

**Hållbarhetsredovisning  
2019**



# Hållbarhet

Hållbarhetsrapport





# Ett mer mänskligt och modigt arbetsliv

**Vi vill medverka till att stärka värderingar och utmana fördomar för att stötta ett arbetsliv som präglas av mångfald och jämställdhet. Ett mer mänskligt och modigt näringsliv förstår och ser till att talang, kompetens och engagemang kommer till sin rätt oavsett vem som har dessa egenskaper.**

Respekt för individen och alla kollegors lika värde anses vara grundläggande för arbetslivet. När vi känner oss respekterade är vi mer benägna att ta ansvar för oss själva och vår situation. En grundläggande inställning hos oss är att olikheter ska ses som en tillgång i arbetslivet och tillvaratas.

Under hösten 2019 har vi som ett led i vårt hållbarhetsarbete genomfört en väsentlighetsanalys baserat på dialoger med våra intressenter. Våra intressenter har vi identifierat som:

- **Kunder**
- **Medarbetare, konsulter och kandidater**
- **Leverantörer**
- **Investerare**
- **Myndigheter**
- **Branschorganisationer**
- **Konkurrenter**
- **Arbetsgivarorganisationer**

Vår affärsmodell innebär att vi har specialister inom rekrytering, HR-tjänster, konsultuthyrning, ledarutveckling och digitala tjänster. Mot bakgrund av verksamhetens art och fokus på HR är huvuddelen av våra hållbarhetsaktiviteter inriktade på frågor om arbetsliv. Våra risker inom hållbarhetsområdet uppstår främst internt och i relationerna med kunder och leverantörer.

Baserat på intressentdialogerna och väsentlighetsanalysen har vi identifierat sju prioriterade hållbarhetsområden:

- **Företagskultur och värderingar**
- **Informationssäkerhet**
- **Jämställdhet och mångfald**
- **Kränkande särbehandling och icke-diskriminering**

- **Mutor, jäv, risker för korruption**
- **Stress och psykisk ohälsa**
- **Kompetensutveckling**

Vår verksamhet bygger på insikter om företagande, arbetsliv, människor och deras drivkrafter. Vi 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.

Med våra värdeord passion, kvalitet och tillväxt är det vår övertygelse att företag når försprång genom människor. I koncernen finns specialister som ser till att både vi själva och 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 kunders framgång bidrar vi till ett mer mänskligt och modigt näringsliv.

Grunden för vårt hållbarhetsarbete är vår årliga plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete. Alla medarbetare ska känna till planen och arbeta efter den. Vårt sätt att göra affärer ska kännetecknas av hög etik både internt och i förhållande till kunder och andra intressenter. Till exempel ska våra leverantörer uppfylla våra minimikrav beträffande sociala förhållanden, miljö och etik.

Våra intressenter har inte identifierat miljö och klimatpåverkan som ett centralt hållbarhetsområde för Wise Group. Hållbarhetsfrågor som rör miljö och klimatpåverkan är trots det högt prioriterade hos oss och vi arbetar aktivt för att minska vårt CO<sub>2</sub>-avtryck. Vi strävar därför efter att minimera energiförbrukningen, CO<sub>2</sub>-utsläppen och avfallet i både vår egen, kundernas och leverantörernas verksamheter.

## Styrning och uppföljning

Vianvändeross 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 våra 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.

Styrelsen ansvarar för de övergripande riktlinjerna för koncernens hållbarhetsarbete. VD, koncernledningen samt dotterbolagens VD:ar har ansvar för att operationalisera och förverkliga styrelsens riktlinjer. Wise Group har alltid arbetat i FN Global Compacts anda och har undertecknat FN:s Global Compact. De värderingar som kommer till uttryck i Global Compacts tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion ligger till grund för styrningen av koncernen.

Årlig plan för förebyggande diskrimineringsåtgärder  
Koncernens VD har det övergripande ansvaret för arbetet att

### Väsentliga hållbarhetsfrågor

Område	Mål <sup>1</sup>	Utfall 2019
Företagskultur och värderingar	eNPS över branschsnittet Engagemangsindex över branschsnittet Ledarskapsindex över branschsnittet	46, väl över branschsnittet på 9 83, över branschsnittet på 78 79, över branschsnittet på 76
Informationssäkerhet	Inga brott mot dataskyddsförordningen	Inga brott mot dataskyddsförordningen
Jämställdhet och mångfald	Fördelning kvinnor/män: Styrelse och koncernledning 40% kvinnor och 60% män eller jämnare Medarbetare och mellancheferpositioner 70% kvinnor och 30% män eller jämnare	Styrelse 33% kvinnor, 66% män Koncernledning 63% kvinnor, 37% män
Kränkande särbehandling och icke-diskriminering	Inga rapporterade fall av kränkande särbehandling eller diskriminering	Inga rapporterade fall av kränkande särbehandling eller diskriminering
Mutor, jäv, risker för korrupktion	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korrupktion	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korrupktion
Stress och psykisk ohälsa <sup>2</sup>		
Kompetensutveckling <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Indexen eNPS, engagemangsindex och ledarskapsindex redovisas på sidorna 18-19.

<sup>2</sup> Under 2020 ska målen formuleras för områdena Stress och psykisk ohälsa samt Kompetensutveckling.

motverka diskriminering och främja jämställdhet. Koncernens HR- och kulturchef ansvarar för samordningen av den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder samt för att utveckla och följa upp jämställdhetsarbetet i ledningsgruppen. Dotterbolagens VD:ar ansvarar för det praktiska genomförandet enligt anvisningarna som finns i den årliga planen. Samtliga medarbetare har ansvar för att ta del av informationen och följa riktlinjerna för att främja jämställdheten och förhindra kränkande särbehandling.

Arbetet med att följa upp risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter i organisationen pågår kontinuerligt under året. Det sker bland annat genom medarbetarundersökningar, diskussionsforum och medarbetarsamtal. Under året servilöpande överrutiner, riktlinjer och policydokument.

Medarbetarna involveras i att analysera identifierade risker och hinder, bland annat genom att diskutera resultatet från medarbetarundersökningarna och genom diskussionsforum.

Identifierade åtgärder och uppdateringar av riktlinjer och policyer ska genomföras så snart som möjligt.

Den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder följs upp, utvärderas och revideras varje år samt godkänns av koncernledningen. Planen presenteras på sidorna 46-47.

#### Antikorruption

Koncernens finanschef tillika vice VD ansvarar för och samordnar koncernens ekonomiadministrativa och finansiella arbetsuppgifter. 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 policyer, ekonomihandbok, attestinstruktioner och rutiner), dels löpande kontroller genom avstämningar och rapportering. Rutinerna och kontrollerna säkerställer att avtal träffas av behöriga och att betalningar av fakturor, löner och provisioner sker i enlighet med föreskrifter och bestämmelser.

Det sker fördjupade granskningar av dotterbolagen enligt ett rullande årsschema i syfte att öka transparensen och hitta förbättringsmöjligheter gällande såväl affärs- som rapporteringsprocesser.

#### Miljö

Koncernchefen är miljöansvarig och delegerar arbetet till dotterbolagen. Varje år tar koncernens miljögrupp fram åtgärder enligt

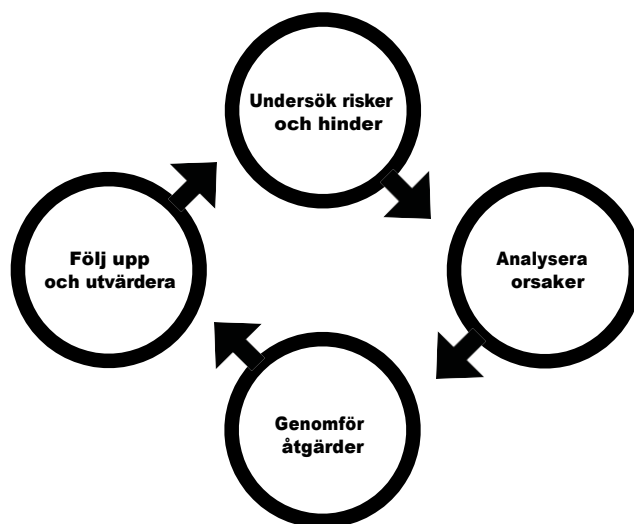
miljöplanen. Dessa åtgärder ska vara möjliga att följa upp. Miljöåtgärderna arbetas in i årsbudgeten. Uppföljning och utvärdering sker genom rapportering till koncernens ledningsgrupp. Miljöpolicyen ses över varje år och revideras vid behov. Målet är att minska resandet. Ett led i detta är att satsa på tekniska lösningar för att underlätta digitala möten samt att mäta och följa upp resandet. Vi föredrar elektronisk kommunikation framför papper och uppmanar våra kunder att också använda digitala kanaler för kommunikation. Återhållsamhet ska känneteckna vår förbrukning av papper och andra material. Vi vill också att våra leverantörer ska leva upp till de miljömål som vi ställer på oss själva.

Wise Group bedriver inte någon verksamhet som är anmälnings- eller tillståndspliktig enligt Miljöbalken.

#### Risker och riskhantering

Risker och riskhantering är en integrerad del av internkontrollen. På sidorna 26-27 redogör vi för hur risker identifieras och hanteras.

#### Kontinuerligt förbättringsarbete



#### Visselblåsartjänsten

Visselblåsartjänsten är en möjlighet för intressenter att slå larm om upptäckta eller misstänkta avvikelser från våra policyer och etiska riktlinjer. Tjänsten minskar risken för missförhållanden och ökar sannolikheten för att framgångsrikt hantera eventuella överträdelser. Visselblåsartjänsten är anonym.

Visselblåsartjänsten kan användas vid misstanke om brott mot koncernens etiska riktlinjer, till exempel då det upptäcks brister eller risk beträffande säkerhet på arbetsplatsen, ekonomiska oegentligheter och korruption, allvarliga trakasserier och diskriminering eller miljöbrott. Våra medarbetare har en nyckelroll för att fånga upp eventuella avvikelser från våra etiska riktlinjer.

### Starkt samhällsengagemang

Hela vår verksamhet och vårt samhällsengagemang präglas av vår ambition att skapa ett mer mänskligt och modigt arbetsliv.

### White Papers, bloggar och seminarier

Vi vill bidra till ökat kunskapsutbyte i samhället om arbetslivsfrågor och HR genom att publicera och sprida våra insikter i form av utredningar ("White Papers") och bloggar i olika kanaler. Vi bjuder även löpande in till seminarier inom HR-området.

### Podcasts

Vi bidrar genom våra dotterbolag med kunskapsdelning via kostnadsfria podcasts där arbetslivsrelaterade ämnen berörs, ofta tillsammans med externa experter. I Lönepodden inspirerar vi och stärker personer som verkar inom yrkesområdet lön. På jobbet-podden tar upp ledarskapsfrågor och når varje vecka en lyssnarkrets på cirka 10 000 personer.

### Mentor Sverige

Mentor Sverige verkar ideellt för att ungdomar ska få utvecklas hållbart, hälsosamt och drogfritt och därmed ge dem en ökad framtidstro. Våra medarbetare har möjlighet att vara mentor och att delta i "Jobbmentor" där de under en halvdag belyser HR-yrket för gymnasieelever. Det är ett sätt att stärka unga människors inträde i arbetslivet, ge dem erfarenhetsutbyte och även föra ut HR- och jämställdhetsfrågor till ungdomar. Vi är också stolt partner av Mentors årliga traineeprogram där vi erbjuder deltagarna en workshop i intervjueteknik och CV-skrivning på våra Sverigekontor. Workshopen avrundas med att ungdomarna mottar sina diplom av Mentor.

### 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. Vi verkar för att tillsammans med CGHRM främja den svenska konkurrenskraften genom att utveckla kunskap som stärker organisationers och individers kompetens samt ett hållbart och balanserat arbetsliv.

Dotterbolaget SalesOnly samarbetar med forskningsinstitutet Pro-Sales Institute som forskar kring marknadsföring inom B2B-området.

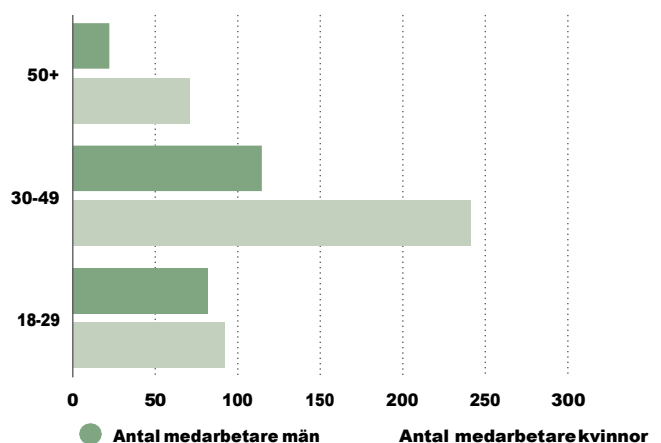
### Powered by People

Priset Powered by People delas ut av dotterbolaget Brilliant och utser Sveriges mest framgångsrika företag när det gäller bra medarbetarupplevelser. Utmärkelsen baseras på statistik från medarbetarundersökningar och därmed faktiska uppfattningar om arbetsgivarna. Drygt 40 företag var nominerade till det prestigefyllda priset 2019. 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

Vi både inspireras och inspirerar gärna. Ett exempel på detta är att vi varje år 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. Läs mer om Human Growth Award på sidan 121.

### Medarbetare fördelade på ålder och kön



# Årlig plan för förebyggande diskrimineringsåtgärder

Den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder är grunden för arbetet med de hållbarhetsfrågor som vi definierat som mest väsentliga: företagskultur och värderingar, jämställdhet och mångfald, kränkande särbehandling och icke-diskriminering samt kompetensutveckling.

Planen innehåller vårt förebyggande och främjande arbete för att verka för lika rättigheter och möjligheter i hela koncernen. Respekt för individen och alla kollegors lika värde är grundläggande för alla våra relationer. När vi känner oss respekterade är vi mer benägna att ta ansvar för oss själva och vår situation. Alla ska, om kompetensen är likvärdig, ha samma möjligheter till anställning hos Wise Group och våra dotterbolag samt till utveckling och inflytande i arbetet. Olika saker ska ses som en tillgång och tillvaratas. Mångfaldsperspektivet ska finnas med i den dagliga verksamheten, i utveckling och i beslut. Vi medverkar gärna till kontinuerliga diskussioner och ökad medvetenhet om könsroller, jämställdhet och mångfald.

Här följer en sammanfattning av den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder:

## Rekrytering och urval

Rekryteringsprocessen är en central affärsprocess eftersom större delen av koncernens verksamhet utgörs av konsultuthyrning och rekrytering åt kund. Vi 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. Vi ser mångkulturell bakgrund som en merit.

Både vid rekryteringar för egen och kunds räkning använder vi en kompetensbaserad metod som matchar sökande mot kompetensprofil. Vi kan 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 vi samarbetar bland annat med Rättviseförmedlingen för att utöka urvalet med individer från icke-traditionella bakgrunder.

Vi vill ifrågasätta gängse roller och normer genom medvetna val utifrån ett mångfaldsperspektiv. 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 vi utformat hjälpmedel som till exempel "Mångfald-Analysera intern kompetensförsörjning" och genomför externa seminarier inom området. Ingen varken internt eller externt ska känna sig förnedrad eller kränkt.

## Åtgärder och aktiviteter

Alla medarbetare ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder och arbeta i linje med denna. Vi erbjuder både interna och externa seminarier med frågeställningar som utmanar rådande normer och

utvecklar våra medarbetare, kunder och leverantörer. Vi har ett partnerskap med Mentor Sverige där vi bland annat erbjuder våra medarbetare möjlighet att vara jobbmentor för att belysa HR-yrket för gymnasieelever.

I vår bransch råder en sned könsfördelning. I kandidatprogrammet Personal, arbete och organisation vid Stockholms universitet höstterminen 2018 var könsfördelningen cirka 90 procent kvinnor och 10 procent män. Enligt SCB var cirka 77 procent kvinnor och 23 procent män inom yrkesgruppen personal- och HR-specialister år 2017. Under året var medelantalet anställda 780 varav 67,8 procent kvinnor och 32,2 procent män. Vi har satt som mål att ha en balanserad könsfördelning bland våra medarbetare och i mellancheftledet en fördelning på 70 procent kvinnor och 30 procent män eller jämnare. För styrelsen och koncernledningen är vi som mål en könsfördelning på 40 procent kvinnor och 60 procent män eller jämnare.

## Bra arbetsförhållanden

Jämställdhet och mångfald ska vara en naturlig del av verksamheten inom vår koncern. Arbetet ska 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 medarbetare ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder och arbeta i linje med denna. Under introduktionen för nya medarbetare ska både kvinnliga och manliga medarbetare representera bolagen. I Sverige erbjuds friskvårdsbidrag och hälsokontroll för medarbetare det år man fyller 50 år.

## Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Vi har en positiv attityd till kvinnor och män som vill vara föräldraledda. Föräldraskap samt föräldraledighet ska ses som en värdefull erfarenhet och får inte vara ett hinder i karriär och utvecklingsmöjligheter. 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. Vi ska fortsätta att uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldraledighet.



#### Åtgärder och aktiviteter

Vid återgång till arbetet ska den föräldralediga få en introduktion och vid behov anpassning av arbetet av chef. Om föräldraledigheten varat längre än nio månader ska den föräldralediga kunna delta i koncernens introduktionsdagar för nya medarbetare. Möten ska i största möjliga mån läggas på tider som passar medarbetaren som är föräldraledig.

#### Kompetensutveckling och karriärmöjligheter

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling och vi arbetar för att alla ska ha lika villkor för avancemang inom organisationen, utveckling och utbildning. Ett viktigt inslag i vår företagskultur är självledarskap eftersom vi vet att graden av självledarskap och motivation korrelerar. Med självledarskap avser vi bland annat att varje medarbetare genom självkännedom och kontinuerlig reflektion ska ta stort ansvar för den egna utvecklingsvägen. Därför rekommenderar vi våra medarbetare att tillsammans med sin chef sätta en plan för när och hur ofta de önskar ha en dialog samt agendan för dialogen.

#### Åtgärder och aktiviteter

Vi följer löpande forskningen inom HR-området och arrangerar en tvådagars workshop i koncerngemensam kultur för samtliga medarbetare. Medarbetarna har gemensamma verktyg som underlättar deras prioriteringsförmåga och att ge och ta emot feedback. För personalansvariga chefer tillhandahålls även utbildning en dag per år med relevant tema. Varje år genomförs minst fyra medarbetarundersökningar som följs upp och leder till åtgärder.

#### Jämställda löner

Vi tillämpar individuell, kompetensbaserad och könsneutral lönesättning. Inom varje svenskt dotterbolag och i moderbolaget sker varje år en lönekartläggning för att säkerställa likvärdig värdering av tjänster. Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

#### Åtgärder och aktiviteter

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

#### Icke-diskriminerande marknadsföring

Vi arbetar kontinuerligt och medvetet för att säkerställa att ingen framställs nedvärderande, diskriminerande, normativt eller stereotyp i marknadsföringsmaterial. Fördelningen av antalet kvinnor-män,

och hur de framställs i marknadsföringshänseende ska tas i beaktning av samtliga som publicerar innehåll vare sig det är för internt eller externt bruk. Ingen ska framställas på ett nedvärderande eller diskriminerande sätt i marknadsföring.

#### Åtgärder och aktiviteter

Den internt eller externt som får i uppdrag att utforma marknadsföringsmaterial ska få information om vår inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.

#### Nolltolerans mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Vi accepterar inte sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form. Vi förväntar oss att alla medarbetare medverkar till att förebygga och motverka att detta uppstår.

#### Åtgärder och aktiviteter

Nya medarbetare ska få information om våra policyer och årlig plan för antidiskriminerande åtgärder. Alla medarbetare är skyldiga att ta ansvar och motverka sexuella trakasserier. I händelse av kränkningar och sexuella trakasserier ska medarbetare handla tydligt och konsekvent i enlighet med policyn.

## Policyer inom hållbarhetsområdet

Hållbarhetsområde Miljö och klimatpåverkan		Sociala, arbets- och mänskliga rättigheter	Antikorruption
Policyer	Miljö- och hållbarhetspolicy	<p>Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete</p> <p>Uppförandekoden</p> <p>Jämställdhets- och mångfaldspolicy</p> <p>Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering</p> <p>Arbetsmiljöpolicy</p>	Uppförandekoden
Huvudämnen	<p>Minska transporter, material- och energiförbrukning samt användning av miljöbelastande produkter på kontoren. Beakta miljöaspekter vid alla inköp av produkter och tjänster. Resepolicy som syftar till kostnadseffektiva transporter och att minimera miljöpåverkan. I första hand ska videokonferenser användas för möten med kunder. Där fysiska möten är nödvändiga ska medarbetare välja kostnadseffektiva och miljövänliga alternativ. Flygresor ska undvikas.</p>	<p>Motiven och inriktning på det förebyggande antidiskrimineringsarbetet samt mål och ansvarsfördelning</p> <p>Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.</p> <p>Ingen får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.</p> <p>Anonym visselblåsarfunktion</p> <p>Fortsätta uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldradedlighet.</p> <p>Inga sexuella trakasserier eller kränkande särbehandlingar ska förekomma eller tolereras.</p>	<p>Uppförandekoden innehåller riktlinjer för styrelse, ledning, medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter beträffande mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och arbetsrätt, miljö och antikorruption, förhållningssätt till kunder, informationshantering och informationsgivning. Koden är en bilaga i avtal med framtida medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter.</p> <p>Leverantörer som konkurrerar om kontrakt behandlas opartiskt och rättfärdigt och ska alltid kunna känna tillit till Wise Groups integritet i urvalsprocesserna.</p> <p>Wise Group tar avstånd från bestickning i alla former.</p> <p>Anonym visselblåsarfunktion.</p>

## Engagerade medarbetare ökar kundupplevelsen

Vårt dotterbolag Brilliant genomför varje år många tusentals medarbetarundersökningar. Vi vet att engagerade medarbetare driver affären. Siffrorna i diagrammet anger utfallet för Wise Group vid mätningen 2019 och i parentes 2018.

Engagemangsindex mäts över två dimensioner: energi och tydlighet. Medarbetarna får fyra frågor inom dimensionen energi som rör stolthet, motivation och viljan att göra det lilla extra. Inom dimensionen tydlighet får de fyra frågor som är kopplade till företagets, arbetsgruppens och individens mål.

