medvetet för att säkerställa att ingen framställs nedvärderande, diskriminerande, normativt eller stereotypiskt i marknadsföringsmaterial. Fördelningen av antalet kvinnor män, och hur de framställs i marknadsföringshänseende ska beaktas av samtliga som publicerar innehåll vare sig det är för internt eller externt bruk.

Anställning för egen eller kunds räkning

Wise Group använder en kompetensbaserad metod som matchar sökande mot kompetensprofil. Både i egna rekryteringar och i rekryteringar för kunds räkning kan Wise Group tillämpa anonymiserade rekryteringsprocesser, vilket innebär att kompetensprofilen som presenteras varken innehåller namn, ålder, bilder eller annan information som kan medverka till en förstärkning av gängse normer. Urval sker på bred front och Wise Group samarbetar bland annat med Rättviseförmedlingen för att utöka urvalet med individer från icke-traditionella bakgrunder.

Wise Group vill ifrågasätta gängse roller och normer genom medvetna val utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Frågor att ställa sig inför en ny rekrytering, vare sig den är för internt eller externt bruk, och genom hela processen är: Hur ser normerna ut? Kan vi vända på perspektiven? Finns det andra val att göra? I det syftet har Wise Group utformat hjälpmedel som till exempel "Mångfald - Analysera intern kompetensförsörjning" men genomför även seminarier för externt bruk inom området.

Personuppgifter och integritet (GDPR)

Wise Group med dotterbolag värnar om individers personliga integritet och strävar därför efter att arbeta med kunder och leverantörer som lever upp till de krav som ställs på företag som behandlar personuppgifter. Likaså är bolagens medarbetare medvetna om vikten av att i alla delar uppfylla sina och bolagens skyldigheter enligt gällande dataskyddslagstiftning. Koncernens dotterbolag behandlar inom ramen för sina respektive verksamheter en mängd personuppgifter och med anledning av EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har Wise Group inom ramen för sitt GDPR-arbete gjort en gedigen inventering och översyn av befintliga avtal, processer, policys med mera. För att skapa bästa möjliga förutsättningar för Koncernen såväl som för våra kunder och medarbetare att förstå, anpassa sig efter och verka enligt gällande dataskyddslagstiftning, har Wise Group under mars månad 2018 presenterat sina tolkningar av GDPR utifrån våra tjänster. Detta har visualiserats på bland annat Wise Group's hemsida och därmed har vi antagit en branschledande roll i tolkningsarbetet och underlättat för såväl medarbetare som kunder att på ett mer hållbart sätt arbeta GDPR-enligt.

Kompetensutveckling och utbildning

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling och Wise Group ska som koncern arbeta för att det ska vara lika villkor för avancemang inom organisationen, utveckling och utbildning.

Åtgärder och aktiviteter

Koncernen följer löpande forskning inom HR-området och arrangerar för samtliga anställda en tvådagars workshop i koncerngemensam kultur. Deltagarna får gemensamma verktyg som primärt underlättar deras prioriteringsförmåga och att ge och ta emot feedback.

Ett viktigt inslag i företagskulturen är betoningen på självledarskap. Graden av självledarskap och motivation vet vi korrelerar, och med självledarskap avses bland annat att varje medarbetare genom självkännedom och kontinuerlig reflektion tar stort ansvar för den egna utvecklingsvägen. Därför rekommenderas medarbetare att tillsammans med sin chef sätta en plan för när och hur ofta man önskar ha en dialog samt agendan.

För personalledande chefer tillhandahålls även utbildning en dag per år med lämpligt tema.

Wise Group tillhandahåller vidare ett årligt talangprogram "GreenHouse" där totalt cirka 10 medarbetare från dotterbolagen erbjuds ett för gruppen skraddarsytt upplägg som utmanar och utvecklar dem själva och därigenom även Koncernen. Programmet är balanserat att möta såväl behov som rimlig tidsåtgång. Deltagarna identifieras utifrån Wise Group's värderingar och besitter vad Koncernen finner är särskilt viktiga ledaregenskaper. Med programmet avser Koncernen förbättra successionsordningen till ledarpositioner, vilket i sig bidrar till hållbarhet för medarbetare, Koncernen och dess bolag.

Arbetsförhållanden

Jämställdhet och mångfald ska vara en naturlig del av verksamheten inom Wise Group. Arbetet organiseras för verksamhetens bästa, vilket kräver att alla medarbetare får bidra med sin kraft och kunskap, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Organisationen ska utgå från att alla tar ansvar både för sin egen arbetsuppgift och för helheten. Den fysiska och psykosociala miljön ska vara lämpad för alla medarbetare.

Åtgärder och aktiviteter

Alla anställda ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till Planen och arbeta i linje med denna. Under introduktionen till koncernen för nyanställda ska både kvinnliga och manliga medarbetare representera bolagen.

Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Wise Group ska ha en positiv attityd gentemot kvinnor och män som vill ta ut föräldraledighet. Föräldraskap samt föräldraledighet ska inte vara ett hinder i karriär och utvecklingsmöjligheter utan ses som en värdefull erfarenhet. Det ska vara möjligt och accepterat för såväl kvinnor som män att förena föräldraskap och arbete inom koncernen. Föräldraledighet och vård av barn får inte tas upp vid löne- och utvecklingssamtal som en missgynnande faktor. Wise Group ska fortsätta uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldraledighet.

Åtgärder och aktiviteter

Vid återgång till arbetet ska den föräldralediga få en introduktion och vid behov och anpassning av arbetet av chef. Om föräldraledigheten varat längre än nio månaders ska den föräldralediga erbjudas att delta i koncernens introduktionsdagar för nyanställda.

Möten ska i största möjliga mån läggas på tider som passar medarbetaren som är föräldraledig.

Jämställda löner

Wise Group koncernen tillämpar individuell, kompetensbaserad och könsneutral lönesättning. Årlig lönekartläggning sker inom varje svenskt dotterbolag inklusive moderbolaget för att säkerställa likvärdig värdering av tjänster inom företaget. Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Åtgärder och aktiviteter

Ansvarig chef ska löpande se över hur nya befattningar eller befattningar som ändrats i innehåll värderas och i samband med lönerrevision analysera och åtgärda om det finns icke-könsneutrala löneskillnader för lika eller likvärdiga befattningar.

4) Diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen (2008:567).

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Wise Group som koncern accepterar inte förekomst av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form utan förväntar sig att de anställda medverkar till att förebygga och motverka att detta uppstår.

Åtgärder och aktiviteter

Nya medarbetare ska få information om policyn och alla medarbetare är skyldiga att ta sitt ansvar och motverka sexuella trakasserier. I händelse av kränkningar och sexuella trakasserier ska medarbetare handla tydligt och konsekvent i enlighet med policyn.

Miljö

Koncernen föredrar elektronisk kommunikation framför pappersbunden och uppmanar också sina kunder att i största möjliga utsträckning använda digitala kanaler för kommunikation av dokument och liknande. Återhållsamhet ska känneteckna förbrukning av papper och andra material. Leverantörer ska leva upp till de miljömål som Koncernen ställer på sig själv.

Koncernen har en resepolicy som reglerar användningen av transportmedel. I första hand ska videokonferenser användas för möten med kunder. Där fysiska möten är nödvändiga ska medarbetare välja kostnadseffektiva och miljövänliga alternativ. Flyg ska användas bara för långväga resor där alternativen medför stora olägenheter. Koncernen införde under 2017 en rutin för central bokning av resor och hotell som underlättar efterlevnad av resepolicy.

Anti-korruption

Wise Group arbetar med förebyggande åtgärder på flera plan. Rutiner och kontroller säkerställer att avtal träffas av behöriga och att betalningar av fakturor, löner och provisioner sker i enlighet med föreskrifter och bestämmelser.

Visselblåsartjänsten

Visselblåsartjänsten är ett sätt att slå larm om upptäckta eller misstänkta avvikelser från Wise Groups policyer och etiska riktlinjer. Tjänsten minskar risken för missförhållanden och ökar sannolikheten för att framgångsrikt hantera eventuella överträdelser. Koncernen garanterar att den som använder tjänsten i god tro inte drabbas av repressalier.

Visselblåsartjänsten kan användas vid misstanke om brott mot koncernens etiska riktlinjer, till exempel då det upptäcks brister eller risk för brott:

- säkerhet på arbetsplatsen
- ekonomiska oegentligheter och korruption
- allvarliga trakasserier och diskriminering
- miljöbrott

Medarbetarna har en nyckelroll för att fånga upp eventuella avvikelser från koncernens etiska riktlinjer.

Utmärkelser och samhällsengagemang

Utmärkelser

Wise Group utnämndes hösten 2017 till ett av Sveriges ledande företag när det gäller könsfördelning i börsbolagens ledningsgrupper.

Samhällsengagemang

Att skapa förståelse genom människor präglar hela vår verksamhet och även vårt samhällsansvar.

White Papers, bloggar och seminarier

Wise Group bidrar till ökat kunnande i samhället om arbetslivsfrågor och HR genom att offentliggöra och sprida sina insikter i form av utredningar ("White Papers") och bloggar i olika kanaler. Vi bjuder även löpande in till kunskapsbildande seminarier inom HR-området.

Podcasts

Wise Group bidrar genom sina dotterbolag med kunskapsdelning internt och externt via kostnadsfria podcasts där arbetslivsrelaterade ämnen berörs, ofta tillsammans med externa experter. Veckans Affärer har uppmärksammat "På Jobbet"-podden och har år 2018 inkluderat den i sin portfölj, en bra möjlighet för Wise Group att nå ut med vår kunskap till ännu fler lyssnare.

Mentor Sverige

Mentor Sverige, som vi stödjer, verkar ideellt för att ungdomar ska få utvecklas hållbart, hälsosamt och drogfritt; att ge dem en ökad framtidstro. Anställda på Wise har möjlighet att under ett års tid vara mentor, men också att delta i "Jobbmentor" där de under en halvdag belyser HR-yrket för gymnasieklasser ute i skolor. Det är ett sätt att stärka unga människors inträde i arbetslivet, ge dem erfarenhetsutbyte och även föra ut HR- och jämställdhetsfrågor till ungdomar i samhället. Vi är vidare stolta partner i Mentor's årliga traineeprogram där vi tillhandahåller ungdomarna en workshop i intervjuteknik och CV-workshop på våra Sverigekontor. Workshopen avrundas med att ungdomarna mottar sina diplom av Mentor.

Stadsmissionen

Varje år, när det lackar mot jul, samlar våra Sverigekontor in kläder till behövande och skänker bland annat till Stadsmissionen.

Forskning

Vi både deltar i och stöttar forskning om arbetsplatser genom vårt samarbete med Centrum för global HRM (CGHRM), det första centrumet för Human Resources Management i sitt slag i Sverige och i Norden. Visionen är att skapa en nationell och på sikt också internationell mötesplats för HRM-frågor för akademi, näringsliv och offentlig sektor. Centrum för global HRM:s syfte är att stärka svensk HRM-forskning genom att vara en mötesplats och kunskapsbank samt att genom bred forskarsamverkan initiera, utveckla och driva relevant HRM-forskning och utveckling i dialog med näringsliv och offentlig sektor. Wise Group verkar för att tillsammans med CGHRM främja den svenska konkurrenskraften genom att utveckla kunskap som stärker organisationer och individers kompetens samt ett hållbart och balanserat arbetsliv.

Powered by People

Priset Powered by People delas ut av dotterbolaget Brilliant och prisar Sveriges mest framgångsrika företag när det kommer till bra medarbetarupplevelser. Utmärkelsen baseras på statistik från medarbetarundersökningar och därmed faktiska uppfattningar om arbetsgivarna. Cirka 200 företag tävlade 2017 om att få det prestigefyllda priset. Kriterierna som låg till grund för utmärkelsen var bäst resultat i fråga om effektiva arbetsgrupper, engagerade medarbetare, bra ledare och ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Human Growth Award

Wise Group både inspireras och inspirerar gärna. Ett exempel på detta är att Wise Group årligen delar ut Human Growth Award i Sverige, ett pris som lyfter fram inspirerande idéer och HR-teamen bakom dem. Kriterierna är att teamen skapar attraktiva och hållbara kulturer, innoverar och frigör kraft hos medarbetarna samt driver affären framåt och skapar goda mätbara resultat.

Wise Group AB (publ)

Box 22109, 104 22 Stockholm

Besöksadress:

Sveavägen 13, plan 15

Tel: 08-555 290 00

E-post: info@wisegroup.se

www.wisegroup.se

