

**WISE
GROUP**

Hållbarhetsrapport 2022



Wise Groups arbete som samhällsaktör för en hållbar framtid

Wise Group bidrar till ett modigt och mänskligt näringsliv och har ambitionen att tänka och agera hållbart och jämställt i alla led. Hållbarhetsfrågorna är nära knutna till vår kärnverksamhet och våra värderingar varför frågorna är särskilt viktiga för oss. Det är vår övertygelse att när människor får använda all sin kraft och fulla potential så skapas starkare möten, relationer och nytta för våra kunder vilket genererar drivkrafter som kan förändra världen.

Koncernens grundläggande tillgång är humankapital och förmågan att bedöma och förvalta sin egen och andras humanresurs. Ur både ett samhälls- och affärsperspektiv är det centralt för oss att kunna kommunicera och förvalta detta hantverk. Framsteg inom standarder och lagstiftning på hållbarhetsområdet är därför en utveckling vi välkomnar och ser som en del av vårt uppdrag att bidra till. Parallellt fortsätter vi utveckla vår förmåga att visa att Wise Group är ledande på humanresurshandling från ett hållbarhetsperspektiv. Det åstadkommer vi genom att arbeta med och kommunicera vårt verksamhetsnära hållbarhetsarbete inom jämställdhet, mångfald och arbetsförhållanden.

Vi är särskilt passionerade i frågor som rör arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter inom ramen för det professionella sammanhanget vilket har nära sammankoppling med frågor som jämställdhet, likabehandling och mångfald. Vi har bedömt dessa områden vara de där vi har störst påverkan, och som i högst utsträckning även inverkar på vår verksamhet. De blir därmed de mest väsentliga områdena för vårt hållbarhetsarbete och även de områden där vi har fokuserat vårt arbete.

Styrning, risker och riskhantering

Styrelsen ansvarar för det övergripande hållbarhetsarbetet för koncernen och för att fastställa vissa policyer som är centrala för hållbarhetsarbetet såsom Finanspolicy, Informationspolicy och Uppförandekod. Koncern-VD driver vårt hållbarhetsarbete och har fördelat ansvar för vårt respektive miljöarbete, arbete för jämställdhet och motverkande av diskriminering och korruption. Dotterbolagens VD:ar ansvarar för att operativt verkställa riktlinjer på hållbarhetsområdet.

Under 2022 har vår koncern-VD initierat en översyn för att fördjupa och bredda hållbarhetsarbetet. Det har bland annat inneburit att delar av koncernledningen har tagit del av gemensam kompetensutveckling i frågan och att en centralt placerad medarbetare har fått ansvar för utvecklingen framåt. Vi är medvetna om att de gemensamma europeiska regelverken kommer att utvecklas och är aktiva i att bevaka utvecklingen och kontinuerligt anpassa vår verksamhet därefter. Ambitionen är att vara i framkant i hållbarhetsarbetet då vi ser de positiva effekterna och möjligheterna av att vara en ansvarsstagande hållbarhetsaktör, både för vår egen verksamhets skull, likväl som för kunder, kandidater och leverantörer.

Väsentliga hållbarhetsrisker och övrig riskhantering inom Wise Group redogörs för i avsnittet om risker och riskhantering på sidorna 28-29. Arbetet med att hantera hållbarhetsrisker omfattar utvecklingen av funktioner för att:

- Följa och efterleva EU:s Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och svensk lagstiftning,
- Bedöma och följa upp verksamhetens avtryck genom omvärldsbevakning och bedömning av partners och kunders hållbarhetsavtryck,
- Utveckla den ekonomiska uppföljningen av hållbarhetsarbetet, samt
- Fortsatt stärka medarbetarnas förmåga att utveckla verksamhetens hållbarhet genom att tillgängliggöra relevant vägledning, riktlinjer och policyer för att fullgöra sitt uppdrag.

Policyer, riktlinjer och granskning

I tabellen nedan beskrivs de riktlinjer, granskningsförfaranden, mål och resultat som är relevanta för vårt hållbarhetsarbete.

Hållbarhetsområde	Policydokument	Väsentliga mål och resultat	Granskningsförfaranden
Mänskliga rättigheter			
	Uppförandekod Jämställdhet- och mångfaldspolicy Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete	Mål: Styrelsen och koncernledningen ska vara 40% kvinnor och 60% män eller jämnare fördelning. Medarbetare och mellanchefspositioner ska vara 70% kvinnor och 30% män eller jämnare fördelning. Resultat: Styrelsen och koncernledningen består av 45% kvinnor/55% män. Chefer i koncernen består av 69% kvinnor/31% män.	Årlig uppföljning och granskning sker och en extern nulägesanalys genomföres under november-december 2022. En visselblåsarfunktion finns tillgänglig. Passions- och uppföljningssamtal och medarbetarundersökningar sker regelbundet. Utöver detta lämnas även en årlig rapport till UN Global Compact.
Arbetsförhållanden			
	Uppförandekod Arbetsmiljöpolicy Policy för distans- och kontorsarbete	Mål: Vi vill vara en förebild på området och ligga över branschsnittet på alla tre index. Resultat: Employer Net Promoter Score (eNPS), det vill säga hur villiga medarbetare är att rekommendera sin arbetsplats till andra, är 29, med marginal över branschsnittet på 12. Engagemangsindex är 82, över branschsnitt på 79. Ledarskapsindex på 84, väl över branschsnitt på 77.	Uppföljning och granskning sker regelbundet och en extern nulägesanalys genomfördes under november-december 2022. En visselblåsarfunktion finns även tillgänglig och två medarbetarundersökningar genomförs årligen. Skyddsombuden har regelbundna möten och genomför ronder med fokus på arbetsmiljö.
Miljö och klimat			
	Miljö- och hållbarhetspolicy Resepolicy	Mål: All avfallshantering ska ske så att utsläpp till luft och vatten minimeras - med avseende på mängd och miljöfarlighet. För resor eftersträvas minimal påverkan på miljön. Resultat: Mer än 210 kg matavfall från huvudkontoret omvandlades under 2022 till Wisejord. Resor sker enligt nedanstående prioriteringsordning: - Promenad eller cykel - Buss eller tåg - Bilpool (Volvo On Demand) - Taxi bara då nödvändigt Flyg endast om tåg inte är möjligt.	Policyerna granskas och följs upp årligen. En extern nulägesanalys genomförd under november-december 2022 har även granskat dessa dokument. Utvecklingen rapporteras årligen till UN Global Compact.
Affärsetik			
	Etikpolicy Kvalitetspolicy Finanspolicy	Mål: Vårt övergripande mål är att varje specialistbolag ska vara sina kunders förstahandsval. För antikorruption eftersträvas målet att inte ha några korruptionsfall. Resultat: Bolagen inom Wise Group följer upp kvaliteten på arbetet och kundnöjdhet genom kundundersökningar och vissa bolag uppvisar goda resultat. Andra planerar att ta omtag kring detta under 2023. Vi sprider aktivt information om den visselblåsarfunktion som finns. Inga rapporter om korruption har inkommit under 2022.	Regelbundna rapporter och kontroller på koncernnivå från CFO görs för att granska bolagen inom detta område. Den externa nulägesanalysen genomfördes november-december 2022 och inkluderar området inom sin avgränsning. Det finns också en visselblåsarfunktion. Passions-samtal, medarbetar- och kundundersökningar samt uppföljningssamtal görs för att säkerställa kvalitet. Frågor inom området rapporteras även årligen till UN Global Compact.

EU:s taxonomi för hållbar ekonomisk verksamhet

EU:s taxonomiförordning innebär att företag som idag omfattas av EU-direktivet för icke-finansiell rapportering (Non-financial Reporting Directive, NFRD), samt finansmarknadsaktörer som erbjuder finansiella produkter inom EU behöver ange hur stor del av deras verksamhet som uppfyller kriterierna för en hållbar verksamhet. Wise Group omfattas av NFRD genom vår omsättning och personalstyrka. Vi hade under 2022 i genomsnitt 592 heltidsanställda medarbetare. Vid årets slut uppgick antalet till 676 heltidsanställda.

För att ett bolag ska klassas som en hållbar ekonomisk aktivitet måste det väsentligt bidra till minst ett av de sex¹ miljömål som taxonomin ställer upp för sådan verksamhet. Samtidigt måste bolaget visa att det inte bidrar negativt till något av de andra miljömålen. Det måste även uppfylla ansvarstagande för sociala- och arbetsförhållanden. Kriterier finns definierade i taxonomiförordningens artikel 17 om att inte åstadkomma någon betydande skada, Do No Significant Harm (DNSH).

Idag finns kriterier och tröskelvärden för två av de sex miljömålen om begränsning av och anpassning till klimatförändringar.

Vi bedömer inte att Wise Groups verksamhet inom HR och tjänstesektorn idag kan klassificeras som väsentligt bidragande till något av miljömålen. Samtidigt konstateras att det förefaller klart att verksamheten "inte gör betydande skada" enligt de definitioner EU

direktivet för närvarande redovisar för DNSH. Vi följer utvecklingen av taxonomins kriterier och redovisar löpande.

Redovisningsprinciper

Omsättning

Omsättning är den del av nettoomsättningen som härrör från produkter eller tjänster.

Kapitalutgifter

Redovisning av totala kapitalutgifter avser tillägg till materiella tillgångar under året före avskrivningar, upp- och nedskrivningar samt undantaget förändringar av verkligt värde.

Driftsutgifter

Inom ramen för EU-taxonomin och enligt förordningen definieras driftsutgifter som direkta icke-aktiverade kostnader hänförliga till forskning och utveckling (FoU), åtgärder vid bygnadsrenoveringar, kortfristiga leasingavtal, underhåll och reparationer, samt direkta kostnader hänförliga till det löpande underhållet av tillgångarna, dvs. inte de totala rörelsekostnaderna, utan enbart kostnader förknippade med underhåll av tillgångarna. I den här rapporten har endast kortfristiga leasingavtal inkluderats eftersom övriga områden anses vara av oväsentlig betydelse.

	Koncernen totalt 2022, Mkr	Andelen ekonomiska verksamheter som omfattas av taxonomin %	Andelen ekonomiska verksamheter som inte omfattas av taxonomin %
Omsättning	910,5	0	100
Driftsutgifter (opex)	0,3	0	100
Kapitalutgifter (capex)	8,1	0	100

Mänskliga rättigheter

Wise Group tar tydligt ställning för alla människors lika värde och mänskliga rättigheter. Det tydliggörs bland annat på webbplatsen och genom medlemskapet i UN Global Compact, till vilka vi varje år skickar en rapport för att beskriva utvecklingen inom området i vår verksamhet. Vid en anställning inom Wise Group inkluderas vårt engagemang för mänskliga rättigheter skriftligt i anställningsavtalet som innehåller UN Global Compacts tio principer². Det tydliggör företagets ståndpunkter inom mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och antikorrupcion men även medarbetarens roll och uppmuntrar alla medarbetare att aktivt engagera sig i frågorna. Mänskliga rättigheter är starkt kopplade till nyckelfrågor för näringslivet exempelvis mångfald, anställdas hälsa och diskriminering och därför är det även viktigt för vår verksamhet i stort.

För att värna om grundläggande mänskliga rättigheter, människors lika värde och för att säkerställa verksamhetens långsiktiga konkurrenskraft är jämställdhet särskilt viktigt för oss. Därför är vi stolta över våra starka jämställdhetstal.³ Vår plan för arbetet inom anti-diskriminering och mot trakasserier är också central inom området för mänskliga rättigheter och något vi ser som en självklar del av hela vår verksamhet generellt.

I samband med välkomnande och onboarding av nya medarbetare delar Koncern-VD hur människan och relationer är i fokus för Wise Group. Betonandet av att vi vill bidra till en hållbar framtid och ett modigt och mänskligt näringsliv är ett viktigt steg för att medarbetarna ska vara ambassadörer av värderingarna framåt. Det är med drivkraften att skapa ett hållbart arbetsliv och genom kunskap och professionalitet i uppdrag och i relationer med kunder, kandidater och leverantörer som våra medarbetare kan påverka och göra skillnad på riktigt.

Fokus på våra väsentliga hållbarhetsområden - mångfald, jämställdhet och goda arbetsförhållanden

Vi har identifierat att Wise Groups mest väsentliga hållbarhetspåverkan är inom mångfald, jämställdhet och goda arbetsförhållanden. Genom ett långsiktigt strategiskt arbete har koncernen designat hur ambitionerna på områdena omsätts i praktiken.

Detta arbete genomsyrar hela vår affär och vårt interna arbete i samtliga bolag. Vi har genomfört en rad insatser för att åstadkomma arbetsplatser präglade av mångfald, jämställdhet och goda arbetsförhållanden. Det sträcker sig över hela spannet från policyer

¹ De sex miljömålen för taxonomin är:

- (1) begränsning av klimatförändringar,
- (2) anpassning till klimatförändringar,
- (3) hållbar användning och skydd av vatten och marina resurser,
- (4) övergång till en cirkulär ekonomi,
- (5) förebyggande av föroreningar och kontroll, och
- (6) skydd och återställande av biologisk mångfald och ekosystem.

² UN Global Compacts tio principer är:

- Princip 1: Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagets inflytande
Princip 2: Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

Princip 3: Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar

Princip 4: Eliminera alla former av tvångsarbete

Princip 5: Avskaffa barnarbete

Princip 6: Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

Princip 7: Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker

Princip 8: Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande

Princip 9: Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

Princip 10: Motarbeta alla former av korrupcion, inklusive utpressning och mutor.

³ Styrelsen och koncernledning består av 45% kvinnor och 55% män. Av chefer i koncernen är 69% kvinnor och 31% män.

och riktlinjer till genomförandet av medvetna rekryteringsprocesser och kunderna vi väljer att jobba med. Vid utlysning av en ny tjänst appliceras till exempel en mångfaldsambition som är implementerad i en process som är inkluderande och utformad för att nå en bred palett av potentiella kandidater. Wise Groups processer säkerställer just beaktande av dessa faktorer genom att vara grundade i ett tydligt kompetensfokus och detta tar sig vidare uttryck i anpassade urvalsmetoder och medvetenhet vid intervjuer.

Vi har också ett kontinuerligt och aktivt engagerat arbete för jämställdhet, mångfald och arbetsmiljö för alla som arbetar hos oss. Det märks särskilt väl i våra årliga passionssamtal⁴ med alla medarbetare, vid våra återkommande medarbetarundersökningar och särskilda kompetensutvecklingsinsatser så som frukostseminarier och koncernbolagens kostnadsfria podcasts, Lönepodden och Påjobbetpodden. En ytterligare insats för att uppmuntra självledarskap, hållbarhet och att främja mångfald är vår helgdagsflex. Helgdagsflexen innebär att det går bra att byta helgdagar enligt kalendern till andra dagar som passar medarbetarnas tro och livssituationer bättre. Vårt kultur- och ledarskapsprogram The Wise Way är ytterligare ett av våra verktyg som används för att stärka medarbetarna genom att uppmuntra till självledarskap och ägarskap av arbetsmiljö- och förhållanden.

Inom ramen för arbetsförhållanden finns även möjlighet för våra medarbetare att delvis arbeta på distans. Vår kontors- och distanspolicy om arbete två till tre dagar på kontoret implementerades redan i augusti 2020 men har, till följd av införandet av restriktioner och rekommendationer under pandemin, pausats i omgångar fram till våren 2022. Då började den appliceras fullt ut i samband med att samtliga restriktioner avskaffades. Detta arbetssätt bygger på det självklara förtroendet som vi har för våra medarbetare och möjliggör flexibilitet, anpassningsbarhet samt uppmuntrar självledarskap.

Utifrån ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv erbjuder vi även möjlighet till intern mobilitet för våra anställda. Detta bidrar till kontinuitet och hållbarhet i relationer samt personlig- och verksamhetsutveckling genom att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning. Detta är ytterligare ett långsiktigt fokus för vårt hållbarhetsarbete inom området för arbetsförhållanden.

Människorna hos Wise Group: medarbetare, konsulter och kandidater är centrala aktörer för att uppnå hållbarhetsmålsättningarna inom koncernen och de har möjlighet att påverka de kunder och leverantörer som vi samarbetar med. Därför arbetar vi målmedvetet med att kunskapsdela, utrusta och stärka människorna hos Wise Group. På så sätt kan vi med passion och kvalitet bidra till en hållbar tillväxt och byggandet av framgångsrika företag.

Klimat och miljö på Wise Group

Vi har nått slutsatsen att koncernens största miljöpåverkan kommer från våra underleverantörer. Därför arbetar vi tillsammans med våra hyresvärdar och andra leverantörer för att minska påverkan på miljön och klimatet. När vi flyttade in i våra nya lokaler i Stockholm i november 2020 var hållbarhet ett genomgående fokus och det är ett löpande arbete som aktivt bevakas. Vi vill även medvetandegöra miljöfrågor för medarbetare och göra det lätt att agera hållbart.

⁴ Passionssamtalen är ett verktyg för Wise Group att stärka och utveckla medarbetarna, tillsammans. Tanken med passionssamtalet är att det ska vara ett underlag för en kontinuerlig dialog mellan medarbetare och chef. Samtalen används för att löpande stämna av nuläge, uppdrag, utveckling och hållbarhet för alla medarbetare.

Det kommer till exempel till uttryck i vår resepolicy men även genom att vi har infört ett system där medarbetare får låna med sig matlådor för att minska på engångsförpackningar. Ett annat exempel är att matavfall från våra 188 medarbetare på Stockholmskontoret komposteras och blir till Wisejord som används till kontorets växter. Under 2022 omvandlades mer än 210 kg matavfall till kompostjord.

Wise Group levererar med kvalitet

Kvalitet i leverans och långsiktiga relationer är viktiga utgångspunkter för vårt arbete vilket stärker vår affärsetiska profil. I samband med onboarding får medarbetare kunskap om affärsetiska frågor relaterade till kundrelationer och kvalitetsfokus. Vi har även tydliga riktlinjer mot korruption och en visseblåsartjänst. Under 2022 har det inte rapporterats några ärenden dit.

Att arbeta hållbart innebär även för oss att ha ett långsiktigt perspektiv på ekonomi och att vara kostnadsklok. Detta är en central aspekt inom hållbarhetsområdet för affärsetik. Vi strävar därför efter att återanvända metoder, identifiera best practice, kostnads-synergier, som exempelvis samfinansieringar, effektivisering av resursanvändning, gemensamma lokaler och egen shared service.

Våra hållbarhetsambitioner framåt

Under 2022 har vi accelererat vårt hållbarhetsarbete. Den befintliga verksamheten har analyserats från ett hållbarhetsperspektiv och de olika koncernbolagens respektive hållbarhetsfokus har identifierats. Hos koncernbolagen finns, utöver det gemensamma fokuset, områden av särskilt intresse inom till exempel hållbar IT, hållbarhet i kommunikation och hållbarhetsfrågor i relation till administration. Det kommer göras en översyn av hur strategier och affärsmodeller förhåller sig till hållbarhet men också strategier för att hantera det som framkommer av identifieringsarbetet. Koncernledningen har stärkt sin kompetens på området och initierat en strategisk diskussion om framtida hållbarhetsfokus. Arbetet under 2022 har gett oss goda förutsättningar för att med vår framarbetade plan stärka och anpassa organisation, strukturer och strategier för framtidens hållbarhetsfrågor.

Wise Group är en familj av specialistbolag inom rekrytering, konsulttjänster och HR/personalområdet som hjälper företag att nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum. Vi är en nordisk aktör med kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. Wise Group är noterad på Nasdaq Stockholms Small Cap-lista.

Wise Group AB (publ)
Box 22109, 104 22 Stockholm
Besöksadress: Linnégatan 87

Tel: 08-555 290 00
E-post: info@wisegroup.se

www.wisegroup.se