

A photograph showing the silhouettes of several business professionals walking across a city street. The scene is backlit by a bright, low sun, creating a strong lens flare and casting long, dark shadows of the pedestrians onto the pavement. In the background, modern glass skyscrapers rise against the hazy sky, and a construction crane is visible on the left. The overall mood is one of a busy, modern urban environment at the end of the day.

ogunsen.

Hållbarhetsrapport 2025



Innehåll

Grund för upprättande	3
Vår verksamhet	4
VD har ordet	5
Om Ogunsen	6
Strategi och affärsmodell	8
Samarbeten som gör skillnad	9
Att skapa värde genom samverkan	10
Intressenternas perspektiv och förväntningar	11
Väsentlighetsanalys och strategiska fokusområden	12
Vårt bidrag till Agenda 2030	17
Hållbarhetsstyrning	18
Organisation och ansvar	19
Mål och uppföljning – vår väg framåt	20
Certifieringar och auktorisationer	21
Hållbart arbetsliv	22
Våra medarbetares välmående och utveckling	23
Kandidatens karriärresa och trygghet	26
Uppföljning och resultat	27
Ansvarsfullt företagande	33
Affärsetik och företagskultur	34
Uppföljning och resultat	36
Klimatsmart verksamhet	37
Våra insatser för klimat och miljö	38
Uppföljning och resultat	41
Index	43
Revisorns yttrande	48

Grund för upprättande

B1 Grund för upprättande av rapporten

Rapporten för 2025 omfattar perioden 1 januari till 31 december 2025 och omfattar Ogunsen AB och dess dotterbolag och har upprättats på samma konsoliderade basis som vår finansiella rapport för 2025. Viktiga eller väsentliga händelser som har inträffat från och med 1 januari 2026 fram till publiceringsdatumet är också behandlade i denna rapport.

Detta är Ogunsen AB:s sjunde hållbarhetsrapport (den sjätte publicerades 2025-03-30).

Förändring av redovisningsprincip och val av standard

Föregående års hållbarhetsrapport upprättades i linje med kraven i ESRS (European Sustainability Reporting Standards) som ett led i bolagets anpassning till CSRD. Då reviderade tröskelvärden och det så kallade "Omnibusförslaget" innebär att Ogunsen inte längre omfattas av CSRD, har vi valt att från och med innevarande räkenskapsår rapportera enligt EFRAG:s frivilliga standard för små och medelstora företag (VSME).

Syftet med valet av ramverk är att säkerställa att rapporteringen fortsatt är relevant, jämförbar och användbar för våra intressenter, samtidigt som vi optimerar våra resurser genom en mer effektiv rapporteringsprocess. Genom att tillämpa VSME minskar vi den administrativa bördan utan att göra avkall på den transparens som är väsentlig för bolagets intressenter.

Tillämpning av moduler

Rapporten följer huvudsakligen Basmodulen i VSME. Där det är motiverat av väsentlighet och intressenternas informationsbehov har vi även inkluderat utvalda upplysningar från den Omfattande modulen. Detta för att ge en djupare bild av hur vi styr och följer upp våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

Omfattning och avgränsningar

Innehållet i rapporten styrs av bolagets väsentlighetsanalys. I föregående års rapport bedömdes miljöområdet inte vara väsentligt för bolaget. Till följd av en förnyad analys samt ökade krav från våra intressenter, har vi i år valt att utöka vår rapportering till att inkludera koldioxidutsläpp.

Vi rapporterar våra växthusgasutsläpp i enlighet med modulerna i VSME. Övriga miljöområden i standarden (vatten, biologisk mångfald, resursanvändning samt förorening av luft, vatten och mark) bedöms fortsatt ha en obetydlig relevans för vår verksamhet och har därför utelämnats. Bedömningen grundar sig på att Ogunsens verksamhet, som är rekrytering och bemanning, varken medför betydande risker eller påverkan inom dessa områden. Avsaknaden av väsentliga risker eller faktisk påverkan gör att dessa krav enligt VSME-standarderna kan utelämnas.

Vi följer utvecklingen av relevanta regelverk och omvärldsförändringar och kommer årligen att ompröva väsentlighetsbedömningen för att säkerställa att rapporteringen förblir aktuell och intressentorienterad.

Rapporten är inte granskad av tredje part. Revisorns uttalande avseende hållbarhetsrapporten finns i slutet av rapporten. Om du har några frågor eller synpunkter på rapporten är du välkommen att kontakta Petra Förnell, Compliance & Sustainable Officer, Ogunsen.

Vår verksamhet

Vi skapar möjligheter för människor och organisationer att utvecklas.

Människor är hjärtat i Ogunsens verksamhet. Vår förmåga att identifiera, utveckla och matcha kompetens är det som skapar värde för våra kunder och karriärmöjligheter för våra kandidater.

För oss är hållbarhet oskiljaktigt från vår affär; genom kompetensbaserade och rättvisa processer, där individens välmående, integritet och utveckling står i fokus, säkerställer vi en kompetensförsörjning som är hållbar för individen, våra kunder och samhället i stort.



VD HAR ORDET

Vårt hållbarhetsarbete gör oss starkare

För oss inom Ogunsen-koncernen är omställningen till ett mer hållbart näringsliv en långsiktig prioritering, både vad gäller vårt interna utvecklingsarbete och i vår roll som en värdeskapande partner.

För oss är hållbarhet en del av vår affärsstrategi. Det präglar hur vi utvecklar våra tjänster, hur vi bygger relationer och hur vi skapar värde för våra viktigaste intressenter; kunder, kandidater och medarbetare.

I en bransch där förtroende är vår viktigaste tillgång bygger långsiktiga relationer på vår förmåga att agera ansvarsfullt. Det innebär att vi alltid strävar efter att behandla kunder, kandidater och partners med omtanke, lyhördhet och integritet. När vi agerar ansvarsfullt och långsiktigt stärker vi inte bara vår konkurrenskraft – vi skapar också en verksamhet som människor vill vara en del av och samarbeta med.

Hållbarhet handlar för oss också om att skapa en arbetsplats där våra medarbetare trivs, utvecklas och känner stolthet över sitt bidrag. Våra medarbetares kompetens och engagemang är vår viktigaste tillgång, och deras välmående är en förutsättning för att vi ska kunna leverera med hög kvalitet och fortsätta växa. Att SJR har blivit utnämnt till ett Karriärföretag – för andra året i rad – är ett tydligt kvitto på att vårt långsiktiga arbete för att skapa en attraktiv, utvecklande och inkluderande arbetsmiljö ger resultat.



Jag vill rikta ett stort tack till våra kunder för förtroendet och alla medarbetare och konsulter för ert engagemang och era insatser under året. Trots ett tufft år och hård konkurrens har vi fortsatt att leverera bra prestationer. Vår ambition är fortsatt densamma: att vara en trygg partner som bidrar till ett hållbart och ansvarsfullt arbetsliv, särskilt i dessa tider, med glädje på jobbet som grund.

KENT SAngLER

Verkställande Direktör, Ogunsen AB (publ)





Om Ogunsen

Ogunsens idé är att etablera, förvärva och utveckla nischade bolag med erbjudanden inom kompetens-, ledarskaps- och talangförsörjning. Genom våra tjänster, arbetssätt och kompetens vill vi bidra till en mer hållbar arbetsmarknad.

Ogunsen AB (f.d. SJR in Scandinavia AB) grundades 1993 med en ambition att hjälpa människor som förlorat sitt jobb i bankkrisen att hitta nya jobb och att bygga ett företag där trygghet, arbetsglädje och kundnöjdhet utgör grunden. Med de grundstenarna har vi fortsatt att utveckla bolaget med en tydlig vision om att skapa ett konkurrenskraftigt och ansvarsfullt företag.

Ogunsen AB är noterat på Nasdaq First North Growth Market i Stockholm sedan 2007.

Idag är Ogunsen, med dotterbolagen SJR in Sweden AB och W Executive Search (Wes) ett av Sveriges ledande konsult- och rekryteringsföretag med över 400 medarbetare.

Ogunsen AB (publ)

Org nr 556443-2929

Humlegårdsgatan 20, 114 46 Stockholm.

Totalt antal medarbetare i koncernen: 417

Balansräkning (i euro): 12,0 MEUR

Omsättning (i euro): 41,6 MEUR

Land för primär verksamhet: Sverige

SJR in Sweden AB

Org nr 556652-3980

Humlegårdsgatan 20, 114 46 Stockholm.

Bolaget bedriver personaluthyrning (78201*) och rekrytering (78100*) inom tjänstemannasektorn av såväl, studenter som annan personal dels inom Sverige och dels internationellt, samt därmed förenlig verksamhet.

W Executive Search AB (Wes)

Org nr 556850-1331

Humlegårdsgatan 20, 114 46 Stockholm.

Bolaget bedriver rekrytering (78100*) av chefer.

* SNI-kod/branschkod

DOTTERBOLAG

Från våra kontor i Stockholm, Uppsala, Göteborg, Malmö och Helsingborg stödjer vi organisationer i hela Sverige i arbetet med att identifiera och attrahera rätt kompetens. Vi bedriver rekryterings- och konsultverksamhet på såväl specialist- som Executive-nivå och samverkar med företag, myndigheter och organisationer verksamma på den svenska marknaden.



creating
excellence

SJR in Sweden AB

SJR hjälper företag med rätt kompetens och människor med rätt utmaning. Med ursprung och specialisering inom ekonomi och finans är SJR idag en partner även inom flera närliggande områden kopplat till organisationers affärsstöd. SJR arbetar utifrån visionen *Professionals Choice Through Life*, vilket innebär en ständig strävan efter att skapa långsiktiga relationer med människor och organisationer i vårt nätverk. Läs mer på www.sjr.se.



W Executive Search AB (Wes)

Wes vision är ett inkluderande och diversifierat näringsliv där olikhet i kompetens och erfarenhet tas tillvara för att bygga en hållbar framtid. Wes är specialister på att rekrytera ledare – till styrelser, ledningar och andra seniora nyckelroller – med fokus på mångfald. Läs mer på www.wesgroup.se.

Strategi och affärsmodell

C1 Strategi: Affärsmodell och hållbarhet – Relaterade initiativ

Vi tillgodoser företags och organisationers behov av specialistkompetens genom att matcha konsulters och kandidaters karriärönskemål med våra kunders behov.

Människor och expertis i centrum

Människor och kompetens är hjärtat i vår verksamhet. Genom att skapa rätt matchning mellan kompetens och behov bygger vi långsiktigt värde – för kunder, konsulter och kandidater.

Professionella och kunniga medarbetare

Våra medarbetare, både interna medarbetare och konsulter, utgör kärnan i vårt tjänsteerbjudande och levererar expertis till våra kunder. Genom att värna våra medarbetares engagemang, välmående och kompetensutveckling säkerställer vi en hög kvalitet i våra tjänster och långsiktiga relationer med både kunder och kandidater.

Kandidater som matchar våra kunders behov

Tillgången till kvalificerade kandidater är en förutsättning för vår verksamhet. Förmågan att hitta och attrahera de bästa talangerna är således avgörande för vår framgång. Genom att erbjuda en positiv och professionell kandidatupplevelse, bygga starka nätverk och tillämpa en inkluderande och kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställer vi en kontinuerlig tillgång till kandidater som matchar våra kunders behov.

En värdeskapande och skalbar leverans

För att möta marknadens krav på flexibilitet och spetskompetens samarbetar vi strategiskt med olika leverantörer. Detta ekosystem av samarbetspartners – som inkluderar allt från nischade underkonsulter till specialister på bakgrundskontroller och tester – gör vår affärsmodell både skalbar och robust.

Mångfald och inkludering som drivkraft för innovation

Vi är övertygade om att mångfald och inkludering är viktiga byggstenar för framgångsrika organisationer. Genom våra kompetensbaserade rekryteringsprocesser hjälper vi våra kunder att bygga team med breda perspektiv och erfarenheter. Vårt engagemang sträcker sig utanför den egna verksamheten; vi debatterar och deltar aktivt i initiativ som syftar till att motverka diskriminering och utanförskap på arbetsmarknaden.

Modern teknik med människan i fokus

Digitalisering och artificiell intelligens förändrar snabbt förutsättningarna för hur företag arbetar, konkurrerar och skapar värde. För vår verksamhet innebär detta en betydande möjlighet att effektivisera och transformera våra processer, samtidigt som

vi stärker vår förmåga att möta kundernas behov med hög kvalitet och snabbhet.

Kandidatupplevelsen handlar inte bara om att matchas med rätt jobb, utan om att känna sig sedd, förstådd och respekterad – något AI aldrig kan ersätta. Våra medarbetare har därför en avgörande roll: att tolka nyanser, bedöma potential, förstå kulturell passform och skapa långsiktiga relationer med både kunder och kandidater. AI är ett kraftfullt verktyg, men den bästa matchningen sker när teknikens effektivitet kombineras med våra medarbetares kompetens och omdöme.

Integritet och dataskydd som fundament

När vi använder digitala verktyg gör vi det med starkt fokus på dataskydd och integritet. Vår affärsmodell bygger på förtroende från kandidater och kunder, vilket gör hanteringen av personuppgifter till en strategisk nödvändighet, inte bara ett lagkrav. Genom att kombinera tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder säkerställer vi att individens rätt till integritet alltid går hand i hand med en effektiv och ansvarsfull matchning.

Samarbeten som gör skillnad

Genom samarbeten och ett aktivt samhällsengagemang nyttjar vi vår ställning på arbetsmarknaden för att driva positiv samhällsförändring. Vi stödjer initiativ som främjar mångfald och arbetar aktivt för att eliminera utanförskap och diskriminering.

Våra partnerskap är en central del av vårt hållbarhetsarbete och gör det möjligt för oss att bidra där vår kompetens gör störst nytta:

Mitt Liv

Genom vårt långsiktiga partnerskap med Mitt Liv, som sträcker sig tillbaka till 2014, arbetar vi för en inkluderande arbetsmarknad. Vi bidrar årligen till mentorprogrammet *Mitt Livs Chans*, där våra medarbetare stöttar akademiker med utländsk bakgrund i att navigera på den svenska arbetsmarknaden. På så sätt bidrar vi till att tillvarata viktig kompetens och öka mångfalden i näringslivet.

Ledarna – Framtidens kvinnliga ledare

Sedan 2016 har Ogunsens dotterbolag Wes samarbetat med chefsorganisationen Ledarna för att identifiera och utse 75 unga kvinnliga ledare till utmärkelsen *Framtidens kvinnliga ledare* (FKL). Genom att belysa vikten av en jämställd chefsmarknad och lyfta framstående kvinnliga förebilder bidrar vi till en mer balanserad ledarförsörjning. Initiativet fungerar även som en värdefull mötesplats där kvinnliga chefer kan inspirera, stötta och hämta kraft från varandras erfarenheter.

Yennenga Progress

Ogusen har sedan flera år ett nära och långsiktigt partnerskap med Yennenga Progress, en organisation som verkar för att skapa hållbar välfärd och bekämpa extrem fattigdom i Burkina Faso. Genom vårt stöd bidrar vi till att möjliggöra Yennenga Progress arbete med att utveckla byn Nakamtenga, där över 1 500 människor får tillgång till utbildning, sjukvård, rent vatten, förnybar energi och andra grundläggande behov. Vårt engagemang omfattar både ekonomiskt stöd och att vi erbjuder Yennenga Progress en bas på vårt kontor i Stockholm, vilket stärker samarbetet och ger möjlighet till erfarenhetsutbyte.



Att skapa värde genom samverkan

Tillsammans formar vi ett hållbart arbetsliv

Vår förmåga att skapa värde bygger på ett nära samspel med vår omvärld. Genom en kontinuerlig dialog med våra intressenter får vi de insikter som krävs för att förstå var vi kan göra störst skillnad. Denna dialog ligger till grund för vår väsentlighetsanalys, som styr våra prioriteringar och säkerställer att vårt hållbarhetsarbete bidrar till Agenda 2030.



Intressenternas perspektiv och förväntningar

Ett hållbart arbetsliv i fokus

Våra intressenter omfattar alla som påverkar eller påverkas av vår verksamhet, och deras perspektiv är avgörande för vår utveckling. Genom en aktiv dialog har Ogunsen kartlagt förväntningarna på vårt hållbarhetsarbete och fått värdefulla insikter om marknadens behov. Våra prioriterade intressentgrupper är medarbetare, kunder, kandidater, ägare, leverantörer och branschorganisation, och insamlingen har skett genom digitala enkäter och djupintervjuer med utvalda representanter.

Insikterna visar att ett hållbart arbetsliv handlar om rättvisa, trygghet och utveckling. Kandidaterna efterfrågar en arbetsmarknad där urval baseras på kompetens och potential – inte på namn, kön eller ålder – och där personuppgifter hanteras säkert och AI används med eftertanke och respekt. Kunderna förväntar sig partners som tar ansvar för etik, miljö och hållbar kompetensförsörjning – och som aktivt stärker deras eget hållbarhetsarbete. Medarbetarna betonar behovet av kontinuerlig utveckling, ett närvarande och gott ledarskap, en balanserad arbetsbelastning och ett stort inflytande över det egna arbetet.

Vårt mål är att låta dessa insikter forma våra beslut, våra relationer och vårt sätt att arbeta – så att vi kan bidra till ett mer rättvist, inkluderande och mänskligt arbetsliv.



Väsentlighetsanalys och strategiska fokusområden

För att vårt hållbarhetsarbete ska vara relevant och skapa värde, fokuserar vi på de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för våra intressenter och vår verksamhet.

Väsentlighetsanalysen

För att säkerställa att vårt hållbarhetsarbete gör nytta har vi genomfört en omfattande process för att identifiera våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Genom en så kallad dubbel väsentlighetsanalys har vi utvärderat hur vår verksamhet påverkar människa, samhälle och miljö i hela värdekedjan, samt hur hållbarhetsrelaterade faktorer påverkar bolagets egen finansiella ställning och utveckling.

I denna analys har vår affärsmodell och våra faktiska affärsförbindelser stått i centrum. Vi har valt att fokusera på de områden där vi har en konkret påverkan och har därmed exkluderat ämnen som saknar en tydlig koppling till vår verksamhet. Som viktiga informationskällor har vi använt en kombination av intern data, extern benchmarking och riskanalyser från bland annat Upphandlingsmyndigheten. En avgörande del har varit dialogen med våra intressenter (se sid 11) vars behov och förväntningar gett oss en djupare förståelse för var vi skapar störst värde.

Genom vår väsentlighetsanalys har vi definierat tre strategiska fokusområden. På följande sidor presenteras resultatet av väsentlighetsanalysen, Ogunsens väsentliga hållbarhetsfrågor och deras koppling till strategi och affärsmodell.

Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är en grundförutsättning för att människor och organisationer ska kunna utvecklas långsiktigt. Genom att främja välmående, kontinuerlig utveckling och inkludering – både för våra egna medarbetare och för de kandidater vi möter – skapar vi förutsättningar för att fler ska trivas, prestera och växa i sitt arbetsliv.

Ansvarsfullt företagande

I en bransch som bygger på förtroende utgör ansvarsfullt företagande grunden för stabila och professionella relationer med kunder, kandidater och leverantörer. Genom att agera korrekt, transparent och etiskt stärker vi vårt förtroendekapital och därmed även vår konkurrenskraft.

Klimatsmart verksamhet

Även om vår största påverkan ligger inom den sociala dimensionen är en klimatsmart verksamhet en central del av vårt helhetsansvar, och något som i allt högre grad förväntas av våra kunder. Genom att prioritera resurseffektiva arbetssätt minskar vi vår miljöpåverkan och bidrar till omställningen mot en mer hållbar arbetsmarknad.

1. Förståelse för kontexten

Vi skapar oss en förståelse för vår affärsmodell, värdekedja, intressenter, omvärldsfaktorer och hållbarhetsfrågor på en övergripande nivå.

2. Identifiering av vår påverkan

Utifrån vår värdekedja identifierar vi vår påverkan, både konsekventiell och finansiell. Påverkan kan vara positiv, negativ, faktisk, potentiell, avsiktlig, oavsiktlig, direkt eller indirekt.

3. Bedömning av vår påverkan

Vi bedömer vår påverkan genom att ta hjälp av experter samt involvera interna och externa intressenter.

4. Prioritering av väsentliga frågor

Vi väljer ut, prioriterar och fastställer de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för vår verksamhet. Hållbarhetsfrågor mot vilka vi ska rikta våra insatser för att skapa affärsnytta och bidra till omställningen.

Hållbart arbetsliv – Våra medarbetare

Våra medarbetare är nyckeln till vår framgång. Med sin expertis, sitt engagemang och sin förmåga att bygga starka kund- och kandidatrelationer, utgör de kärnan i vårt tjänsteerbjudande.

Området har en potentiellt hög risk för varumärket och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan och därigenom en positiv påverkan på bolagets finansiella ställning och utveckling. Frågan har en hög dubbel väsentlighet utifrån de skäl som presenteras på denna sida.

Kvalitet genom expertis och bemötande

Kvaliteten på våra tjänster grundar sig i våra medarbetares samlade kompetens, erfarenhet och engagemang. Det är i det dagliga mötet med kunder och kandidater som detta värde skapas; ett positivt och professionellt agerande är avgörande för hur våra tjänster upplevs. Genom att kombinera hög expertis med ett personligt bemötande bygger vi de långsiktiga relationer som stärker vårt varumärke och säkrar en leverans med högsta precision.

Attraktionskraft

En välutbildad och engagerad medarbetarstyrka är grundförutsättningen för vår konkurrenskraft och marknadsposition. Vi är medvetna om att vår långsiktiga framgång direkt korrelerar med vår förmåga att attrahera rätt kompetens och bibehålla en hög medarbetarnöjdhet. Genom att proaktivt arbeta för en sund och utvecklande arbetsmiljö säkrar vi inte bara en stabil organisation utan också vår framtida konkurrenskraft.

Innovation och utveckling

Genom att rekrytera medarbetare med olika egenskaper, perspektiv och erfarenheter samt erbjuda en inkluderande företagskultur kan vi skapa förutsättningar för innovation och utveckling.

Väsentlighet för intressenter

Intressenter såsom ägare, medarbetare, potentiella medarbetare, kandidater och kunder lägger stor vikt vid bolagets engagemang för dessa frågor. Att visa ett starkt engagemang för dessa frågor kan ge oss en konkurrensfördel och stärka relationen med bolagets viktigaste intressenter.

Våra medarbetare är således en väsentlig hållbarhetsfråga för Ogunsen på grund av dess koppling till bolagets framgång, dess risker och möjligheter. Att hantera frågan på ett ansvarsfullt sätt kan ge betydande värden för Ogunsen och dess intressenter.

På sidorna 23–25 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området.

Hållbart arbetsliv – Kandidater

Vår verksamhet bygger på att matcha de mest kompetenta kandidaterna med våra kunders specifika behov. Det är genom denna matchning, där rätt kompetens möter rätt utmaning, som vi levererar värde till våra kunder och kandidater. Att säkra tillgången till kandidater med rätt kompetens är således helt avgörande för vår verksamhet.

Området har en potentiellt hög risk för varumärket och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan och därigenom en positiv påverkan på bolagets finansiella ställning och utveckling. Frågan har en hög dubbel väsentlighet utifrån de skäl som presenteras på denna sida.

Hållbar matchning för gemensam framgång

Vår förmåga att matcha rätt kompetens med rätt uppdrag är av yttersta vikt för vår och våra kunders framgång. En lyckad matchning skapar ett mervärde som sträcker sig bortom det enskilda uppdraget; det bygger långsiktigt förtroende, stärker vårt rykte och öppnar dörrar för nya affärsmöjligheter genom nöjda kunder och kandidater.

En rättvis och fördomsfri rekryteringsprocess

Vårt främsta samhällsbidrag är att skapa hållbara matchningar på arbetsmarknaden genom en kompetensbaserad och fördomsfri rekryteringsprocess. Genom att motverka diskriminering och fokusera på individens potential öppnar vi dörrar för fler talanger och bidrar till en mer inkluderande arbetsmarknad.

Integritet i varje steg av processen

Vår verksamhet bygger på förtroendet att hantera, analysera och förmedla personuppgifter med största noggrannhet. Det innebär att vi har ett ansvar för att skydda kandidaternas personliga integritet och ser ett starkt dataskydd som en grundläggande förutsättning för vår affärsmodell. Genom att prioritera ett starkt integritetsskydd säkerställer vi att vi bibehåller ett högt förtroende hos såväl kandidater som uppdragsgivare.

Förtroende genom hela kandidatresan

Vårt bemötande av kandidater är avgörande, inte bara för det enskilda anställningsbeslutet, utan även för hur vi och våra uppdragsgivare uppfattas på marknaden. Genom att erbjuda en professionell och positiv kandidatupplevelse stärker vi vårt varumärke och säkrar långsiktig tillgång till rätt kompetens.

Att visa ett starkt engagemang för dessa frågor kan ge bolaget en konkurrensfördel och stärka relationerna med bolagets intressenter. Frågan bedöms ha en väsentlig påverkan på bolagets finansiella ställning.

Kandidater är således en väsentlig hållbarhetsfråga för Ogunsen på grund av dess koppling till bolagets framgång, dess risker och möjligheter. Att hantera frågan på ett ansvarsfullt sätt kan ge betydande värden för Ogunsen och dess intressenter.

På sidan 26 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området.

Ansvarsfullt företagande

God affärsetik och en sund företagskultur är grundläggande för våra relationer med kunder, kandidater, medarbetare och leverantörer och en förutsättning för att våra intressenter ska vilja samarbeta med oss. Överträdelser av våra affärs-principer kan skada bolagets rykte och förtroende hos våra intressenter.

Ansvarsfullt företagande är således en förutsättning för bolagets långsiktiga framgång. Frågan har potentiellt hög risk för varumärket då den kan få allvarliga konsekvenser för Ogunsen, både legala i form av böter, sanktionsavgifter, rättsprocesser och utredningar men också affärsmässiga konsekvenser då vårt varumärke kan ta skada, och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan.

Etiskt agerande som grund för förtroende

Som konsult- och rekryteringsföretag bygger vår framgång på det förtroende vi får från våra kunder och kandidater. Vi ser därför ett etiskt och ansvarsfullt agerande som en förutsättning för vår verksamhet.

En trygg och rättssäker miljö för medarbetare, kandidater och kunder

Vår verksamhet styrs av omfattande lagar och regleringar, där exempelvis diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning utgör centrala delar. För oss är regelefterlevnad en självklarhet och en förutsättning för att bedriva en professionell och ansvarsfull verksamhet. Genom att arbeta systematiskt med regelefterlevnad utifrån vårt ledningssystem säkerställer vi en trygg och rättssäker miljö för våra medarbetare, kandidater och kunder.

Vårt bidrag till en hållbar arbetsmarknad

Vi ser det som vår uppgift att vara en aktiv kraft för en mer hållbar arbetsmarknad. Genom att erbjuda tjänster som sätter mångfald och inkludering i fokus, hjälper vi våra kunder att bygga framgångsrika organisationer berikade med olika perspektiv och erfarenheter. Detta engagemang skapar inte bara samhällsnytta, utan gör oss också till en attraktiv partner för de kandidater och kunder som, liksom vi, värdesätter ett hållbart arbetsliv.

Personlig integritet i fokus

För ett bolag vars affärsidé bygger på att matcha rätt kompetens med rätt behov är skyddet av den personliga integriteten av yttersta vikt. Vi ser ansvarsfull personuppgiftshantering som en kritisk framgångsfaktor och en förutsättning för förtroende. Genom att prioritera kandidaternas integritet i varje steg av processen, skapar vi den trygghet som krävs för att vara en långsiktig och professionell partner på arbetsmarknaden.

Affärsetik som grund för tillväxt

Vi är övertygade om att ett ansvarsfullt agerande inte bara skapar förtroende, utan också stärker lojaliteten och öppnar dörren för affärsmöjligheter över tid.

Ansvarsfulla affärer är således en väsentlig hållbarhetsfråga för Ogunsen på grund av dess koppling till bolagets framgång, dess risker och möjligheter. Att hantera frågan på ett ansvarsfullt sätt kan ge betydande värden för Ogunsen och dess intressenter.

På sidorna 33–35 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området.

Klimatsmart verksamhet

Som tjänsteföretag uppstår vår klimatpåverkan främst uppströms i värdekedjan. Den största delen kommer från affärsresor, följt av inköp av IT-utrustning och digital infrastruktur, energianvändning i våra kontor samt medarbetarnas pendlingsresor. Genom att förstå dessa utsläppsposter kan vi rikta våra insatser dit de gör störst skillnad och arbeta mer systematiskt för att minska vårt klimatavtryck.

Genom att integrera miljöhänsyn i vår operativa verksamhet och ställa krav på våra leverantörer minskar vi vår klimatpåverkan och stärker vår position som en ansvarsfull aktör.

Området är väsentligt då miljömedvetenhet blir en allt viktigare faktor för våra kunder, kandidater och medarbetare. Genom att proaktivt hantera vår miljöpåverkan skapar vi möjligheter för ökad resurseffektivitet och ett stärkt varumärke.

Färre och mer hållbara resor

Affärsresor utgör vår största utsläppspost, vilket gör resande till en central fråga i vårt klimatarbete. Genom att minska antalet resor och prioritera mer hållbara transportalternativ, reducerar vi våra koldioxidutsläpp och bidrar till en lägre klimatbelastning.

Inköpsprocessen som verktyg för hållbarhet

Som tjänsteföretag utgör molntjänster och digital infrastruktur vår största inköpskategori. Dessa resurser är avgörande för vår verksamhet, men innebär också en indirekt klimatpåverkan genom energiåtgång och produktion. Därför är våra val och de krav vi ställer på leverantörer avgörande för att minimera vår klimatpåverkan i värdekedjan.

Resurseffektiva kontor och arbetssätt

Genom att optimera våra kontorsytor och främja hybridarbete minskar vi den totala energiåtgången för uppvärmning, kyla och belysning per medarbetare. Genom våra digitala arbetssätt kan vi dessutom minska klimatpåverkan ytterligare – genom att ersätta fysiska möten med digitala, effektivisera samarbete och informationshantering. Detta bidrar till en mer resurseffektiv daglig drift och ett lägre klimatavtryck i hela vår verksamhet.

Väsentlighet för intressenter

Kunder förväntar sig partners som bidrar till deras egna hållbarhetsmål, och för dagens talanger är ett genuint miljö-engagemang ofta avgörande vid val av arbetsgivare. Att visa framsteg inom miljöområdet stärker därmed våra relationer och vår attraktionskraft.

På sidorna 37–38 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området.

Vårt bidrag till Agenda 2030

Vår hållbarhetsstrategi är djupt förankrad i Agenda 2030 och FN:s globala mål. Genom våra tre fokusområden – Hållbart arbetsliv, Ansvarsfullt företagande och Klimatsmart verksamhet – tar vi ett aktivt ansvar för de utmaningar världen står inför. Genom att koppla våra insatser för människan, etik och miljö direkt till de globala målen säkerställer vi att vår verksamhet bidrar positivt till den globala utvecklingen.

Globalt mål nr 5 och 10

Jämställdhet och minskad ojämlikhet

Vi arbetar för en inkluderande arbetsmarknad där all kompetens tas tillvara.

- › Vi tillämpar en inkluderande och kompetensbaserad tillsättningsprocess för att identifiera och attrahera de bästa kandidaterna oavsett kön, ålder, bakgrund, identitet, tro eller fysisk förmåga.
- › Vi utbildar löpande våra medarbetare i mångfald och inkluderingsfrågor så att alla har kunskap om omedveten bias och vikten av mångfald.
- › Vi mäter jämställdhetsindex i våra Executive Search-uppdrag för att säkerställa att vi bidrar till att andelen kvinnor i beslutsfattande och ledarskap ökar.

Globalt mål nr 8

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Vi arbetar för full sysselsättning och goda arbetsvillkor med lika lön för lika arbete.

- › Vi erbjuder karriärvägledning och olika konsultuppdrag så att människor kan utveckla sina kompetenser och öka sin anställningsbarhet.
- › Vi hjälper unga universitetsutbildade att komma in i arbetslivet och utveckla sin specialistkompetens tillsammans med oss och våra kunder.
- › Vi tillämpar kollektivavtal.

Globalt mål nr 16

Fredliga och inkluderande samhällen

Vi arbetar för att motverka korruption och oegentligheter.

- › Vi har uppförandekoder som våra medarbetare och leverantörer ska följa.
- › Vi har en visselblåsarkanal för den som vill rapportera eventuella missförhållanden och oegentligheter anonymt.
- › Vi utbildar våra medarbetare löpande i vår uppförandekod och diskuterar etiska dilemman.

Globalt mål nr 17

Genomförande och globalt partnerskap

Vi använder vårt nätverk för att driva på arbetet för en hållbar utveckling.

- › Vi deltar i och arrangerar evenemang och initiativ som fokuserar på jämställdhet och mångfald.
- › Vi hjälper våra kunder att hitta rätt kompetens för att klara deras omställning till en mer hållbar verksamhet.
- › Vi samarbetar med aktörer för att accelerera arbetet för jämställdhet och mångfald i arbetslivet.
- › Vi väljer leverantörer som delar våra värderingar kring hållbarhet.

Globalt mål nr 13

Bekämpa klimatförändringarna

Vi vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna.

- › Sedan 2009 har vi ett certifierat ledningssystem för miljö (ISO 14001:2015).
- › Vi har digitaliserat våra arbetsprocesser och på så sätt minskat både pappersförbrukning och resande.
- › Våra kontor drivs med 100% förnybar energi.



Hållbarhetsstyrning

Stabil grund för långsiktigt värdeskapande

För Ogunsen är hållbarhet en förutsättning för långsiktigt värdeskapande och framgång. Genom en tydlig och strukturerad hållbarhetsstyrning säkerställer vi att våra ambitioner omsätts i praktisk handling i hela organisationen. Vårt arbete vilar på en stabil grund av tydliga ansvarslinjer, etiska affärsprinciper och policyer samt processer för uppföljning. Med certifierade ledningssystem säkerställer vi att vi lever upp till såväl legala krav som våra egna mål.





Organisation och ansvar

Genom en tydlig ansvarsfördelning säkerställer vi att vår strategi omsätts i praktisk nytta och långsiktigt värdeskapande för våra intressenter.

Styrelsens tillsyn och ansvar

Styrelsen utövar tillsyn över Ogunsens affärsstrategi och riskhantering, där hållbarhetsfrågor utgör en integrerad del. Genom löpande återrapportering från VD följer styrelsen bolagets hållbarhetsarbete och fastställer årligen hållbarhetsrapporten. Styrelsen består av sex ledamöter, varav hälften (50%) är oberoende i förhållande till bolaget och dess ägare. Två av de sex ledamöterna är kvinnor.

Koncernledning

Koncernledningen ansvarar för att utforma koncernens affärs- och hållbarhetsstrategi. I detta ingår att fastställa övergripande mål, övervaka framsteg samt besluta om de policyer och processer som hanterar Ogunsens väsentliga påverkan, risker och möjligheter. Koncernledningen har en bred representation och består av CEO, CFO, dotterbolags-VD:ar samt ansvariga för affärsstödsfunktionerna Finance, HR, Compliance & Sustainability, IT, Procurement samt Marketing & Communication.

Operativ ledning och samordning

Ogunsens hållbarhetsarbete leds av bolagets Compliance & Sustainability Officer (CSO), som har det övergripande ansvaret för att implementera strategin i verksamheten. I rollen ingår att koordinera hållbarhetsinitiativ, driva processen för intressentdialoger och fungera som medarbetarnas primära kontaktperson i dessa frågor. CSO leder även rapporteringsarbetet och ansvarar för löpande rapportering till VD och koncernledning.

Implementering i verksamheten

Ansvaret för att genomföra hållbarhetsstrategin i den dagliga driften vilar på dotterbolagens VD:ar, regionchefer och affärsstödsfunktioner. Genom att driva regionala åtgärder och handlingsplaner, samt tillse att koncerngemensamma policyer efterlevs, säkerställer de att verksamheten utvecklas i linje med de fastställda hållbarhetsmålen.

Mål och uppföljning – vår väg framåt

För att säkerställa att våra ambitioner leder till verklig förändring arbetar vi med tydliga mål och systematiska uppföljningar. Genom att mäta våra framsteg kan vi styra vår verksamhet mot en mer hållbar verksamhet och vara transparenta med vår resa.

I tabellen ges en översikt över hur bolaget styr de väsentliga hållbarhetsfrågorna.

	Hållbart arbetsliv	Ansvarsfullt företagande	Klimatsmart verksamhet
Väsentliga frågor	Arbetsvillkor Likabehandling Integritet Tillgänglighet	Affärsetik och företagskultur Hantering av leverantörer Dataskydd Mutor och korruption	Klimatförändringar
Samhällsbidrag	Vi främjar ett tryggt, inkluderande och hälsosamt arbetsliv	Vi stärker vår bransch och vårt förtroende genom etik, transparens och ansvar	Vi bidrar till att bekämpa klimatförändringarna
Målsättning	Professionals Choice Through Life Engagerade medarbetare Nöjda kandidater	Nöjda kunder Långsiktiga affärsrelationer Hållbar affärsmodell	Minskat koldioxidutsläpp
Styrande policyer och riktlinjer	Uppförandekod Integritetspolicy Arbetsmiljöpolicy Policy mot diskriminering Policy för jämställdhet och mångfald Policy mot kränkande särbehandling Policy för arbetsanpassning och rehabilitering Kommunikationspolicy Lönepolicy Alkohol- och drogpolicy	Uppförandekod Uppförandekod för leverantörer Kompetensföretagens etiska regler Extern kommunikationspolicy Kvalitetspolicy Policy mot mutor och korruption Dataskyddspolicy Informationssäkerhetspolicy Riktlinjer för representation Rapporteringsrutin för missförhållanden Inköpspolicy Policy för användande av AI och ny teknik	Miljöpolicy Inköpspolicy Uppförandekod för leverantörer Riktlinjer för miljöhänsyn vid tjänsteresor
Åtgärder	Inkluderande och kompetensbaserade tillsättningsprocesser Kollektivavtal Lönekartläggning Aktiv medarbetar- och kandidatdialog Flexibel arbetsplats Arbetsmiljögrupp Kompetensutveckling Hälsöfrämjande aktiviteter	Auktorisation Certifierat ledningssystem (ISO 9001) Tjänster med fokus på inkludering och mångfald Visselblåsarkanal Dataskyddsombud	Certifierat ledningssystem för miljö (ISO 14001) Digitala processer Optimerade kontorsytor Elavtal med 100% förnyelsebar el Miljöronder
Uppföljning (nyckeltal)	eNPS cNPS Engagemangsindex Inkluderingsindex Jämställdhetsindex Fördelning män/kvinnor Åldersfördelning Sjukfrånvaro Antal olyckor och tillbud Index för lärande och utveckling Ledarindex Antal fastställda fall av diskriminering	NPS Antal personuppgiftsincidenter Andelen centrala leverantörer som undertecknat uppförandekoden Antal incidenter avseende korruption eller andra missförhållanden	Ton CO ²

Certifieringar och auktorisationer

För oss på Ogunsen är det en självklarhet att låta oberoende parter granska vår verksamhet. Våra certifieringar och branschspecifika auktorisationer fungerar som en extern kvalitetssäkring av vårt arbete och ger en trygghet till våra medarbetare, kandidater och kunder att vi bedriver vår verksamhet på ett professionellt och hållbart sätt.

Hållbarhetsrelaterade certifieringar

Ogunsen har etablerat ett gemensamt ledningssystem som säkerställer hög kvalitet och ett strukturerat miljöarbete i hela verksamheten. Som ett led i detta innehar bolaget följande certifieringar:

ISO 14001:2015 (Miljöledningssystem): Denna certifiering utgör grunden för bolagets miljöarbete. Systemet säkerställer att vi systematiskt identifierar, mäter och minskar vår miljöpåverkan, samt att vi uppfyller legala krav.

ISO 9001:2015 (Kvalitetsledningssystem): Certifieringen säkerställer att våra interna processer håller en hög standard och ständigt förbättras. Inom ramen för hållbarhetsrapporteringen bidrar ISO 9001 till god bolagsstyrning genom tydliga rutiner för regelefterlevnad, riskhantering och ansvarsfördelning.

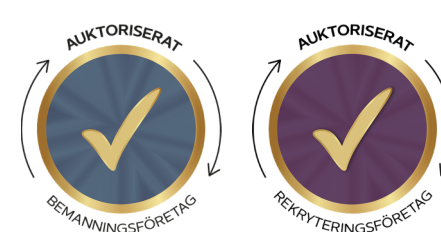
Båda certifieringarna revideras årligen av ett oberoende ackrediterat certifieringsorgan för att säkerställa efterlevnad och kontinuerlig förbättring.



Kvalitetssäkring genom auktorisation

Som auktoriserat rekryterings- och bemanningsföretag är vi stolta över att uppfylla branschens högt ställda krav på kvalitet, etik och ansvarstagande. Ogunsen har varit medlem i Kompetensföretagen sedan 2003, vilket understryker vårt långsiktiga engagemang för hållbar kompetensförsörjning.

Auktorisationen utfärdas årligen efter granskning av Kompetensföretagens Auktorisationsnämnd. Vid godkänd granskning får vi rätt att använda auktorisationsmärket, vilket är en garanti för att vi arbetar enligt branschens riktlinjer och med hög integritet i varje steg. Genom denna kvalitetssäkring säkerställer vi att våra kandidater och kunder kan känna sig trygga med att vi följer gällande lagar, regler och etiska principer för vår bransch.



Hållbart arbetsliv

Människor och kompetens i fokus

För oss innebär hållbar kompetensförsörjning att vi inte bara matchar kompetens med behov, utan gör det med hänsyn till individens välmående, utveckling och rättvisa villkor. Det innebär att vi arbetar för att bygga en arbetsplats där våra medarbetare trivs och utvecklas, samtidigt som vi säkerställer en positiv och professionell upplevelse för alla de kandidater som anförtror oss sina karriärer. Genom att främja likabehandling, integritet, trygga villkor och kompetensutveckling bidrar vi aktivt till ett mer hållbart arbetsliv.



Våra medarbetares välmående och utveckling

Genom att prioritera våra medarbetares välmående och skapa förutsättningar för kontinuerlig utveckling, lägger vi grunden för en verksamhet som inte bara levererar hög kvalitet idag, utan som också är rustad för framtiden.

Vi är övertygade om att Ogunsens framgång går hand i hand med varje medarbetares personliga utveckling. Därför strävar vi efter att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö där kompetensutveckling och utmanande arbetsuppgifter samverkar med trygga villkor och ett aktivt hälsoarbete. Vårt mål är att vara en arbetsplats där varje medarbetare, oavsett om man arbetar på våra kontor eller som konsult ute hos kund, känner sig sedd, hörd och motiverad att växa.

Välmående och trivsel i fokus

För oss på Ogunsen är arbetsmiljö så mycket mer än lagar och krav – det är den atmosfär och de förutsättningar som gör att vi ser fram emot att gå till jobbet. Genom att sätta välmående och trivsel i fokus skapar vi en arbetsplats där våra medarbetare långsiktigt kan vara engagerade, kreativa och professionella.

Vår eNPS under 2025 var i den senaste mätningen 55, vilket ligger över vårt mål på 50 och visar på ett fortsatt starkt engagemang bland våra medarbetare. Samtidigt har resultatet sjunkit jämfört med föregående mätningar. Vi följer utvecklingen noggrant och fortsätter arbeta aktivt med de insatser som stärker engagemang och trivsel, med målsättningen att vända trenden över tid.

Vårt arbete vilar på följande viktiga grundpelare:

En trygg grund med goda villkor

Vi vill att varje medarbetare ska känna trygghet och förtroende i sin anställning, så att fokus kan ligga på utveckling och framgång. Sedan 1998 har Ogunsen därför varit anslutna till Kompetensföretagens avtal för tjänstemän (Almega), vilket ger våra medarbetare en stabil och trygg grund. Under året omfattades 99% av koncernens medarbetare av kollektivavtal.

Ett ledarskap som bygger trygghet och tillit

Psykologisk trygghet är grunden för en hållbar och välfungerande arbetsplats. Därför ser vi ledarskapet som en avgörande kraft i att skapa en miljö där medarbetare känner sig sedda, motiverade och lyssnade på. Genom ett öppet, inkluderande och närvarande ledarskap bygger vi tillitsfulla relationer som stärker både individens utveckling och organisationens långsiktiga förmåga. När våra ledare aktivt främjar dialog, delaktighet och lärande skapar vi förutsättningar för innovation, ansvarstagande och ett arbetsklimat där alla kan bidra och växa.

Under året har vi implementerat våra nya ledarkriterier och fortsatt att löpande utbilda våra chefer i Utvecklande Ledarskap (UL). Utbildningen genomförs i grupper där både interna och externa deltagare ingår, vilket skapar ett bredare erfarenhetsutbyte som stödjer våra chefers utveckling.

Våra medarbetare upplever i hög grad att relationen till deras chef präglas av förtroende och tillit. I den senaste medarbetarundersökningen uppnåddes ett medelvärde på 4,5 av 5 för denna fråga, beräknat på samtliga medarbetare i koncernen. Detta är ett starkt kvitto på att vårt ledarskap skapar trygghet i vardagen – något vi värnar om och kontinuerligt arbetar för att upprätthålla.

Möjlighet till balans mellan arbete och privatliv

För att skapa en hållbar balans mellan arbetsliv och privatliv erbjuder vi en flexibel och dynamisk arbetsplats. Våra konsultmedarbetare följer kundernas riktlinjer för distansarbete och de flesta av våra kunder tillämpar en hybrid arbetsmodell.

I den senaste medarbetarundersökningen uppgav våra medarbetare ett medelvärde på 3,7 av 5 när det gäller möjligheten att reglera sitt arbetstempo efter sina behov. Vi har som målsättning att uppnå ett medelvärde över 4 och arbetar långsiktigt med att stärka medarbetarnas möjlighet att påverka sin arbetstakt. Eftersom verksamheten präglas av variationer i arbetsbelastning krävs ett strukturerat och framåtblickande arbetsmiljöarbete för att säkerställa en hållbar arbetssituation.

eNPS

55

Mål >50

Hälsofrämjande insatser

Vi främjar medarbetarnas hälsa genom företagsgemensamma aktiviteter, personalförmåner och inspirerande föreläsningar. Medarbetarna har tillgång till friskvårdsbidrag och rabatt på träningskort. På bolagets intranät finns information om hur man förebygger ohälsa, exempelvis relaterat till kontorsarbete.

Likabehandling och lika möjligheter

Vi tror på en arbetsmiljö där varje individ bemöts med respekt och ges lika möjligheter att utvecklas och prestera. Lika-behandling är en grundläggande princip i vårt arbete och en förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Genom att främja mångfald, motverka diskriminering och skapa inkluderande strukturer bygger vi en kultur där olikheter ses som en styrka och där varje medarbetare har samma rätt att växa och lyckas i sin roll.

Jämställdhet och lika lön

Vi fokuserar på att främja jämställdhet och mångfald på alla nivåer i organisationen. Som en del i detta arbete genomför vi årligen en lönekartläggning för att säkerställa lika lön för lika och likvärdigt arbete, samt för att identifiera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader. Arbetet för en balanserad könsfördelning i koncernen, inklusive styrelsen, fortsätter vid kommande rekryteringar.

Under året har vi arbetat med att säkerställa efterlevnad av lönetransparensdirektivet, ett utvecklingsarbete som fortsätter under 2026.

Nolltolerans mot våld, trakasserier och diskriminering

Vi accepterar ingen form av våld, kränkande särbehandling eller trakasserier och arbetar förebyggande för att skapa en kultur av respekt och omtanke. Genom tydliga policyer, utbildning av chefer och lättillgängliga rapporteringskanaler säkerställer vi att alla medarbetare kan känna sig trygga och respekterade.

Under året har inga fall av kränkande särbehandling eller diskriminering rapporterats.

Lärande som stärker individ och organisation

För att skapa ett hållbart arbetsliv och möta en snabbt föränderlig arbetsmarknad är kompetensutveckling avgörande. Vi ser lärande som en naturlig del av vardagen och en investering i både individens och organisationens framtid. Den största utvecklingen sker i det dagliga arbetet – genom uppdrag, samarbete och löpande feedback – och kompletteras av riktade utbildningar och stöd i utveckling. På så sätt stärker vi våra medarbetare och säkerställer att vi tillsammans kan leverera värde med kvalitet, engagemang och ansvar.

Mot den bakgrunden är det för oss mer relevant att följa medarbetarnas upplevelse av kompetensutveckling än att enbart mäta antalet utbildningstimmar. Med ett generellt lärande- och utvecklingsindex på 4 av 5 ser vi att medarbetarna upplever goda förutsättningar att utvecklas – något som tydligt stärker både individens och organisationens framtid.

I slutet av 2025 inledde vi ett långsiktigt arbete för att ytterligare stärka vårt konsultativa och värdeskapande arbetssätt. Vårt fokus ligger på att utveckla de kompetenser och förmågor som krävs för att arbeta mer rådgivande, proaktivt och med tydligt värdeskapande i varje uppdrag. Arbetet omfattar en rad initiativ och utvecklingsinsatser som ska stödja denna förflyttning, och kommer att fortgå under kommande år för att säkerställa en hållbar och framtidsstark organisation.

Dialog för engagemang och utveckling

Genom regelbundna samtal, uppföljningar och undersökningar fångar vi upp medarbetarnas upplevelser, behov och idéer. På så sätt kan vi tillsammans skapa en arbetsmiljö där alla känner sig hörda, delaktiga och värdefulla – och där både individ och organisation utvecklas.

I årets medarbetarundersökning uppnådde vi ett medelvärde på 4 av 5 på frågan "Nya idéer och olik tänkande välkomnas på min arbetsplats," vilket visar att våra medarbetare upplever en kultur där olika perspektiv tas tillvara.

Index för lärande och utveckling

4,0

Mål >4

Vår väg till en bättre arbetsmiljö – rapportering, dialog och uppföljning

Genom att uppmuntra öppenhet och ansvarstagande skapar vi förutsättningar för att brister, risker och förbättringsförslag snabbt fångas upp och hanteras. Med tydliga rutiner för rapportering, dialog och uppföljning skapar vi en kultur där förbättring och utveckling är en naturlig del av vardagen.

Dialog med närmaste chef

I första hand uppmuntras medarbetare att ta upp arbetsmiljöfrågor eller incidenter direkt med sin närmaste chef. Detta möjliggör snabba åtgärder och en nära dialog i den dagliga verksamheten.

Arbetsmiljörepresentanter och arbetsmiljögruppen

Om en medarbetare föredrar att gå via ett ombud finns våra arbetsmiljörepresentanter tillgängliga. Dessa ingår i koncernens arbetsmiljögrupp som regelbundet träffas för att identifiera, dokumentera och följa upp arbetsmiljörisker samt säkerställa att åtgärder vidtas.

Visselblåsarkanal

Om det inte känns lämpligt eller tryggt att rapportera via ordinarie kanaler, eller om det rör allvarliga missförhållanden, finns möjlighet att använda vår visselblåsarkanal. Denna kanal administreras av en extern part och möjliggör anonym rapportering av exempelvis allvarliga arbetsmiljöproblem eller andra oegentligheter.

Uppföljning och analys

Samtliga rapporterade incidenter, tillbud och förbättringsförslag sammanställs och analyseras på årlig basis. Denna sammanställning ger oss en värdefull överblick över trender och riskområden inom koncernen. Resultatet ligger till grund för utvärderingen av vårt systematiska arbetsmiljöarbete och hjälper oss att prioritera förebyggande insatser som stärker medarbetarnas hälsa och välbefinnande på lång sikt.

Kandidatens karriärresa och trygghet

Utifrån devisen *Professionals Choice Through Life* arbetar vi för att vara en långsiktig och förtroendefull karriärpartner för våra kandidater.

Alla kandidater vi kommer i kontakt med, oavsett om de söker en tjänst som vi förmedlar eller om vi söker upp dem för en ny karriärmöjlighet, ska mötas av professionalism, respekt och en rättvis process. För oss på Ogunsen handlar ett hållbart arbetsliv om att skapa trygghet och värde för kandidaten, från den första kontakten till den slutliga matchningen.

En inkluderande och fördomsfri matchning

Genom att använda kompetensbaserade metoder och objektiva urvalskriterier minskar vi risken för omedveten fördomsfullhet i tillsättningsprocessen. Det säkerställer att alla kandidater bedöms utifrån sin faktiska potential och kompetens, oavsett bakgrund eller ovidkommande faktorer. För oss är mångfald en tillgång som stärker våra kunders verksamheter och bidrar till ett mer dynamiskt arbetsliv.

Under 2025 har vi fortsatt att utveckla vår inkluderande och kompetensbaserade process. Bland annat har vi anpassat vår ansökningsprocess i enlighet med kraven i tillgänglighetsdirektivet. Både rättviseindex och jämställdhetsindex (se sid 32) visar på goda resultat, och under året har inga diskrimineringsärenden rapporterats. Dessa utfall bekräftar att vårt arbete för en rättvis och tillgänglig rekryteringsprocess ger effekt, och att våra rutiner fungerar som avsett.

Kvalitetssäkring genom auktorisation

Som ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag ger vi våra kandidater en kvalitetsgaranti. Auktorisationen innebär att vi följer branschens strikta etiska regler och att vi genomgår regelbundna granskningar. För kandidaten innebär detta en garanti för att vi agerar professionellt, affärsetiskt och att vi värnar om individens rättigheter genom hela tillsättningsprocessen.

Respekt för den personliga integriteten

I en digitaliserad värld är hantering av personuppgifter en avgörande förtroendefråga. Vi värnar om våra kandidaters integritet genom att arbeta med tydliga processer, välutbildade medarbetare och säkra system. All data hanteras transparent och i enlighet med GDPR, så att varje kandidat kan känna sig trygg med att den personliga informationen behandlas varsamt.

För att säkerställa detta har vi infört flera åtgärder. Vi använder krypterade system för lagring och överföring av personuppgifter och åtkomst till data är strikt begränsad till behöriga personer. Våra medarbetare genomgår regelbundna utbildningar i data-skydd och informationssäkerhet, och vi har rutiner för att snabbt agera vid misstänkta incidenter. Vår integritetspolicy finns tillgänglig på bolagets webbplats och beskriver i detalj hur vi skyddar och behandlar kandidaters uppgifter.

Under 2025 har inga personuppgiftsincidenter kopplade till kandidaters personuppgifter rapporterats.

Kandidaters möjlighet till återkoppling och rapportering

Vi vill att varje kandidat ska känna sig sedd, respekterad och delaktig genom hela sin karriärresa hos oss. Därför lyssnar vi aktivt på kandidaternas upplevelser och tar till oss deras synpunkter för att ständigt utveckla och förbättra vår process.

Årets mätning visar att kandidaterna upplever både rättvisa och professionalism i kontakten med oss – men vi ser också möjligheter att bli bättre på återkoppling och kommunikation. Vi tror på öppenhet och dialog som vägen till förtroende. Därför erbjuder vi flera trygga kanaler för återkoppling och rapportering. Oavsett om det gäller idéer, förbättringsförslag eller misstankar om att våra principer inte följts, vill vi att det ska vara enkelt att göra sin röst hörd. Incidenter som rör diskriminering kan rapporteras direkt till HR-chef eller Compliance Officer, och frågor om hantering av personuppgifter hanteras av vårt dataskyddsombud. Dessutom finns en visselblåsarkanal för anonym rapportering, vilket ytterligare stärker tryggheten för våra kandidater.

Rättviseindex

8,5

Mål >8

Uppföljning och resultat medarbetare

B8 Arbetskraft – Generella upplysningar – 39 b

Antal medarbetare per bolag (inkl. underkonsulter)

	2025			2024			2023			2022			2021		
	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %
Ogunsen AB	13	9	69%	14	10	72%	12	8	71%	11	9	80%	13	9	75%
SJR in Sweden AB	364	226	62%	360	267	74%	403	279	69%	350	251	72%	324	227	70%
SJR IT in Scandinavia AB	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	2	1	54%
W Executive Search Sweden AB	3	2	67%	7	5	73%	9	7	78%	9	7	77%	8	7	91%
Totalt	380	237	62%	381	282	74%	424	295	70%	370	267	72%	346	244	71%

Förändring i medarbetarstyrkan (exkl. konsultmedarbetare)

		2025			2024			2023			2022			2021		
		Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Nyanställda	<30 år	1	0	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	2	1	3
	30–50 år	2	2	4	1	2	3	1	1	2	10	1	11	13	3	16
	>50 år	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3	0	1	1
Andel nya anställda av totalt antal anställda		4%	4%	7%	6%	5%	11%	2%	2%	5%	6%	1%	23%	5%	2%	7%
Anställda som slutat	<30 år	1	0	1	3	2	5	4	0	4	1	0	1	2	0	2
	30–50 år	6	3	9	7	1	8	6	0	6	4	2	6	7	2	9
	>50 år	2	0	2	1	0	1	2	1	3	2	0	2	0	0	0
Andel anställda som slutar av totalt antal anställda		13%	6%	17%	14%	4%	18%	15%	1%	16%	2%	1%	11%	3%	1%	4%

C5 Arbetskraft - Ytterligare upplysningar - 60

Medarbetare per personalkategori (inkl. underkonsulter)

	2025			2024			2023			2022			2021		
	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %
Konsultmedarbetare	212	155	73%	207	159	77%	342	236	69%	287	202	70%	274	188	69%
Underkonsulter	99	33	33%	95	66	69%									
Interna medarbetare	69	49	71%	79	57	72%	82	60	73%	83	65	78%	72	56	78%
Totalt	380	237	62%	381	282	74%	424	295	70%	370	267	72%	346	244	71%

B10 Arbetskraft - Ersättning, kollektivavtal och utbildning - 42 c

Ersättning och kollektivavtal

	2025	2024	2023	2022	2021
Andel anställda som omfattas av kollektivavtal, %	99%	98%	98%	98%	98%
Lönegap (%) mellan kvinnor och män*	-1,76%	-	-	-	-

*Negativt värde innebär högre genomsnittlig timlön för kvinnor.

Anställda som inte omfattas av kollektivavtal har rätt till sjuklön, föräldraledighet och ersättning vid vård av barn i enlighet med svensk lagstiftning. Därutöver omfattas samtliga medarbetare av liv- och olycksfallsförsäkring (TFA och TGL), tjänstepension samt tillämpning av fastställda minimilöner.

Ålders- och könsfördelning (exkl. underkonsulter) medelantal

C5 – Arbetskraft – Ytterligare upplysningar – 59

C9 Könsfördelning i styrelsen – 65

		2025			2024			2023			2022			2021		
		Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %
Styrelse	<30 år	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	30–50 år	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	>50 år	6	2	33%	5	2	40%	6	2	33%	5	1	20%	6	2	33%
Chefer	<30 år	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	30–50 år	8	6	75%	11	9	85%	9	8	89%	11	9	82%	10	8	86%
	>50 år	5	4	80%	7	6	86%	6	5	83%	6	5	83%	7	6	86%
Konsultchefer	<30 år	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	0	0	100%
	30–50 år	9	7	78%	11	9	82%	14	12	86%	12	10	82%	13	11	84%
	>50 år	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Övriga medarbetare	<30 år	79	44	56%	57	37	64%	70	39	56%	73	42	57%	85	45	53%
	30–50 år	116	88	76%	164	115	70%	187	122	66%	169	120	71%	152	109	72%
	>50 år	64	55	86%	131	106	81%	138	108	78%	98	81	82%	80	65	82%
Totalt		287	206	72%	386	284	74%	430	297	69%	374	268	72%	352	246	70%

*From år 2025 är underkonsulter exkluderade i statistiken, jämförelseår är dessa inkluderade.

Utvecklingssamtal

Andel tillsvidareanställda som erbjuds utvecklingssamtal

	2025	2024	2023	2022	2021
Andel tillsvidareanställda som erbjuds utvecklingssamtal, %					
Kvinnor	100%	100%	100%	100%	100%
Män	100%	100%	100%	100%	100%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%

Övriga nyckeltal

	2025	2024	2023	2022	2021
Genomsnittlig anställningstid, år	2,7	2,5	2,1	1,8	1,9
Medelålder, år	40	41	41	41	40
eNPS	55	64	54	61	62

B9 Arbetskraft – Hälsa och säkerhet – 41 a och b

Under 2025 har inga allvarliga arbetsrelaterade olyckor rapporterats.

Sjukfrånvaro, %

	2025	2024	2023	2022	2021
Ogunsen AB	0,04%	0,30%	0,86%	0,60%	1,65%
SJR in Sweden AB	3,87%	2,97%	2,95%	3,86%	3,14%
SJR IT in Scandinavia AB	0,00%	0,00%	0,00%	2,08%	0,80%
W Executive Search Sweden AB	1,42%	0,45%	0,85%	4,69%	4,75%
Genomsnitt	3,67%	2,00%	2,83%	2,25%	3,08%

C7 Allvarliga negativa incidenter gällande mänskliga rättigheter – 62 a

Under 2025 har bolaget inte haft några bekräftade fall av diskriminering eller kränkande särbehandling.

Uppföljning och resultat kandidater

Mål och nyckeltal

C7 Allvarliga negativa incidenter gällande mänskliga rättigheter – 62 c

	2025	2024	2023
Inga fall av personuppgiftsincidenter gällande kandidatdata	1	1	1
Inga fall av diskriminering	0	1	0
cNPS över branschindex	-16	-15	-14
Rättviseupplevelse >8.0	8,5	8,7	-

Jämställhetsindex

	2025	2024	2023
Andelen kvinnliga tillsättningar av totalt genomförda Executive Search-uppdrag			
Wes	71%	54%	50%
SJR	67%	69%	62%
Andelen kvinnor av totalt presenterade kandidater i Executive Search-uppdrag			
Wes	63%	61%	-
SJR	54%	61%	-



Ansvarsfullt företagande

Ett ansvarsfullt agerande i en förtroendebransch

I en bransch där förtroende är avgörande bygger långsiktiga relationer på vår förmåga att agera ansvarsfullt. För oss på Ogunsen innebär det att alltid agera med hög integritet i varje möte med kunder, kandidater och leverantörer. Genom att förena en stark etisk kompass med lyhördhet för omvärldens krav säkerställer vi att vår verksamhet inte bara levererar hög kvalitet, utan också präglas av trygghet. Vi tar ansvar för både människor och affärer i varje steg och strävar efter att vara en pålitlig partner som bidrar till ett hållbart och ansvarsfullt arbetsliv.



Affärsetik och företagskultur

God affärsetik är nödvändigt för ett ansvarsfullt företagande och en förutsättning för att våra kunder och intressenter ska vilja samarbeta med oss. Vi följer de lagar och regler som gäller för vår verksamhet och ser till att vi har en väl fungerande organisation, bolagsstyrning och ett affärsnära hållbarhetsarbete så att vi kan fullgöra våra skyldigheter som bolag.

Uppförandekoden – vår etiska kompass

Våra framgångsbeteenden och vår uppförandekod ligger till grund för vår företagskultur. Uppförandekoden är en uppsättning principer som vi ska följa i det dagliga arbetet och som definierar vår kultur och vårt bolag. Den ställer krav på vår professionalism och integritet så att var och en av oss agerar lagligt och lämpligt i relation till Ogunsens intressenter. Koden beskriver hur vi förväntas interagera med våra intressenter, med omvärlden och med varandra så att Ogunsen kan vara den samarbetspartner och arbetsgivare som vi önskar och som krävs för att vi ska nå våra mål. Uppförandekoden tydliggör vår ställning i frågor som rör affärsetik, jämställdhet och mångfald, kommunikation, dataskydd, arbetsmiljö, arbetsvillkor, miljö och kompletteras med mer detaljerade policyer.

Certifierat ledningssystem för kvalitet

Vår ambition är att göra allt vi kan för att tillgodose våra kunders krav och önskemål i varje enskilt uppdrag med hög serviceanda och specialistkunskap vad gäller kompetens, urval och arbetsmarknad. En viktig princip är god kommunikation och att varje medarbetare ansvarar för att vara tillmötesgående mot våra

kunder och hantera kundärenden och klagomål på ett professionellt och korrekt sätt. Vi vill bygga starka kundrelationer och sätter därför höga mål när det kommer till kundnöjdhet och kvalitet. För att säkerställa kontinuerlig hög kvalitet och nöjda kunder arbetar vi utifrån vårt certifierade ledningssystem för kvalitet (ISO 9001:2015).

Kompetensföretagens etiska regler

Som medlem i Komptensföretagen följer vi Kompetensföretagens etiska regler. Det innebär bland annat att vi i våra affärsrelationer alltid ska:

- › sträva efter att uppträda på ett professionellt och respektfullt sätt som stärker branschens anseende,
- › ta ansvar för hur branschen verkar och bidra till branschens goda rykte bland myndigheter och organisationer genom robust styrning, transparens och högt förtroende,
- › säkerställa och måna om underleverantörers och samarbetspartners seriositet.

Visselblåsarkanal

Som en del av vårt arbete med affärsetik har vi en etablerad visselblåsarkanal. Kanalen erbjuder en trygg och anonym väg för både medarbetare och externa intressenter att rapportera misstankar om oegentligheter. Detta är en central del av vår styrning för att säkerställa att vi lever upp till de höga krav på integritet och ansvarstagande som ställs på oss som partner.

Transparens och öppenhet i alla led

För oss är transparens och öppenhet avgörande för att bibehålla vårt förtroendekapital. Genom att tydligt beskriva hur vi arbetar och på vilka grunder vi fattar beslut skapar vi trygghet för kunder, kandidater och medarbetare. En öppen dialog och strukturerade processer stärker förtroendet för vår verksamhet och säkerställer att våra relationer vilar på professionalism, integritet och respekt.

Inom ramen för våra rekryterings- och konsultuppdrag innebär transparens att alla tillsättningar baseras på kompetens, objektiva bedömningsgrunder och strukturerade metoder som beskrivs på bolagets webbsidor. Detta säkerställer rättvisa och likvärdiga möjligheter för samtliga sökande. Transparens innebär även att vi är tydliga med hur vi samlar in, behandlar och lagrar kandidatdata, så att individens integritet alltid skyddas i enlighet med gällande lagstiftning och våra interna riktlinjer. Genom att upprätthålla en trygg och ansvarsfull hantering av personuppgifter möter vi de krav som ställs på oss som auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag

Antikorrupsionsarbete

Vi tillämpar nolltolerans mot mutor och korruption, vilket framgår av vår policy mot mutor och korruption. Risker analyseras löpande på koncernledningsnivå där även affärsetiska risker identifieras och hanteras.

Vi har ett internt regelverk av policyer och riktlinjer som beskriver vad som är acceptabelt beteende och vad som inte är det. Förutom vår uppförandekod och policy mot mutor och korruption har vi en lönepolicy samt riktlinjer för extern representation. Vår rekryteringsprocess är transparent och kompetensbaserad för att säkerställa att alla kandidater blir bedömda endast efter kompetens.

Alla medarbetare utbildas regelbundet i vår uppförandekod och hålls uppdaterade om tillhörande styrande policyer och riktlinjer via bolagets intranät och informationsmöten. Alla chefer med personalansvar ansvarar för att säkerställa att uppförandekoden och policy mot mutor och korruption är kända och efterlevs inom respektive avdelning eller ansvarsområde.

Ansvarsfulla inköp och leverantörsled

Vårt ansvar sträcker sig bortom den egna organisationen. Vi ställer därför tydliga krav på våra leverantörer och arbetar systematiskt för att säkerställa att inköp och affärsrelationer sker på ett etiskt, rättvist och hållbart sätt. Våra centrala leverantörer förväntas följa vår uppförandekod för leverantörer, som omfattar krav inom affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och miljöhänsyn. Vi följer löpande upp att leverantörerna lever upp till våra förväntningar, bland annat genom etablerade processer och rutiner i vårt ledningssystem. Genom ett nära samarbete och gemensamt ansvarstagande kan vi säkerställa att vårt leverantörsled bidrar positivt till våra hållbarhetsmål.

Integritet och dataskydd

Skyddet av personuppgifter är en väsentlig fråga för vår verksamhet och nära kopplat till både vår affärsmodell och vårt förtroendekapital. Vi arbetar systematiskt för att identifiera, hantera och minimera risker kopplade till integritet och dataskydd.

Vi hanterar stora mängder information om kandidater, medarbetare och kunder, och har etablerat tydliga processer och kontroller för att säkerställa att personuppgifter behandlas lagligt, korrekt och transparent. Vårt dataskyddsarbete är integrerat i styrningen av verksamheten och omfattar bland annat utbildning av medarbetare, regelbundna riskbedömningar samt kontinuerlig uppföljning av incidenter och avvikelser.

Under 2025 har vi stärkt vårt dataskydd genom att utveckla våra tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder. Vi har förbättrat skyddet i våra digitala kommunikations- och åtkomstmiljöer för att ytterligare minska risken för obehörig åtkomst och säkerställa en trygg och pålitlig hantering av personuppgifter. Arbetet inkluderar också fortlöpande utbildningsinsatser inom informationssäkerhet och GDPR för våra medarbetare, vilket bidrar till att höja den interna kunskapsnivån och stärka vårt förebyggande arbete.

Under 2025 har två personuppgiftsincidenter rapporterats och hanterats.

Samhällsansvar och en inkluderande arbetsmarknad

För Ogunsen innebär ansvarsfullt företagande att vi aktivt bidrar till en mer öppen och tillgänglig arbetsmarknad där kompetens tas tillvara oavsett bakgrund. Genom att främja mångfald och inkludering hjälper vi våra kunder att bygga mer framgångsrika och innovativa organisationer, samtidigt som vi skapar förutsättningar för individer med olika perspektiv att växa. Vårt samhällsansvar tar sig uttryck i hur vi utmanar normer och verkar för en rättvis matchning där potential och kompetens står i centrum.

Som en ledande aktör inom rekrytering av specialister och chefer har vi ett inflytande över näringslivets kompetensförsörjning och ledarskap. Genom att identifiera och synliggöra kvalificerade ledare och specialister med olika bakgrund bidrar vi inte bara till våra kunders tillväxt, utan även till ett mer hållbart och mänskligt arbetsliv där kompetens och inkludering går hand i hand.

Uppföljning och resultat

Ansvarsfullt företagande

	2025	2024	2023
NPS >50	57	61	61
Inga personuppgiftsincidenter	2	2	1
Inga bekräftade fall av mutor och korruption	0	0	0
Andel centrala leverantörer som har undertecknat uppförandekoden >100 %	78%	86%	87%



Klimatsmart verksamhet

Medvetna beslut som minskar utsläpp och skapar värde

För oss innebär en klimatsmart verksamhet att vi tar ansvar för de resurser vi förbrukar och aktivt arbetar för att hålla nere vårt koldioxidutsläpp. Genom att integrera miljöhänsyn i allt från inköp till tjänsteresor, bidrar vi till en mer hållbar framtid samtidigt som vi möter de krav som våra intressenter ställer på oss.



Våra insatser för klimat och miljö

Vårt miljöarbete bygger på insikten att även en verksamhet med relativt begränsad miljö- och klimatpåverkan har ett ansvar att bidra till en hållbar utveckling. Sedan 2010 bedriver vi ett systematiskt miljöarbete inom ramen för vårt certifierade miljöledningssystem enligt ISO 14001, där vi kontinuerligt identifierar, bedömer och följer upp våra betydande miljöaspekter.

Den dubbla väsentlighetsanalysen visar att vår klimatpåverkan främst uppstår uppströms i värdekedjan (scope 3), kopplat till vår digitala infrastruktur – det vill säga datorer, mobiltelefoner, molntjänster och AI-baserade verktyg – samt andra inköp som behövs för vår verksamhet. Den enskilt största utsläppsposten utgörs av våra resor, vilket gör detta till ett prioriterat fokusområde i vårt klimat- och miljöarbete.

Även om vår totala påverkan är begränsad arbetar vi aktivt för att minska den ytterligare – både utifrån vår egen ambition och utifrån våra intressenters förväntningar.

Effektiv kontorsdrift

En resurseffektiv kontorsdrift är central för vår ambition att minska klimatpåverkan och samtidigt skapa en modern och hållbar arbetsmiljö. Under året har vi fortsatt optimera våra kontorsytor genom att flytta till mer yteffektiva lokaler som bättre speglar vårt hybridarbetsätt. Detta minskar energibehovet och gör att vi använder våra resurser mer ansvarsfullt.

Vi arbetar löpande med att effektivisera energianvändningen genom smart styrning av belysning och värme, samt genom att välja energieffektiva lösningar vid nyanskaffning av utrustning. Samtliga kontor drivs idag med 100% förnybar el från sol-, vind-,

och vattenkraft. Genom återkommande mätning av återvinningsgrad för kontorspapper, elavfall och osorterat avfall säkerställer vi en hög kvalitet i vår sortering. Våra regelbundna miljöronder bidrar till ett strukturerat förbättringsarbete.

Digital resurseffektivitet

Som ett modernt rekryterings- och konsultbolag är vår digitala infrastruktur avgörande för verksamheten. Digitala verktyg gör det möjligt att genomföra kundmöten och kandidatintervjuer på distans, vilket minskar behovet av affärsresor. Samtidigt är vi medvetna om att även digital verksamhet har en klimatpåverkan. Därför arbetar vi aktivt för att stärka vår digitala hållbarhet.

Genom utbildningar i effektiv informationshantering minskar vi onödig datalagring och använder våra molntjänster mer resurseffektivt. Vi tillämpar också ett cirkulärt perspektiv på IT-utrustning och säkerställer att inköp sker med miljö- och sociala kriterier i fokus genom att prioritera TCO-certifierade produkter. Utrustning repareras, återbrukas eller skänks bort för att förlänga livslängden och minimera elektroniskt avfall.

Hållbara resor

Digitaliseringen har i stor utsträckning ersatt behovet av fysiska möten och därmed minskat vårt resande. Trots detta står flygresor i samband med konferenser och resor mellan våra kontor fortfarande för en betydande del av våra utsläpp.

Eftersom våra medarbetare är geografiskt utspridda spelar fysiska möten fortsatt en viktig roll för kultur, samarbete och kunskapsutbyte. Vi bedömer därför att en kraftigare begränsning av konferenser och fysiska träffar skulle riskera att försämra både intern samverkan och kompetensutveckling.

Samtidigt arbetar vi aktivt för att minska klimatpåverkan från dessa aktiviteter, bland annat genom att välja mer klimatsmarta resealternativ när det är möjligt och kontinuerligt utvärdera hur vi kan träffas mer hållbart.

Arbetet med att fasa ut fossildrivna tjänstebilar fortsätter och 79% av vår fordonsflotta består idag av elbilar.

Nya klimatmål

Under året har vi fastställt ett nytt klimatmål med 2023 som basår: att minska våra totala växthusgasutsläpp inom scope 1, scope 2 och utvalda delar av scope 3 med 5% till år 2030. Anledningen är att vi under de senaste åren redan genomfört flera betydande åtgärder som gett resultat, vilket innebär att många av utsläppsposterna redan är reducerade. Vi har också utökat omfattningen av vår klimatkäring till att inkludera fler indirekta utsläpp, såsom molntjänster och medarbetares pendlingsresor.

Målet är knutet till våra betydande miljöaspekter enligt ISO 14001 och syftar till att minska klimatpåverkan samt möta relevanta intressentkrav. I tabellen på sidan 41 har basåret 2023 justerats för att spegla samma omfattning av scope 3-utsläpp som klimatmålet omfattar.

Klimatfinansiering

För de utsläpp vi ännu inte har kunnat eliminera klimatfinansierar vi projekt som ökar koldioxidbindningen i skogar. Sedan 2022 stödjer vi initiativ som inte bara skapar klimatnytta, utan även stärker biologisk mångfald. Genom att investera i certifierade klimatprojekt säkerställer vi att vår finansiering leder till mätbar klimatnytta – samtidigt som den bidrar till sociala, ekonomiska och ekologiska mervärden för de samhällen som berörs.



EU:s taxonomiförordning

EU:s taxonomiförordning ingår i EU:s handlingsplan för finansiering av hållbar tillväxt. Genom att definiera tydliga kriterier för vad som klassificeras som miljömässigt hållbara investeringar skapar taxonomin en gemensam referensram som hjälper investerare och företag att fatta hållbara beslut och därigenom bidra till EU:s klimatmål och till en grön omställning.

De verksamheter som primärt omfattas av EU:s taxonomi är de som har störst potential att bidra till att EU:s klimatmål uppnås. Det handlar framför allt om verksamheter med stor miljöpåverkan såsom exempelvis transport, energi och tillverkning, där en omställning till mer hållbara metoder kan göra stor skillnad.

Företag som omfattas av taxonomirapportering ska redovisa hur stor del av deras verksamhet som omfattas av, respektive hur stor del som är förenlig med taxonomin.

Taxonomiomfattning

I enlighet med EU:s taxonomiförordning har vi genomfört en analys av vår verksamhet för att bedöma dess taxonomiomfattning. Analysen har fokuserat på att identifiera de ekonomiska aktiviteter vi bedriver och huruvida dessa potentiellt bidrar till något av de sex miljömålen som adresseras.

Vår kärnverksamhet är rekrytering och bemanning. Utifrån vår analys har vi gjort bedömningen att inga av våra nuvarande ekonomiska aktiviteter direkt faller inom taxonomins tillämpningsområde. Detta innebär att vår taxonomiomfattning för närvarande är 0%.

Även om vår kärnverksamhet inte direkt bidrar till de miljömål som taxonomin specificerar, så spelar rekryterings- och bemanningsbranschen en viktig roll i att stödja den gröna omställningen. Genom att matcha rätt kompetens

med rätt företag bidrar vi indirekt till utvecklingen av hållbara företag och initiativ. Vi är medvetna om att många av våra kunder är verksamma inom sektorer som är direkt påverkade av taxonomin, och vi strävar efter att kunna vara en aktiv partner i deras hållbarhetsarbete.

Vi fortsätter att följa utvecklingen av EU:s taxonomi noggrant och kommer att omvärdera vår omfattning i takt med att taxonomin utvecklas och eventuellt utvidgas till att omfatta fler branscher och aktiviteter.

Växthusgasutsläpp (ton CO²)

Utsläpp	Utsläppskälla	2025	2024	2023	2022	2021	Metod	Kommentar
Scope 1	Scope 1. Totalt	0,50	0,84	1,01	3,74	1,94		Samtliga siffror är omräknade enligt emissionsfaktorer för 2023.
	Egna fordon	0,50	0,84	1,01	3,74	1,94	Distans samt bränsle	
Scope 2	Scope 2. Totalt (Market-based)	2,60	2,63	2,84	2,93	3,22		
	Egna fordon	0,01	0,01	0,00	-	-	Distans samt bränsle	
	Energianvändning	2,59	2,63	2,84	2,93	3,22	Förbrukning	
	Scope 2. Totalt (Location-based)	0,26	0,26	0,28	0,29	0,32		
	Energianvändning	0,26	0,26	0,28	0,29	0,32	Förbrukning	
Scope 3	Scope 3. Totalt	120,20	76,55	111,84	11,33	1,81		
	Avfallshantering	0,01	0,01	0,01	0,04	-		Data saknas innan 2022.
	Personalens bilar i tjänst	1,25	0,73	0,59	0,45	0,09	Distans, genomsnittsbränsle	
	Flygresor	111,38	67,55	99,04	8,05	1,65	Distans	
	Molntjänster (Microsoft 365)	0,04	0,08	0,09	-	-		
	Pendlingsresor anställdas resor till och från arbetet	6,38	7,46	8,63	-	-	Distans samt färd sätt	
	Pendlingsresor affärsresor	1,14	0,73	3,48	2,79	0,08	Distans (tåg & taxi), antal hotellnätter	
Summa	Summa	123,56	80,28	115,98	18,29	7,29		



Index

Område	Basmodul	Relevans	Paragraf	Upplysning	Sida
Generell information	B1 Grund för upprättande av rapporten	Tillämpligt	24 a	Vilken modul som har valts för rapporten: enbart basmodulen (B) eller basmodul (B) och omfattande modul (C)	4
			24 b	Om en upplysning har utelämnats på grund av att informationen är sekretessbelagd eller känslig ska företaget uppge vilken upplysning som har utelämnats.	n/a
			24 c	Företaget ska uppge om hållbarhetsrapporten har upprättats på individuell basis eller på konsoliderad basis.	4
			24 d	Om hållbarhetsrapporten är upprättad på konsoliderad basis ska företaget uppge en förteckning över dotterbolagen och deras registrerade adress.	6
			24 e	Om hållbarhetsrapporten är upprättad på konsoliderad basis ska företaget även uppge följande information: i. Företagets juridiska form, ii. NACE-sektorklassificeringskod, iii. Balansräkning (i euro), iv. Omsättning (i euro), v. Antal anställda, vi. Land för primär verksamhet och plats för betydande tillgångar, vii. Geolokalisering av anläggningar som ägs, leasas eller förvaltas.	6
			25	Om företaget har erhållit någon hållbarhetsrelaterad certifiering eller märkning ska det ges en kort beskrivning av dessa (inklusive, i förekommande fall, utfärdare av certifieringen, datum och betyg).	21
	B2 Praxis, policyer och framtida initiativ för omställning till en mer hållbar ekonomi	Tillämpligt	26 a	Om företaget har infört specifika metoder, policyer eller framtida initiativ för att övergå till en mer hållbar ekonomi, ska detta anges. Företaget ska ange om det har: Metoder. Metoder i detta sammanhang kan till exempel innefatta insatser för att minska företagets vatten- och elförbrukning, minska utsläpp av växthusgaser eller förebygga föroreningar, samt initiativ för att förbättra produktsäkerheten liksom aktuella initiativ för att förbättra arbetsförhållanden och likabehandling på arbetsplatsen, hållbarhetsutbildning för företagets arbetskraft och partnerskap relaterade till hållbarhetsprojekt.	20
			26 b	Polycys avseende hållbarhetsfrågor, inklusive om de är offentligt tillgängliga, samt eventuella separata miljö-, sociala eller styrningspolicys som beskriver hur organisationen hanterar sina väsentliga hållbarhetsfrågor.	20
			26 c	Om företaget har några framtida initiativ eller framtida planer för att hantera olika hållbarhetsfrågor.	20, 23–24, 38
			26 d	Mål för att övervaka genomförandet av policyerna och de framsteg som gjorts mot att uppnå dessa mål.	20
			27	Sådana metoder, policyer och framtida initiativ inkluderar vad företaget gör för att minska sina negativa effekter och för att förbättra sina positiva effekter på människor och miljö.	20
			28	Om företaget även rapporterar om den omfattande modulen ska de komplettera informationen som lämnats under B2 med datapunkterna i C2.	22–41

Område	Basmodul	Relevans	Paragraf	Upplysning	Sida
Miljö	B3 Energi och växthusgasutsläpp	Tillämpligt	29	Den totala energiförbrukningen i MWh, med en uppdelning enligt andel förnybar och icke-förnybar energi.	41
			30	Uppskattade bruttoutsläpp av växthusgaser (GHG) i ton CO ₂ -ekvivalenter (tCO ₂ -ekv) med beaktande av innehållet i GHG-protokollet, inklusive: (a) utsläpp av växthusgaser i Scope 1 (från ägda eller kontrollerade källor); och (b) platsbaserade utsläpp i Scope 2 (dvs. utsläpp från produktion av inköpt energi såsom el, värme, ånga eller kyla).	41
			31	Företaget ska redovisa sin växthusgasintensitet beräknad genom att dividera "bruttoutsläpp av växthusgaser" med "omsättning (i euro)".	41
	B4 Förorening av luft, vatten och mark	Ej tillämpligt	32	Om företaget redan är skyldigt enligt lag eller andra nationella föreskrifter att rapportera sina utsläpp av föroreningar till behöriga myndigheter, eller om det frivilligt rapporterar om dem enligt ett miljöledningssystem, ska det redovisa de föroreningar som det släpper ut till luft, vatten och mark i sin egen verksamhet, med respektive mängd för varje förorening. Om denna information redan är allmänt tillgänglig kan företaget alternativt hänvisa till det dokument där den rapporteras.	
	B5 Biologisk mångfald	Ej tillämpligt	33	Antalet och arealen (i hektar) av platser som företaget äger, har arrenderat eller förvaltar i eller nära ett område med känslig biologisk mångfald genom att besvara upplysningarna nedan.	
			34 a	Total markanvändning (i hektar).	
			34 b	Total förseglad yta (ett område där den ursprungliga marken har täckts, exempelvis av vägar, byggnader eller parkeringsplatser som gör den ogenomtränglig och resulterar i en påverkan på miljön).	
			34 c	Grönområde eller naturorienterat område på platsen (ett område som främst bevarar eller återställer naturen. Detta kan även inkludera exempelvis tak och fasader som har utformats eller anpassats för att främja biologisk mångfald).	
			34 d	Grönområde eller naturorienterat område utanför platsen som ägs eller förvaltas av företaget och främst tjänar till att främja biologisk mångfald.	
	B6 Vatten	Ej tillämpligt	35	Det totala vattenuttaget, dvs. mängden vatten som tagits inom företagets (eller anläggningens) gränser; dessutom ska företaget separat redovisa mängden vatten som tagits ut på platser i områden med hög vattenstress.	
			36	Om företaget har produktionsprocesser som förbrukar en stor mängd vatten ska det redovisa sin vattenförbrukning beräknad som skillnaden mellan dess vattenuttag och vattenutsläpp.	
	B7 Resursanvändning, cirkulär ekonomi och avfallshantering	Ej tillämpligt	37	Huruvida företaget tillämpar principerna för cirkulär ekonomi och, i så fall, hur det tillämpar dessa principer.	
			38 a	Den totala mängden avfall årligen, uppdelad efter typ (icke-farligt och farligt avfall).	
			38 b	Den totala årliga mängden avfall som går till återvinning eller återanvändning.	
			38 c	Om företaget är verksamt inom en sektor som använder betydande materialflöden (till exempel tillverkning, byggnation, förpackning eller annat), ska det redovisa det årliga massflödet av relevanta material som används.	

Område	Basmodul	Relevans	Paragraf	Upplysning	Sida
Social	B8 Arbetskraft – Generella upplysningar	Tillämpligt	39 a	Företaget ska redovisa antalet anställda uppdelat i typ av anställningsform (tillfällig eller tillsvidareanställning).	
			39 b	Företaget ska redovisa antalet anställda uppdelat i kön.	27
			39 c	Om företaget är verksamt i mer än ett land ska det även redovisa land för anställningsavtalet.	n/a
			40	Om företaget har 50 eller fler anställda ska det ange personalomsättningen för rapporteringsperioden.	28
	B9 Arbetskraft – Hälsa och säkerhet	Tillämpligt	41 a	Antalet och andelen registrerade arbetsrelaterade olyckor för sina egna anställda.	31
			41 b	Antalet dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterad ohälsa för sina egna anställda.	31
	B10 Arbetskraft – Ersättning, kollektivavtal och utbildning	Tillämpligt	42 a	Huruvida de anställda får lön som är lika med eller högre än tillämplig minimilön för det land det rapporterar i, vilket bestäms direkt av den nationella minimilönelagen eller genom ett kollektivavtal.	29
			42 b	Den procentuella löneskillnaden mellan dess kvinnliga och manliga anställda. Företaget får utelämna denna information om det har under 150 anställda.	29
			42 c	Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal.	29
			42 d	Det genomsnittliga antalet årliga utbildningstimmar per anställd, uppdelat efter kön.	24
Styrning	B11 Domar och böter för korruption och mutbrott	Tillämpligt	43	Vid fällande domar och böter under rapporteringsperioden ska företaget redovisa antalet fällande domar och det totala beloppet av böter som ådragits för brott mot lagar mot korruption och mutor.	

Område	Omfattande modul	Paragraf	Upplysning	Sida
Generell information	C1 Strategi: Affärsmodell och hållbarhet – Relaterade initiativ	Tillämpas för väsentliga områden	47 a De viktigaste delarna av affärsmodell och strategi, inklusive en beskrivning av betydande grupper av produkter och/eller tjänster som erbjuds.	8
			47 b En beskrivning av betydande marknad(er) som företaget är verksamt på (såsom B2B, grossisthandel, detaljhandel, länder).	7
			47 c En beskrivning av huvudsakliga affärsrelationer (såsom viktiga leverantörer, kunder, distributionskanaler och konsumenter).	8
			47 d Om strategin har viktiga delar som rör eller påverkar hållbarhetsfrågor ska dessa redovisas kortfattat.	13–16
Miljö	C2 Beskrivning av praxis, policyer och framtida initiativ för omställning till en mer hållbar ekonomi	Tillämpas för väsentliga områden	48 Om företaget enligt upplysning B2 i grundmodulen redoviat sina specifika metoder, policyer eller framtida initiativ för övergången till en mer hållbar ekonomi ska det kortfattat beskriva dessa.	22–41
			49 Organisation och ansvar. Den person på högsta nivå inom företaget som är ansvarig för att genomföra dessa metoder, policyer eller initiativ.	19
	C3 Mål för minskning av växthusgasutsläpp och omställning	Väsentligt	50 Beroende på vilken typ av verksamhet företaget bedriver kan det vara lämpligt att redovisa en kvantifiering av dess Scope 3-utsläpp av växthusgaser.	41
			52 Om företaget beslutar att redovisa sina scope-3-utsläpp bör det hänvisa till de 15 kategorier av utsläpp som finns i GHG-protokollet. Företaget behöver enbart redovisa de kategorier som är relevanta för företagets verksamhet baserat på egen bedömning.	41
			53 Om företaget, när det rapporterar sina Scope 1- och Scope 2-utsläpp, lämnar enhetsspecifik information om sina Scope 3-utsläpp ska denna presenteras tillsammans med den information som redovisas i B3 Energi- och växthusgasutsläpp.	41
			54 Om företaget har fastställt mål för minskning av växthusgasutsläpp ska det redovisa sina mål i absoluta värden för Scope 1 och 2. Om företaget har fastställt mål för minskning av sina scope 3-utsläpp ska de även redovisa dessa.	38
			54 a Vid redovisning av mål för minskning av utsläpp ska målar och målarvärde uppges.	38
			54 b Vid redovisning av mål för minskning av utsläpp ska basår och basårsvärde uppges.	38
			54 c Vid redovisning av mål för minskning av utsläpp ska de enheter som använts uppges.	38
			54 d Andelen av Scope 1, Scope 2 och, om sådant redovisas, Scope 3 som målet berör.	38
			54 e En lista över företagets viktigaste åtgärder som det strävar efter att genomföra för att uppnå sina mål.	38
			55 Om företaget är verksamt inom sektorer med hög klimatpåverkan och har antagit en omställningsplan för klimatbegränsning får det uppge information om den, inklusive en förklaring av hur planen bidrar till att minska utsläppen av växthusgaser.	n/a
			56 Om företaget är verksamt inom sektorer med hög klimatpåverkan och inte har en omställningsplan för klimatbegränsning på plats ska det ange om, och i så fall när, det kommer att anta en sådan omställningsplan.	n/a
	C4 Klimatrisker	Ej väsentligt	57 a Om företaget har identifierat klimatrelaterade risker och omställningsrisker som kan påverka verksamheten ska det kortfattat beskriva dessa.	
			57 b Hur bedömning av exponering och känslighet hos sina tillgångar, affärsrelaterade aktiviteter och värdekedja relaterat till dessa risker har gått till.	
			57 c Tidshorisonterna för de klimatrelaterade- och omställningsriskerna som har identifierats.	
			57 d Åtgärder för anpassning till de klimatrelaterade- och omställningsrelaterade riskerna.	
			58 De potentiellt negativa effekterna av klimatrisker som kan påverka dess finansiella resultat eller affärsverksamhet på kort, medellång eller lång sikt, och om det bedömer riskerna som höga, medelhöga eller låga.	

Område	Omfattande modul	Paragraf	Upplysning	Sida
Social	C5 Arbetskraft – Ytterligare upplysningar	Väsentligt	59 Om företaget har 50 eller fler anställda får det redovisa förhållandet mellan kvinnor och män på ledningsnivå för rapporteringsperioden.	30
			60 Om företaget har 50 eller fler anställda får det redovisa antalet egenföretagare utan personal som arbetar uteslutande för företaget, och antalet tillfälligt anställda som tillhandahålls av företag som bedriver "anställningsverksamhet".	29
	C6 Arbetskraft – Policyer och processer för mänskliga rättigheter	Väsentligt	61 a Om företaget har en uppförandekod eller policy för mänskliga rättigheter för sina egna anställda (JA).	20
			61 b Om svaret på föregående upplysning är ja ska det även ange om uppförandekoden eller policyn täcker barnarbete (NEJ), 47 tvångsarbete (NEJ), människohandel (NEJ), diskriminering (JA), olycksförebyggande åtgärder (JA) eller annat (JA - arbetsvillkor och arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald).	47
			61 c Om företaget har en mekanism för hantering av klagomål för sin egen personal (JA).	25
	C7 Allvarliga negativa incidenter gällande mänskliga rättigheter	Väsentligt	62 a Om företaget har bekräftade incidenter bland sin egen personal relaterade till: barnarbete (NEJ), tvångsarbete (NEJ), människohandel (NEJ), diskriminering (NEJ), eller annat (NEJ).	24, 47
			62 b Om svaret på föregående upplysning är ja kan företaget beskriva de åtgärder som vidtas för att hantera incidenterna som beskrivs ovan.	
			62 c Om företaget är medvetna om några bekräftade incidenter som involverar arbetstagare i värdekedjan, berörda samhällen eller konsumenter och slutanvändare (kandidater). (JA/NEJ, Om ja, specificera).	32
Styrning	C8 Intäkter från vissa sektorer och undantag från EU:s referensvärden	Ej väsentligt	63 a Om företaget är verksamt inom kontroversiella vapen ska de redovisa sina relaterade intäkter från denna sektor.	
			63 b Om företaget är verksamt inom odling och produktion av tobak ska det redovisa sina relaterade intäkter från denna sektor.	
			63 c Om företaget är verksamt inom fossila bränslesektorn (kol, olja och gas) (dvs. företaget får intäkter från prospektering, brytning, utvinning, produktion, bearbetning, lagring, raffinering eller distribution, inklusive transport, lagring och handel, av fossila bränslen), ska det redovisa sina relaterade intäkter från denna sektor, inklusive en uppdelning av intäkter från kol, olja och gas.	
			63 d Om företaget är verksamt inom kemikalieproduktion ska det redovisa sina relaterade intäkter från denna sektor.	
			64 Om företaget är undantaget från några EU-referensvärden som är i linje med Parisavtalet.	
	C9 Könsfördelning i styrelsen	Väsentligt	65 Om företaget har ett styrningsorgan på plats ska det uppge dess könsfördelning.	30

Revisorns yttrande

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Ogunsen AB (publ), org.nr 556443-2929.

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2025 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 25 mars 2026 enligt efterföljande digital signatur.

CROWE OSBORNE AB

Christer Eriksson
Auktoriserad revisor

Kontaktuppgifter

Ogunsen AB (publ)
Box 7420
103 91 Stockholm
Humlegårdsgatan 20, 1 tr
Tel: 08-407 55 00
www.ogunsen.se

ogunsen.



creating
excellence

Wes