

**WISE
GROUP**

Hållbarhetsredovisning 2020



Hållbarhet





3

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 anser vi är 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 genomförde vi som ett led i vårt hållbarhetsarbete en väsentlighetsanalys baserat på dialoger med våra intressenter. Våra intressenter identifierade vi som:

- Kunder
- Medarbetare, konsulter och kandidater
- Leverantörer
- Investerares
- Myndigheter
- Branschorganisationer
- Konkurrenter
- Arbetstagarorganisationer

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 identifierade vi 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 Global Compacts principer.

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 CO₂-avtryck. Vi strävar därför efter att minimera energiförbrukningen, CO₂-utsläppen och avfallet i både vår egen, kundernas och leverantörernas verksamheter.

Wise Groups nya huvudkontor har genomgående präglats av ett fokus på miljö- och hållbarhet. Vid flytten har bland annat möblerna från det tidigare kontoret återanvänts och det finns en genomtänkt struktur för återvinning av allt avfall. Bland annat komposteras matrester på plats till egen Wisejord.

Styrning och uppföljning

Vi använder oss 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. Koncernchefen, koncernledningen samt dotterbolagens VD:ar har ansvar för att operativt 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

Koncernchefen har det övergripande ansvaret för arbetet att

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 ser vi löpande över rutiner, 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.

Antikorrupcion

Koncernens CFO ansvarar för och samordnar koncernens ekonomi-, administrativa- 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 korrupcion 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 riktlinjer och fastställda befogenheter.

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. Som ett led i att minska CO₂-utsläppen har Wise Group bland annat som mål att reducera 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

Väsentliga hållbarhetsfrågor

Område	Mål ¹	Utfall 2020
Företagskultur och värderingar	eNPS över branschsnittet Engagemangsindex över branschsnittet Ledarskapsindex över branschsnittet	29, väl över branschsnittet på 12 82, över branschsnittet på 79 84, över branschsnittet på 77
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 mellanchefspositioner 70% kvinnor och 30% män eller jämnare	Styrelse 29% kvinnor, 71% män Koncernledning 71% kvinnor, 29% män Medarbetare och mellanchefspotioner 71% kvinnor och 29% 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 korrupcion	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korrupcion	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korrupcion
Stress och psykisk ohälsa ²		
Kompetensutveckling ²		

¹ Indexen eNPS, engagemangsindex och ledarskapsindex redovisas på sidorna 18-19.

² Under 2021 ska målen formuleras för områdena Stress och psykisk ohälsa samt Kompetensutveckling.

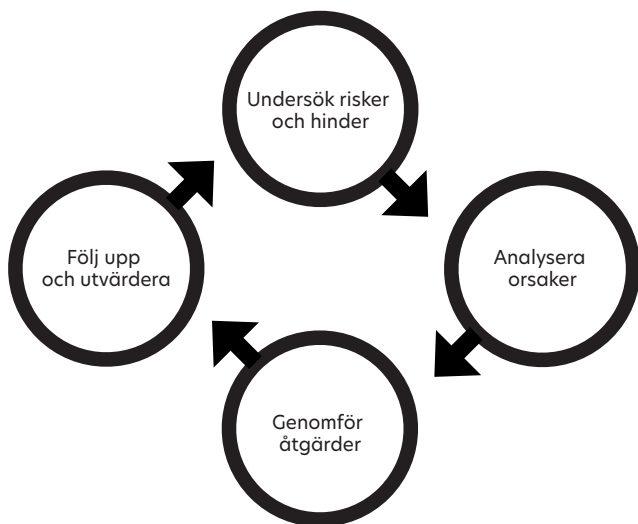
framför papper och uppmuntrar våra kunder att också använda digitala kanaler för kommunikation. Återhållsamhet ska känneteckna vår förbrukning av papper och andra material. Vi vill också att våra leverantörer ska leva upp till de miljömål som vi ställer på oss själva.

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



Visselblåstjänsten

Visselblåstjänsten är en möjlighet för medarbetare och andra 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. Visselblåstjänsten är anonym. Under 2020 har inga fall rapporterats till visselblåstjänsten.

Visselblåstjänsten 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

Vår verksamhet och samhällsengagemang präglas av ambitionen att skapa ett mer mänskligt och modigt arbetsliv. Vi är specialister som genom att vara generösa med kunskapsdelning tar en naturlig plats som "thought leaders" inom aktuella områden. Wise Group har som moderbolag, i tillägg till specialistbolagens egna initiativ, tagit ton för hela familjen när vi delat med oss av vår syn på karensdag, framtidens kontor, röd tråd i hållbarhetsinitiativ och balans mellan distans- och kontorsarbete både under och efter pandemin.

White Papers, bloggar och seminarier

Vi vill bidra till ökat kunskande i samhället om arbetslivsfrågor och HR genom att publicera och sprida insikter i form av guider, white papers, rapporter och bloggar i olika kanaler. Vi bjuder även löpande in till seminarier och webinarier inom HR-området. Här följer några exempel:

Inspiration Lön

Inspiration Lön startades av Wise Professionals 2017 och blev under 2020 ett digitalt event med 400 deltagare inom kompetensområdet Lön.

Wisebarometern

Wisebarometern samlar aktuella data från flera av specialistbolagen för att undersöka vilka konsekvenser pandemin fått på den svenska arbetsmarknaden. Det ger värdeskapande insikter för arbetssökande personer, ledare och företag.

Brilliant Awards

Priset Brilliant Awards delas ut varje år av dotterbolaget Brilliant till Sveriges mest framgångsrika bolag när det gäller kund- och medarbetarupplevelser. Utmärkelsen baseras på data från företagets kund- och medarbetarundersökningar vilket innebär att det är kundernas och medarbetarnas verkliga uppfattningar och inte subjektiva bedömningar, som avgör vilka bolag som tilldelas utmärkelserna. Under 2020 var drygt 40 företag nominerade. Priset delas ut till företag som skapar exceptionella kundupplevelser via organisationens kundservice och företag som har ett arbetsklimat med många högt engagerade medarbetare.

Human Growth Award

Vi både inspireras och inspirerar gärna. Ett exempel på detta är att Wise Group varje år delar ut Human Growth Award till Sveriges bästa HR-team. Det är 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. Jury

består av HR-cheferna från föregående års finalistteam. På grund av pandemin har 2020 års pris särskilt tagit fasta på inspiration kring nya arbetssätt. Läs mer om Human Growth Award på sidan 49.

Podcasts

Våra dotterbolag bidrar med kunskapsdelning via kostnadsfria poddar där arbetslivsrelaterade ämnen berörs, ofta tillsammans med externa experter. Våra specialister medverkar också ofta i externa poddar på teman som vi gärna inspirerar inom.

HR Talks

Edge är samarbetspartner till HR Talks podden som fokuserar på HR-frågor som driver transformation och tillväxt i svenskt näringsliv. Podden riktar sig till HR-ledare och chefer med stort intresse för HR. Under 2020 hade HR Talks över 25 000 lyssningar.

Lönepodden

I Lönepodden inspirerar vi och stärker personer som verkar inom yrkesområdet lön. Sedan starten i januari 2018 har 36 avsnitt publicerats som totalt haft cirka 68 000 lyssningar.

Påjobbetpodden

Påjobbetpodden har cirka 10 000 lyssningar per månad och är en av Sveriges största poddar inom ledarskap.

Forskning och samarbeten

Centrum för global HRM (CGHRM)

Vi deltar i och stöttar forskning om arbetsplatser genom vårt samarbete med Centrum för global HRM (CGHRM), det första centrumet för HR Management (HRM) i sitt slag i Norden. Visionen är att skapa en nationell och på sikt också internationell mötesplats för HRM-frågor för akademi, näringsliv och offentlig sektor. CGHRM: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.

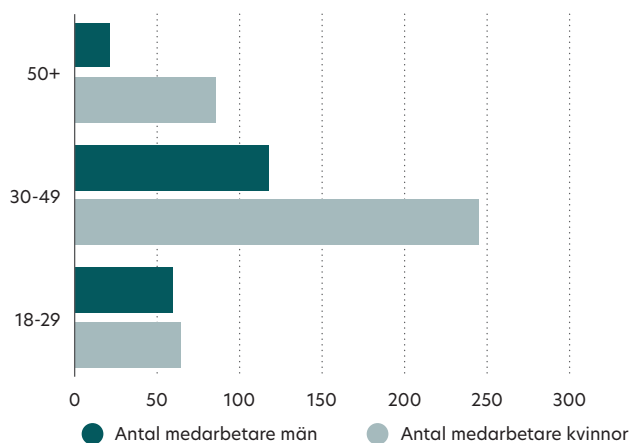
ProSales Institute

För att underbygga sin egen metodik och förse kunder samt marknaden med aktuella insikter samarbetar dotterbolaget SalesOnly med forskningsinstitutet ProSales Institute som undersöker nya fenomen inom B2B-försäljning och marknadsföring. SalesOnly är också huvudsponsor vid ProSales årliga event the Sales conference med cirka 1 000 deltagare.

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 högstadielärover. 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.

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. Olikheter 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 2020 var könsfördelningen cirka 81,5 procent kvinnor och 18,5 procent män. Enligt SCB var cirka 67 procent kvinnor och 33 procent män inom yrkesgruppen personal- och HR-chefer år 2019. Under året var medelantalet anställda inom Wise Group 663 varav 67,4 procent kvinnor och 32,6 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 har 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

Cheferna ska 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

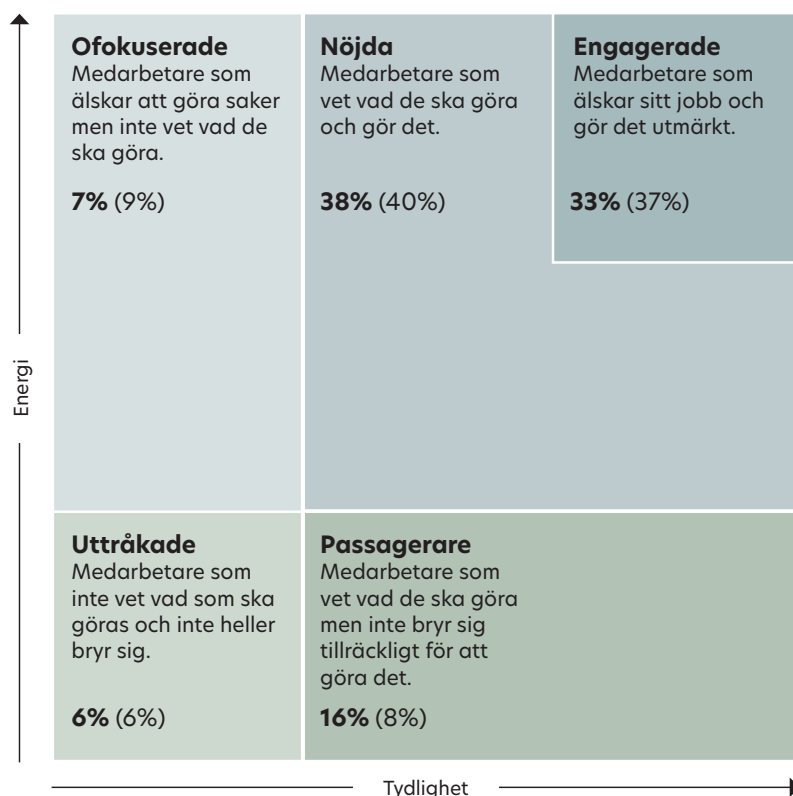
Hållbarhetsområde	Miljö- och klimatpåverkan	Sociala, arbets- och mänskliga rättigheter	Antikorrupktion
Policyer	Resepolicy	Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete Uppförandekoden Jämställdhets- och mångfaldspolicy Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering Arbetsmiljöpolicy	Uppförandekoden
Huvudämnen	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.	Motiven och inriktning på det förebyggande antidiskrimineringsarbetet samt mål och ansvarsfördelning. Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Ingen får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Anonym visselblåsarfunktion. Fortsätta uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldraledighet. Inga sexuella trakasserier eller kränkande särbehandlingar ska förekomma eller tolereras.	Uppförandekoden innehåller riktlinjer för styrelse, ledning, medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter beträffande mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och arbetsrätt, miljö och antikorrupktion, förhållningssätt till kunder, informationshantering och informationsgivning. Alla medarbetare och leverantörer ska följa Global Compacts principer. 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. Anonym visselblåsarfunktion.

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 2020 och inom parentes 2019.

Trots uppsägningar och korttidspermitteringarna under 2020 till följd av coronapandemin har medarbetarnas totala engagemangs förändrats obetydligt. Engagemangsindex var 83 år 2019 och 82 i november 2020.

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.





Human Growth Award inspirerar HR Sverige

Mentimeters HR-team utsågs till vinnare av Human Growth Award 2020. Priset instiftades 2017 av Wise Group.

Juryn motiverade valet med bland annat "Vi i juryn vill lyfta det helhjärtade engagemanget i att skapa en inkluderande arbetsplats, inte minst för alla medarbetare som flyttat till Sverige för sin anställning på Mentimeter. HR-teamet främjar informella nätverk och stärker relationer för ökat engagemang, lycka och innovationsgrad. Dessutom bjuds familjer och vänner ofta in till de variationsrika evenen - för att skapa ännu fler kontaktytor."

Juryn utvärderade 40 nominerade och finalisterna var Fastighetsägarna Service, Mentimeter och Siemens.

Vinnare av Human Growth Award

2017 Nordic Choice Hotels
2018 Gröna Lund
2019 ICA Gruppens Center of Excellence Learning team
2020 Mentimeter

