

**WISE
GROUP**

Hållbarhetsrapport 2024



Hållbarhetsrapport

Hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen

Rapporten har upprättats för Wise Group AB i enlighet med 6 kap. 10-14 §§ i årsredovisningslagen och omfattar räkenskapsåret 2024. Hållbarhetsrapporten innehåller de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar som rör miljö, sociala förhållanden, medarbetare, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Rapporten har överlämnats till bolagets revisor samtidigt som årsredovisningen.

Under 2024 trädde lagändringar i kraft som innebär nya krav på Wise Group ABs hållbarhetsrapport från och med räkenskapsåret 2025. Denna rapport gör inte anspråk på att vara förenlig med de nya kraven utan följer gällande lagstiftning för 2024 års rapportering.

Under 2024 godkändes Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Det innebär att riskhanteringen inom ESG-området ska inkludera bolagets hela värdekedja. Wise Group AB omfattas inte direkt av CSDDD.

Långsiktigt värdeskapande genom ett modigt och mänskligt arbetsliv

Wise Group ABs syfte är att leda vägen mot ett modigare, mänskligare och mer inkluderande arbetsliv där människor och verksamheter växer tillsammans. När motiverade individer får förutsättningar att utvecklas och må bra, läggs grunden till framgångsrika verksamheter.

Wise Group AB vill bidra till en utveckling som gynnar dagens behov för såväl kandidater, medarbetare och kunder som samhället i stort, samtidigt som kommande generationers arbets- och näringsliv får sina behov tillgodosedda. Egna medarbetare, kandidater och ansvarsfullt företagande är därför nära kopplat till strategin och en förutsättning för affärsmodellen. Företaget strävar efter en uthållig, god lönsamhet där det längre tidsperspektivet främjar långsiktigt värdeskapande för bolagets intressenter.

Wise Group AB erbjuder företag och organisationer rådgivning och kompetensförsörjning inom HR, marknad & försäljning, IT, samt ekonomi och lön. Genom våra marknadsområden erbjuder vi kvalificerade tjänster inom rekrytering, konsultuthyrning och HR-relaterade frågor om ledarskap och organisationsutveckling.

De centrala aktörerna i bolagets värdekedja uppströms är medarbetare inklusive anställda konsulter, kunder, kandidater, underkonsulter/partners, strategiska tech/IT-tjänster och styrelse. Ytterligare aktörer är leverantörer, investerare och börser. Nedströms består värdekedjan framför allt av kunder, konsulter/partners, aktieägare och kandidater.

Förflyttningar under året

Europeiska unionen (EU) har åtagit sig att uppfylla internationella överenskommelser och mål, som till exempel Parisavtalet om klimatförändringar och Agenda 2030 för hållbar utveckling. Ny lagstiftning på hållbarhetsområdet är ett av de verktyg som EU använder i strävan att nå de satta målen och främja en övergång till ett hållbart samhälle som är motståndskraftigt mot framtida utmaningar.

Under 2024 har Wise Group AB vidtagit åtgärder för att förbereda sig för de kommande rapporteringskraven. Vi har skapat konkreta förflyttningar, i synnerhet inom de områden som var prioriterade för året.

Säkerställt förutsättningar för att möta lagkrav

Anpassningarna till Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i svensk lag trädde i kraft vid halvårsskiftet 2024. I och med övergångsbestämmelserna i årsredovisningslagen ska Wise Group AB hållbarhetsrapportera enligt de nya standarderna från och med

räkenskapsåret 2025. Bolaget är skyldigt att rapportera enligt en generell standard samt de standarder som är väsentliga för företaget. Väsentligheten avgörs i den dubbla väsentlighetsanalysen och det är den analysen som ligger till grund för årets genomförda hållbarhetsarbete och den kommande rapporteringen. Enligt CSRD behöver bolaget redovisa sin process för dubbel väsentlighetsanalys såväl som resultatet av den.

Under 2024 har Wise Group AB utvecklat en process för dubbel väsentlighetsanalys som har testats. Inom ramen för processen har företagets värdekedja och intressenter analyserats. Man har även identifierat väsentliga hållbarhetsfrågor och bedömt dessa. För att avgöra relevansen för klimatförändringar har en preliminär beräkning av växthusgasutsläpp genomförts. Som ett led i Wise Group ABs miljöarbete och enligt kraven i årsredovisningslagen har arbetet med en transitionsplan för klimatförändringar påbörjats.

För att möjliggöra hållbarhetsrapportering enligt CSRD har ett rapporteringssystem upphandlats och implementerats. Syftet är att på ett resurseffektivt sätt rapportera i enlighet med lagkrav.

Under 2024 har förutsättningarna skapats för att rapportera i enlighet med kommande lagkrav. Under årets arbete har man dock kunnat konstatera att det kan komma att finnas utmaningar med att få in den hållbarhetsdata som behövs till rapporteringen 2025 från till exempel vissa leverantörer. Arbetet med att förbereda företaget för nya rapporteringskrav har ännu inte granskats av revisorer då det för 2024 inte är ett lagkrav. Granskningen av det genomförda anpassningsarbetet till CSRD kommer däremot att inledas under 2025.

Utvecklat strategisk affärsnytta

Den dubbla väsentlighetsanalysen har förstärkt ledningens strategiska fokus på de egna medarbetarna, kandidaterna och kundernas roll i det långsiktiga värdeskapandet. Se vidare avsnittet om Mål och åtgärder.

Under 2024 har Wise Group AB fortsatt utveckla erbjudanden och marknadsföring med fokus på hållbarhet. Tre certifieringsutbildningar för medarbetare har genomförts. Medarbetare har använt förvärvad hållbarhetskompetens i kundkontakter i samband med försäljning såväl som i utförande av uppdrag.

"Efter att ha genomgått Wise Group ABs tvådagarsutbildning i hållbarhet tillsammans med vår CLSO och hållbarhetsbyrå Beyond Intent, har jag och mina teamkollegor fördjupat vår förmåga att agera som rådgivare för våra kunders behov av hållbarhetskompetens. Detta har gjort det möjligt för oss att säkerställa att våra kunder får tillgång till rätt kompetens, både genom rekryteringar och temporära resurser, beroende på hur långt företaget har kommit i sitt hållbarhetsarbete. För kunder som ännu inte har påbörjat eller befinner sig i ett tidigt skede av sin hållbarhetsresa, har vi kunnat förklara hur hållbarhet kommer att påverka deras organisation och ge värdefulla råd om hur hållbarhet bör beaktas och integreras i rekryteringsprocessen för olika roller inom företaget."

- Jonatan Lundberg, Rekryteringskonsult Wise Finance & Payroll

Under 2024 har kompetensbehovet hos våra kunder inom hållbarhet fokuserat på två huvudsakliga områden. För det första fortsätter kompetens för hantering av CSRD, regelverk, hantering av hållbarhetsdata och regelefterlevnad att vara efterfrågat. Företag behöver säkerställa att de uppfyller de nya kraven och har rätt kompetens för att hantera dessa aspekter effektivt. För det andra, för de företag som har kommit längre i sitt hållbarhetsarbete, har fokus skiftat mot att integrera hållbarhet i affärsmodellen. Detta

innebär ett behov av ny, samt utveckling av befintlig, kompetens som kan omvandla hållbarhetsinitiativ till konkurrensfördelar, vilket kräver en djupare förståelse för hur hållbarhet kan skapa värde och differentiera kundens företag på marknaden.

Styrning, risker och riskhantering

Wise Group ABs riskhanteringsstruktur inkluderar hållbarhetsrisker och utvärderas årligen av styrelsen. Processen Wise Group AB använder sig av för att identifiera, bedöma, åtgärda och kommunicera kring hållbarhetsfrågor grundar sig i vedertagna processer för tillbörlig aktsamhet beskrivna av bland andra OECD och FN. Styrelsen har det övergripande ansvaret för hållbarhetsfrågor för koncernen och koncernchefen är operativt ansvarig. Wise Group AB hållbarhetschef, Chief Legal and Sustainability Officer (CLSO), sitter i koncernledningen och ansvarar för rapportering och uppföljning av hållbarhetsfrågor. CLSO fungerar även som ett stöd för medarbetarna i samtliga bolag. Bedömningar av verksamhetens hållbarhetspåverkan görs löpande av CLSO i samråd med respektive dotterbolag under varje dotterbolags-VD:s ansvar.

Styrelsen fastställer vissa policyer som är centrala för hållbarhetsarbetet såsom Finance policy, Information policy, Insider policy och Code of Conduct. Under 2024 har alla Wise Group ABs policyer, riktlinjer och instruktioner utvärderats från ett hållbarhetsperspektiv. Policyerna tillgängliggörs på intranätet och introduceras, bland annat vid onboarding, för nya medarbetare. De struktureras efter om de berör miljö, sociala frågor eller styrning alternativt flera av områdena. Kategoriseringen underlättar överblicken av dokumentationen men har också ett pedagogiskt syfte för att belysa vad hållbarhetsfrågor handlar om och hur de berör den operativa verksamheten.

Dotterbolagens VD:ar ansvarar för att operativt verkställa riktlinjer på hållbarhetsområdet. De tar också del av en omvärldsanalys med fokus på hållbarhetsfrågor i samband med sin affärsplanering och hanterar utvecklingen. En särskild funktion inom alla bolag är utsedd för att identifiera och utveckla möjligheter på hållbarhetsområdet, "Sustainability Superuser", som rapporterar till respektive dotterbolags-VD i hållbarhetsfrågor. Gruppen av Superusers leds av CLSO, träffas regelbundet och har fått ta del av en särskild kompetensutveckling i hållbarhet.

Intressenter

För att förstå företagets verksamhet i förhållande till hållbarhet behöver man identifiera sina intressenter, vilket Wise Group AB har gjort. De inkluderar påverkade intressenter såväl som användare av hållbarhetsrapporteringen. Intressenterna överlappar i hög utsträckning värdekedjeanalysen men inkluderar även mottagare av externa budskap som exempelvis poddlyssnare.

Intressenternas inflytande och intresse för verksamheten varierar beroende på hur nära kopplade de är. Inflytande definieras utifrån intressenternas möjlighet att påverka verksamheten. De kan ha formella roller, befattningar eller auktoriteter som påverkar verksamheten. Intresset definieras utifrån intressenternas vilja att engagera sig. Det kan exempelvis vara att de påverkas av beslut eller har stor insikt i området. För att säkerställa relevant dialog med intressenter analyseras graden av intressenters inflytande och intresse.

De intressenterna med hög grad av inflytande och intresse involveras direkt i dialog. Intressenter med stort inflytande men mindre intresse kommunicerar man aktivt med. Intressenter med stort intresse men lägre grad av inflytande informeras. För intressenter med låg grad av både intresse och inflytande så bevakas deras intressen. Wise Group AB interagerar på olika sätt med kartlagda intressenter enligt processen för intressentanalys och dialog.



Intressentanalysen har utvecklats och verifierats med Superusers, koncernledningen och bolagets styrelse. CLSO har samordnat arbetet.

Dubbel väsentlighetsanalys

Wise Group AB har gjort en dubbel väsentlighetsbedömning med hjälp av externa konsulter, hållbarhetsbyrån Beyond Intent. Enligt de riktlinjer som finns på området innehåller dokumentet beskrivning av verksamheten, dess värdekedja och intressenter. Det inkluderar även information om företagets process för att genomföra bedömningen.

Identifiering och bedömning av faktiska och potentiella konsekvenser, risker och möjligheter kopplade till hållbarhetsfrågor

I förhållande till European Sustainability Reporting Standards (ESRS) Environment (E)1 (klimatförändringar) har Wise Group AB identifierat frågor som innebär viss påverkan, risker och möjligheter. Det handlar om hur företaget påverkar klimatförändringarna men även hur man behöver anpassa sig till klimatförändringarna och hur man påverkas av den gröna omställningen. Wise Group AB kan behöva anpassa sina lokaler för att hantera ett varmare klimat och bibehålla en god arbetsmiljö. Kunders verksamhet kan leda till påverkan, beroende på klimatomställningens genomslag. Kunder ställer även i ökad utsträckning krav på sina leverantörer att minska sin klimatpåverkan. Nya kompetenser efterfrågas från kunder, vilket förväntas öka, medan efterfrågan på andra kompetenser kan minska. Den påverkan företaget har idag kommer framför allt från växthusgasutsläpp genom kontor, el, värme, resor och i samband med köp av produkter och tjänster. Här kan det finnas visst utrymme för Wise Group AB att minska sin negativa påverkan och öka den positiva. Påverkan och finansiell effekt anses dock begränsade.

För E2 (föroreningar), E3 (vatten och marina resurser) samt E4 (biodiversitet och ekosystem) framkom att Wise Group AB affärsplan i mycket begränsad utsträckning kan antas påverka nedsmutsning och degradering av miljön, varken positivt eller negativt. På områdena ESRS E 2-4 görs bedömningen att väsentlig påverkan inte föreligger.

ESRS E5 (resursanvändning och cirkulär ekonomi) tittar på resursutnyttjande där ett effektivare resursutnyttjande, såsom tex längre användningstider för hårdvara, skulle kunna gynna Wise Group AB affärsnytta. En annan potentiell påverkan väntas i form av medarbetar- och kandidatnöjdhet med att Wise Group AB tillhör en grupp företag som aktivt bidrar till bättre resursutnyttjande och den cirkulära ekonomin. Omfattningen av påverkan bedöms dock vara liten.

Sociala frågor och ESRS Social (S) S1 (egna medarbetare) är den standard inom Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) som ligger närmast Wise Group AB affärsmodell, eftersom Wise Group AB har stor möjlighet att påverka medarbetares situationer. Frågorna innebär även stor finansiell risk och möjlighet för företaget. De viktigaste intressenterna är medarbetare, kandidater, konsulter och kunder. Det finns betydande risker med bristande arbetsförhållanden, då sjukfrånvaro, minskad produktivitet och mer begränsat rekryteringsunderlag alla får finansiell påverkan på verksamheten. Goda arbetsförhållanden däremot påverkar medarbetares prestation och produktivitet positivt. Ett starkt varumärke genom goda arbetsförhållanden ökar konkurrenskraften för potentiella medarbetare och kandidater. Även frågor om jämställdhet och mångfald samt kompetensutveckling anses vara väsentliga, Wise Group AB har påverkan på intressenter samtidigt som frågorna har potentiell finansiell effekt.

S2 (medarbetare i värdekedjan) bedömer Wise Group AB har en begränsad väsentlighet i sin helhet. Företaget löper relativt liten risk för missförhållanden på grund av branschen som verksamheten agerar inom samt då bolaget endast är verksamt och framför allt har sin värdekedja i Sverige och Finland.

S3 (berörda samhällen) bedöms påverka företaget i väldigt liten eller ingen utsträckning, detsamma gäller företagens påverkan på berörda samhällen mot bakgrund av att det är tjänster som förmedlas och att det görs till andra företag. Boende kring kontor och andra platser där företaget verkar berörs i mycket liten eller ingen utsträckning av verksamheten. Inom ramen för bolagets arbete med intressentdialog och omvärldsbevakning följs samhällsutvecklingen.

S4 (konsumenter och slutanvändare) bedöms ha väsentlighet för Wise Group AB, då kandidaterna är slutkonsumenter. En potentiell påverkan blir integritetsfrågor i och med Wise Group ABs hantering av personuppgifter, samt icke-diskriminerande och fördomsfria rekryteringsprocesser. Intressenter påverkas här av hur företaget handlar samtidigt som det förväntas finnas finansiell effekt kopplad till området.

Frågor om styrning och affäretik eller governance (G) G1 (affärsbeteende) kan potentiellt ha en väsentlig betydelse för Wise Group AB. Eftersom Wise Group AB hanterar humanresurser är företagskulturen central för förtroendet för Wise Group AB som partner och arbetsgivare. Frågorna arbetas med kontinuerligt.

Om bedömningen av de väsentliga konsekvenserna, riskerna och möjligheterna

Wise Group AB har formulerat trösklar för sin väsentlighetsbedömning som baseras på kriterierna inom CSRD men är anpassade till verksamheten. Den interna riskhanteringsprocessen har gett inspel till trösklarna. Så långt som möjligt förlitar sig Wise Group AB på stödande verifiering i förhållande till väsentlighets slutsatsen.

Väsentlighetsbedömningen genomsyras av dialog med påverkade intressenter och när bolaget har gjort bedömningen har man använt identifierade kriterier och trösklar. Utifrån trösklarna identifierar bolaget negativ och positiv påverkan samt risker och möjligheter. För alla konsekvenser motiveras nivån för risken. I motiveringen används stödande bevis då det är möjligt.

Nedan bilder sammanfattar analysen. Resultatet från den dubbla väsentlighetsanalysen har verifierats av koncernledningen och styrelsen.



Område	Påverkansväsentlighet	Finansiell väsentlighet	Väsentlig fråga	Bedömning
E1 - Klimatförändringar	Låg	Låg	Nej	Begränsad dubbel väsentlighet, låg risk, viss möjlighet till påverkan gentemot kunder med mer exponering.
E2 - Föroreningar	Låg	Låg	Nej	Låg el ingen dubbel väsentlighet, låg risk, liten eller ingen möjlighet till påverkan.
E3 - Vatten och marina resurser	Låg	Låg	Nej	
E4 - Biodiversitet och ekosystem	Låg	Låg	Nej	
E5 - Resursanvändning och cirkulär ek.	Låg/Medelhög	Medelhög	Nej	Begränsad dubbel väsentlighet, låg risk, viss möjlighet till påverkan av den egna resursanvändningen samt viss finansiell effekt, viss möjlighet att skapa medarbetarnöjdhet.
S1 - Egna medarbetare	Hög	Hög	Ja	Hög dubbel väsentlighet, betydande finansiell väsentlighet, potentiell hög risk för varumärke och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan och avkastning.
S2 - Medarbetare i värdekedjan	Låg	Låg	Nej	Preliminär bedömning låg dubbel väsentlighet, vissa undantag kan finnas. Fortsatt bevakning värdekedja.
S3 - Berörda samhällen	Låg	Låg	Nej	Låg el ingen dubbel väsentlighet, låg risk, liten eller ingen möjlighet till påverkan.
S4 - Konsumenter och slutanvändare	Hög	Hög	Ja	Preliminär bedömning av väsentlighet, medelhög påverkan, risk och möjlighet.
G1 - Affärsbeteende	Hög	Hög	Ja	Hög dubbel väsentlighet, medelhög risk, betydande möjlighet till påverkan och avkastning.

Mål och åtgärder

Under 2024 har Wise Group AB arbetat efter ett antal mål inom sina väsentliga hållbarhetsområden. I kärnan av Wise Group AB verksamhet står en förmåga att bidra till effektiv kompetensförsörjning. Wise Group AB strävar därför efter att åstadkomma en trygg, kunnig och fördomsfri rekryteringsprocess som skapar nytta för kandidater, medarbetare och kunder genom att vara effektiv och träffsäker. Vi följer upp denna förmåga genom en rad indikatorer inklusive kundnöjdhet, medarbetar- och kandidatnöjdhet, samt avdelade resurser och kompetenser för rekrytering.

Säkerställa god och hållbar arbetsmiljö för medarbetare och anställda konsulter

Målet svarar mot syftena att medarbetare och anställda konsulter ska uppnå sin potential, säkerställa en god arbetsmiljö, icke-diskriminering, samt balans mellan arbete och fritid som återfinns i Wise Group AB policyer inte minst Work Environment policy och Code of Conduct. Wise Group AB följer därför upp sin konsultnöjdhet för att ständigt förbättras på området. Delmål för egna medarbetare är att ligga över global benchmark för Employer Net Promoter Score (eNPS), Engagemangindex och Ledarskapsindex. För att uppnå det genomför Wise Group AB en mängd åtgärder bland annat kompetensutveckling och medarbetarsamtal.

Jämställdhet mellan könen och tillvaratagande av alla medarbetares potential

Wise Group AB eftersträvar jämställdhet i styrelse och koncernledning samt bland medarbetare och mellancheftpositioner. Man eftersträvar även likvärdiga karriärmöjligheter och löner mellan könen. Det speglar uttryckta ambitioner i policydokument som Code of Conduct som tydliggör allas lika värde och anti-diskriminering men även Equality and Diversity policyn om mångfald och inkludering såväl som Wise Group AB Parenting policyn om föräldralön.

Kandidater når sin potential

Relationen till kandidater är viktig för Wise Group AB. Vi vill stötta kandidater att uppnå sin fulla potential, både för deras egen skull genom karriärsutveckling och för våra kunder. Vi har tydliggjort den ambitionen i Code of Conduct och Equality and Diversity policyn om mångfald och inkludering, bland annat genom respektfullt bemötande och kvalitet. Wise Group AB följer därför upp sin kandidatnöjdhet för att ständigt förbättras på området.

En robust och transparent organisation

Det innebär att organisationen strävar efter att ha ordning och reda och undvika alla former av korruption. Ambitionen återspeglas i flertalet policyer och riktlinjer framför allt Code of Conduct, attestinstruktion, Insider policy, Tax policy, Gift policy, Procurement policy och Representation policy som tydliggör hur ansvarsfullt företagande implementeras. Under året har inga korruptionsärenden inkommit. Wise Group AB har under året utbildat medarbetare i hållbarhet

inklusive ansvarsfullt företagande med ambitionen att skapa en resiliens internt men även att främja deras roll i det gemensamma hållbarhetsarbetet.

Wise Group AB vill att kunderna lyckas

Wise Group AB vill stötta sina kunder att nå sina målsättningar i förhållande till medarbetare. Ambitionen tydliggörs bland annat i Code of Conduct och dess krav på kvalitet. Ett sätt att följa upp hur och om det lyckas är kundnöjdheten vilken Wise Group AB följer upp.

UN Global Compact

Wise Group AB har varit medlemmar i UN Global Compact sedan 2018. Som medlem förbinder vi oss att årligen rapportera kring utvecklingen av vårt arbete med de tio principerna kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och antikorrupktion. Vid en anställning inom Wise Group AB kommuniceras detta åtagande till medarbetare direkt genom att anställningsavtalet skriftligen innehåller UN Global Compacts tio principer.

EU:s taxonomi och Wise Group AB

EU:s taxonomiförordning innebär att vissa företag, inom EU, däribland Wise Group AB, behöver ange hur stor del av deras verksamhet som uppfyller kriterierna för en hållbar verksamhet.

För att ett bolag ska klassas som en hållbar ekonomisk aktivitet måste det väsentligt bidra till minst ett av de sex 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 alla sex miljömålen som omfattas av taxonomin. Den 13 juni 2023 publicerade EU Kommissionen tillägg till kriterierna för de två första, klimatrelaterade målen, samt kriterier för de avslutande fyra miljömålen. Därmed finns kriterier formulerade för alla de sex miljömål som taxonomin omfattar.

I samband med att CSRD lagstiftningen träder i kraft, konstateras att taxonomins miljömål är i bred överensstämmelse med lagstiftningens miljötematiska standarder. CSRDs rapporteringsstandard, the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), refererar till taxonomiförordningen. Samtidigt tolkar vi det som klart att taxonomins rapporteringskrav innebär att den fortsatt ska redovisas i en tydligt identifierbar del av hållbarhetsredovisningen.

Vi bedömer inte att Wise Group ABs 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.

Taxonomi

	Koncernen totalt 2024, Mkr	Andelen ekonomiska verksamheter som omfattas av taxonomin %	Andelen ekonomiska verksamheter som inte omfattas av taxonomin %
Omsättning	630,6	0	100
Driftsutgifter (opex)	0,5	0	100
Kapital- utgifter (capex)	0,3	0	100

Riktlinjer, granskning, väsentliga mål och resultat

Hållbarhetsområde: Social hållbarhet (mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden)

Policydokument	Väsentliga mål	Resultat	Granskningsförfaranden	Uppföljning
Alcohol and drug policy Code of Conduct ¹ Crisis and Continuity Plan Equality and Diversity policy Wise Parenting/ Föräldralönpolicy Pension- och försäkringspolicy Privacy policy for employees (GDPR) External Privacy Policy (GDPR) Procurement policy	<p>Mål arbetsförhållanden:</p> <p>Medarbetare</p> <p>Wise vill vara en förebild på området och ligga över branschsnittet.</p> <ul style="list-style-type: none"> Employer Net Promoter Score (eNPS), det vill säga hur villiga medarbetare är att rekommendera sin arbetsplats till andra. Engagemangsinde. Ledarskapsinde. 	<p>Resultat:</p> <p>eNPS 20 med marginal över global benchmark på 15.</p> <p>Engagemangsinde är 83, över global benchmark på 81.</p> <p>Ledarskapsinde på 87, över global benchmark på 80.</p>	<p>Årlig uppföljning och granskning.</p> <p>Visselblåsarfunktion finns tillgänglig.</p> <p>Årliga medarbetarsamtal och uppföljningssamtal. Medarbetarundersökningar samt nulägesmätningar.</p> <p>Årlig rapport till UN Global Compact.</p> <p>Ronder och möten för skyddsombud om arbetsmiljö.</p>	<p>Teamen har genomfört workshops baserat på sina resultat och utvecklingsområden. Koncernledningen har en dialog om resultat. Överträdelser av relevanta policyer bör rapporteras till närmaste chef eller ledningsrepresentant eller till visseblåsarfunktionen. Den ansvariga tjänstemannen kommer att vidta lämpliga åtgärder såsom att avsluta ett uppdragsförhållande eller utveckla en handlingsplan.</p>
Public holiday flex policy Rehab policy Remote and office work policy	<p>Anställda konsulter:</p> <p>Wise strävar efter att konsulter ska uppnå sin fulla potential.</p> <p>Konsultnöjdhet.</p>	<p>Bolagen inom Wise Group följer upp kvaliteten på arbetet genom konsultundersökningar.</p>	<p>Resultat från konsultundersökningar.</p>	<p>Utvecklingsarbete pågår för harmonisering av arbetssättet för mätning i hela koncernen.</p>
Salary policy Work environment policy	<p>Mål jämställdhet:</p> <p>Styrelse och koncernledning 40% kvinnor och 60% män eller jämnare.</p> <p>Medarbetare och mellancheferpositioner.</p> <p>70% kvinnor och 30% män eller jämnare.</p>	<p>Resultat:</p> <p>Styrelsen 29% kvinnor/71% män & koncernledning 43% kvinnor/57% män.</p> <p>Chefer i koncernen 60% kvinnor /40% män.</p>	<p>Information om styrning.</p> <p>Valberedning till styrelse och inkluderande rekryteringar.</p>	<p>När valberedningen inleder sitt arbete tar de del av information om Wise ambitioner.</p> <p>Wise hanterar avvikelser vid lönekartläggningen.</p>
	<p>Mål kandidater:</p> <p>Wise strävar efter att kandidater ska uppnå sin fulla potential.</p> <p>Kandidatnöjdhet.</p>	<p>Bolagen inom Wise Group följer upp kvaliteten på arbetet genom kandidatundersökningar.</p>	<p>Resultat från kandidatundersökningar.</p>	<p>Utvecklingsarbete pågår för harmonisering av arbetssättet för mätning i hela koncernen.</p>

¹ Wise uppförandekod vänder sig till medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter. De här områdena ingår i uppförandekoden: 1.Utgångspunkt, 2. Tillämpning, 3.Etik, 4. Mänskliga rättigheter, 5.Miljö och klimat, 6.Arbetsförhållanden, 7.Leverantörer, 8.Information, kommunikation och mediekontakt, 9. Immateriala och övriga rättigheter, 10.Uppföljning

Hållbarhetsområde: Miljö och klimat

Policydokument	Väsentliga mål	Resultat	Granskningsförfaranden	Uppföljning
Code of conduct Environmental policy IT policy Procurement policy Remote and office work policy Travel policy	<p>Mål</p> <p>All avfallshantering ska ske så att utsläpp till luft och vatten minimeras - med avseende på mängd och miljöfarlighet.</p> <p>För resor eftersträvas minimal påverkan på miljön. Resepolicyn inkluderar prioriterings- ordning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promenad eller cykel. • Buss eller tåg. • Bilpool med klimatfokus. • Taxi bara då nödvändigt <p>Flyg endast om tåg inte är möjligt.</p>	<p>Resultat:</p> <p>Dialog med samtliga hyresvärdar etablerad för att få information om utsläpp och identifiera möjliga källor till reducering av utsläpp.</p> <p>Wisejord 452 kg.</p>	<p>Årlig uppföljning och granskning. Visselblåsarfunktion.</p> <p>Årlig rapport till UN Global Compact.</p> <p>Underlag för rapportering av växthusgasutsläpp från elektricitet, värme och kyla (enligt Scope 2) kommer från hyresvärdar.</p>	<p>Överträdelser av relevanta policyer bör rapporteras till närmaste chef eller ledningsrepresentant eller till vår visselblåsarfunktion. Den ansvariga tjänstemannen kommer att vidta lämpliga åtgärder såsom att avsluta ett uppdragsförhållande eller utveckla en handlingsplan.</p>
	<p>Förbrukad IT hårdvara ska återvinnas i så hög utsträckning som möjligt.</p>	<p>It-utrustning har återvunnits genom 3StepIT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 411kg (98%) återanvänt. - 10kg (2%) återvunnet el-skrot. - 20.825kg CO2 sparat genom möjliggörandet av återbruk istället för nyproduktion. 	<p>Årlig uppföljning och granskning med rapport från 3StepIT.</p>	

Hållbarhetsområde: Affärsetik (governance)

Policydokument	Väsentliga mål	Resultat	Granskningsförfaranden	Uppföljning
Credit card policy Credit policy Crisis and Continuity Plan Code of Conduct Finance policy Gift policy Information policy Insider policy IT policy Pension- och försäkringspolicy Policy for Policy Privacy policy for employees (GDPR) External Privacy Policy (GDPR) Procurement policy Representation policy Share policy Social media policy Tax policy Whistleblowing policy	<p>Mål</p> <p>Wise har inga fall av korruption i sin verksamhet.</p>	<p>Resultat:</p> <p>Wise sprider aktivt information om den visselblåsarfunktion som finns. Inga rapporter om korruption har inkommit under 2024.</p>	<p>Wise har uppdragit åt en extern advokatbyrå att hantera visselblåsartjänsten.</p> <p>Kundundersökningar.</p> <p>Medarbetarsamtal och uppföljningssamtal. Medarbetarundersökningar.</p> <p>Årlig rapport till UN Global Compact.</p> <p>Regelbundna rapporter och kontroller på koncernnivå från CFO.</p>	<p>Det är respektive chefs ansvar att säkerställa efterlevnaden av policyns innehåll och att den verkställs lokalt. Varje chef ska alltid fungera som en förebild. När det gäller leverantörer och andra intressenter är Koncernledningen ansvarig. Wise har en visselblåsarpolicy och en visselblåsarfunktion dit vem som helst kan vända sig med synpunkter på efterlevnaden policyer.</p>
	<p>Kunderna är nöjda med levererad kvalitet.</p>	<p>Kundnöjdhet:</p> <p>Bolagen inom Wise Group AB följer upp kvaliteten på arbetet genom kundundersökningar.</p>	<p>Kundnöjdhetsundersökningar.</p>	<p>Utvecklingsarbete pågår för harmonisering av arbetssättet för mätning i hela koncernen.</p>