

Innehåll

Det här är Ogunsen	4
Bolag i koncernen	5
VD har ordet	6
Auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag	7
Certifierat ledningssystem för kvalitet och miljö	8
EcoVadis silvermedalj för hållbarhetsarbetet	9
Ogunsens hållbarhetsagenda	10
Väsentliga hållbarhetsaspekter och mål	12
Hållbarhetsstyrning	13
Vårt bidrag till de globala målen	14

1. Ansvarsfulla affärer **15**

Affärsetik	16
Hållbart erbjudande	17
Kvalitet och kundnöjdhet	21
Lönsam tillväxt	24
Informationssäkerhet och dataskydd	25

2. Samarbeten & ideella engagemang **26**

3. Klimatsmart verksamhet **29**

4. Hållbara medarbetare **33**

Ett hälsosamt och hållbart arbetsliv	34
Kompetensutveckling	38
Jämställdhet och mångfald	40

Processen för väsentlighetsanalys	42
Risikanalys	44
GRI-Index	45



Denna hållbarhetsredovisning är avlämnad av styrelsen för Ogunsen AB (publ) tidigare SJR in Scandinavia AB (publ), org nr 556443-2929. Redovisningen avser verksamhetsåret 2021 och omfattar Ogunsen AB med dotterbolag. Detta är Ogunsen AB:s tredje hållbarhetsredovisning där vi redogör för resultatet av vårt arbete med Ogunsens ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar. Redovisningen är upprättad enligt Global Reporting Initiatives (GRI) Standarder, nivå Core.

Då rapporten är framtagen i enlighet med GRI Standards har principen om väsentlighet haft stor betydelse. Det betyder att rapportens innehåll bestäms av de frågor som är mest väsentliga för Ogunsen och dess intressenter. De väsentliga områdena har matchats med relevanta GRI-områden och indikatorer.

Redovisningen är inte granskad av tredje part. Revisorns uttalande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten finns i slutet av redovisningen. Om du har frågor eller synpunkter på redovisningen är du välkommen att kontakta Petra Förnell, Hållbarhetsansvarig för Ogunsen AB; petra.fornell@ogunsen.se.

Det här är Ogunsen

**Genom olika varumärken inom specifika
nischer tillgodoser vi organisationers behov
av kompetens.**

Ogunsen AB (f.d. SJR in Scandinavia AB) grundades 1993. I dag är Ogunsen ett av Sveriges ledande konsult- och rekryteringsföretag med över 400 medarbetare.

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

Koncernstruktur

Koncernen består av moderbolaget Ogunsen AB samt dotterbolagen SJR in Sweden AB, SJR IT in Scandinavia AB, Ogunsen Executive Search AB samt Women Executive Search Sweden AB.

Ogunsen har kontor i Stockholm (huvudkontor), Göteborg, Malmö, Helsingborg och Uppsala.

O. För oss är det en självklarhet att bygga våra verksamheter hållbara med glädje på jobbet som grund.

Bolag i koncernen



SJR in Sweden AB

Creating Excellence

SJR har drivit utveckling av konsult- och rekryteringsverksamhet i närmare 30 år – med en grundläggande idé att hjälpa företag med rätt kompetens och människor med rätt utmaning.

Vår expertis ligger i att identifiera och engagera specialister och chefer åt uppdragsgivare med krav på hög kompetens. Genom vår gedigna erfarenhet av hantverket, ett omfattande nätverk och en följsam arbetsmetodik kan vi utvecklas och nå framgång tillsammans!



Women Executive Search Sweden AB

Executive Search med fokus på mångfald

Wes vision är att aktivt bidra till att öka mångfalden i svenskt och internationellt näringsliv. Wes har hjälpt hundratals företag och organisationer att få sin första kvinnliga VD, CFO eller styrelseledamot. Bolaget har även bidragit till att hundratals företag och organisationer förbättrat mångfalden i sina ledningar och styrelser.



Kent Sangler
Verkställande Direktör
Ogunsen

VD har ordet

Ogunsen har en stark ambition att göra skillnad. Med ett modernt arbetssätt och tankar i framkant vill vi främja en hållbar arbetsmarknad och ett hållbart arbetsliv.

Genom en tydlig hållbarhetsagenda som är väl integrerad i våra verksamheter blir vi tillsammans kontinuerligt bättre på att bidra till ett mer hållbart samhälle. Jag är både stolt och tacksam för det engagemang som våra medarbetare visar genom sin vilja att göra mer.

O.

"Den nya strategin är utformad för att skapa en plattform för tillväxt och möjliggöra en breddning av koncernens verksamhetsområden ..."

Utifrån de nya förväntningar och arbetssätt som pandemin lämnat efter sig fortsätter vi nu att utveckla förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare. Nedan kan ni också läsa om vårt fortsatt viktiga arbete inom mångfald och inkludering såväl som våra ideella engagemang tillsammans med våra samarbetspartner.

Under hösten 2021 antog vi en ny tillväxtstrategi med målet att dubblera koncernens omsättning. Som en del av detta bytte vi namn på moderbolaget till Ogunsen, i syfte att tydliggöra koncernens långsiktiga tillväxtstrategi och struktur. Den nya strategin är utformad för att skapa en plattform för tillväxt och möjliggöra en breddning av koncernens verksamhetsområden, som idag har en tyngdpunkt inom ekonomi och finans, till att omfatta fler varumärken inom specifika nischer och typer av tjänster för kompetensförsörjning och humankapital.

Jag ser fram mot att fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete i takt med att marknadens behov och krav förändras.

Auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag

En trygghet för kunder, kandidater och medarbetare

Ogunden är ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag. Auktorisationen utfärdas av Kompetensföretagen som är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom personaluthyrning, rekrytering och omställning. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Auktorisationen är en kvalitetsstämpel och en garanti för kunder, kandidater och medarbetare att företaget är seriöst och ansvarstagande. Auktorisationen förnyas årligen vilket är en garanti för hög tillförlitlighet.

Vår auktorisation är en garant för att vi:

- Har kompetent personal som besitter rätt kunskap och färdigheter,
- Gör urval endast utifrån kompetens,
- Är väl införstådda med rådande lagar och regler på arbetsmarknaden,
- Behandlar information om den enskildes personliga förhållanden konfidentiellt,
- Säkerställer diskretion om förhållanden hos kundföretag,
- Tillämpar kollektivavtal, samt
- Innehar en ansvarsförsäkring om något skulle gå fel.

Se även: www.kompetensforetagen.se/auktorisering



AUKTORISERAT
BEMANNINGSFÖRETAG



AUKTORISERAT
REKRYTERINGSFÖRETAG





Certifierat ledningssystem för kvalitet och miljö

Ogunsen ska verka för ett långsiktigt hållbart företagande. Ambitionen är att ha en resurs-effektiv och miljöanpassad rekryterings- och konsultverksamhet med fokus på kvalitet.

Sedan 2009 har vi ett certifierat ledningssystem för kvalitet (ISO 9001) och miljö (ISO 14001). Att vårt ledningssystem är certifierat visar på att vi har en effektiv styrning av verksamheten och kontinuerligt arbetar med förbättring. Det hjälper oss i vårt arbete att utnyttja tid och resurser på bästa möjliga sätt, stöttar medarbetarna i deras arbete och gör att vi lättare kan möta våra kunders förväntningar på våra tjänster.



Ogunsen har tilldelats EcoVadis silvermedalj för sitt hållbarhetsarbete



Våra kunder kräver allt större transparens kring hur vi arbetar med hållbarhet, såsom bland annat mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och affärsetik. Ogunsens hållbarhetsarbete har granskats av analysföretaget EcoVadis och tilldelats Silver-rankning.

EcoVadis är ett oberoende analysföretag som årligen analyserar och utvärderar företags hållbarhetsarbete. Bedömningen bygger på 21 kriterier inom fyra olika områden: miljö, rättvisa arbetsförhållanden, affärsetik och leverantörskedjan. Metoden vilar på erkända metoder och CSR-standarder, bland annat Global

Reporting Initiative (GRI), FN:s Global Compact-initiativ och ISO 26000.

Till grund för EcoVadis-rankingen ligger Ogunsens arbete med ISO-certifieringar, policies, åtgärder och löpande uppföljningar.



Hållbarhetsagenda

Ansvarsfulla affärer

- Hållbart erbjudande
- Kvalitet och kundnöjdhet
- Lönsamhet & tillväxt
- Informationssäkerhet och dataskydd
- Affärsetik

Samarbeten & ideella engagemang

- Partnerskap för hållbar utveckling

Klimatsmart verksamhet

- Minska koldioxidutsläppen

Hållbara medarbetare

- Hållbart och hälsosamt arbetsliv
- Kompetensutveckling
- Jämställdhet och mångfald

Ogunsens hållbarhetsagenda

Ogunsen har som ledande princip att aktivt och ansvarsfullt bidra till en hållbar utveckling genom att affärsverksamheten ska bedrivas på ett sätt som upprätthåller Ogunsens värderingar, visar respekt för människor, samhälle och miljö-/naturresurser.

Ogunsen skall möta de förväntningar företagets intressenter har på Ogunsens verksamhet och utgångspunkten är att prioritera de områden där vi har störst möjlighet att göra skillnad. Genom att fatta beslut som rättvist balanserar anspråken från olika intressenter ska Ogunsen bidra till en hållbar utveckling och ta ansvar för gemensamma ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter i vår omvärld.

Ogunsens väsentliga hållbarhetsaspekter har identifierats och fastställts utifrån bolagets väsentlighetsanalys. De väsentliga hållbarhetsaspekterna ligger till grund för Ogunsens hållbarhetsagenda som består av fyra fokusområden med tillhörande hållbarhetsmål; Ansvarsfulla affärer, Hållbara medarbetare, Klimatsmart verksamhet samt Samarbeten och ideella engagemang.

Inom ramen för respektive fokusområde finns de specifika hållbarhetsaspekter som bedöms vara mest väsentliga att arbeta med. Senaste väsentlighetsanalysen genomfördes under 2020 och finns beskriven mer i detalj på s. 42.



Ogunsen ska bidra till en hållbar utveckling och ta ansvar för gemensamma ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter i vår omvärld.

Väsentliga hållbarhetsaspekter och mål

Nedan redovisas de områden som Ogunsen bedömer som mest betydelsefulla för bolagets långsiktiga värdeskapande och som Ogunsen eftersträvar för att förbättra.

Strategiskt område	Väsentlig hållbarhetsaspekt	Samhällsbidrag	Mål
Ansvarsfulla affärer	Hållbart erbjudande	Vi arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet samt fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.	Årlig mätning av jämställdhetsindex för våra executive search uppdrag.
	Kvalitet och kundnöjdhet	Vi arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt.	NPS > 50
	Lönsamhet och tillväxt	Vi arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt.	15% tillväxt, 10% lönsamhet
	Informationssäkerhet och dataskydd	Vi vidtar åtgärder för att skydda den personliga integriteten vad gäller anställda, kandidater, kunder och övriga personer som kommer i kontakt med vår verksamhet.	Inga personuppgiftsincidenter. Alla medarbetare ska årligen genomgå utbildning i dataskydd och informationssäkerhet.
	Affärsetik	Vi arbetar för att motverka korruption och oegentligheter i verksamheten.	Inga fall av korrupt beteende. Alla medarbetare ska årligen genomgå utbildning i bolagets uppförandekod.
Samarbeten och ideella engagemang	Partnerskap för hållbar utveckling	Vi stödjer samarbeten och initiativ som främjar utbildning och hållbar utveckling.	Minst 2 samarbeten med externa parter (årligen) i syfte att främja en hållbar samhällsutveckling.
Klimatsmart verksamhet	Koldioxidutsläpp	Vi vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar och mäter och följer upp vårt koldioxidutsläpp.	Till år 2025 minska utsläppen av koldioxid med 50% utifrån 2018 års beräkning.
Hållbara medarbetare	Hållbart och hälsosamt arbetsliv	Vi arbetar för att skydda medarbetarnas rättigheter och för att främja medarbetarnas motivation, effektivitet, hälsa och välbefinnande.	eNPS > 50
	Kompetensutveckling	Vi arbetar för att utveckla och ta tillvara på medarbetarnas kompetens.	Index Lärande och utveckling > 4.0
	Jämställdhet och mångfald	Vi arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet.	En balanserad könsfördelning på ledande positioner samt i styrelsen. Inga fall av diskriminering.

Hållbarhetsstyrning

Ogunsens affärsstrategi ska vara långsiktigt hållbar och hållbarhetsarbetet ska genomsyra hela verksamheten. Hållbarhetsstyrningen utgår från företagets vision, värderingar, uppförandekod och övriga styrdokument.

Styrelse

Styrelsen behandlade under året frågor såsom strategi, affärsplan och budget, bolagets finansiering samt branschens utveckling. Styrelsen följer ledningens arbete genom månadsvisa rapporter över bland annat finansiellt resultat, nyckeltal samt utvecklingen av prioriterade aktiviteter. Här ingår även uppföljning av hållbarhetsarbetet.

Organisation för hållbarhet

Ogunsens koncernledningsgrupp ansvarar för att strategiskt och operativt styra och följa upp bolagets hållbarhetsarbete. Ogunsen har ingen separat hållbarhetsorganisation utan hållbarhetsarbetet är integrerat i verksamheten. Hållbarhetsarbetet koordineras av bolagets chef för hållbarhet. Ogunsen har en flexibel organisation för hållbarhet, där företrädare för affären och stödfunktionerna ingår. De olika projekt som bedrivs inom området hållbarhet styrs och följs upp av bolagets styrgrupp för interna projekt.

Ledningssystem

Ogunsen har ett ledningssystem för kvalitet och miljö som är certifierat i enlighet med ISO9001:2015 och ISO14001:2015. Ledningssystemet skapar en grund för vårt hållbarhetsarbete och säkerställer att Ogunsen arbetar med kritiska hållbarhetsfrågor på ett systematiskt sätt.

Policyer och riktlinjer

Våra värderingar hjälper oss att uppnå vårt syfte och vår vision och bidrar starkt till vår företagskultur. Tillsammans med vår uppförandekod, övriga policyer, riktlinjer och processer utgör de fundamentet för hur medarbetarna förväntas agera i sitt dagliga arbete.

Uppförandekod

Uppförandekoden syftar till att säkerställa att Ogunsens verksamhet bedrivs på ett etiskt, socialt och miljömässigt sätt och fungerar som en vägledning för alla medarbetare och används som ett verktyg i den dagliga verksamheten. Uppförandekoden baseras på FN:s Global Compacts principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Uppförandekoden gäller samtliga medarbetare och ställer krav på medarbetarnas professionalitet och integritet så att var och en agerar lagligt och lämpligt i relation till Ogunsens intressenter.

Hållbarhetsagendan och dess fyra fokusområden regleras av vår hållbarhetspolicy och stöts av andra styrande dokument. Mål och ambitioner finns framtagna för respektive fokusområde. Styrande dokument, målsättningar och aktiviteter ses över i samband med ledningens genomgång samt vid framtagandet av affärsplanen.

Riskhantering

Ogunsen har etablerat en riskhanteringsprocess med syfte att identifiera och reducera risker som kan få en negativ effekt på koncernens resultat och verksamhet. Processen, som utgör ett ramverk för koncernens arbete med risker, följer en årlig cykel där verksamhetens risker ses över och uppdateras varje kvartal.

Vårt bidrag till de globala målen

Ogensen stödjer Förenta Nationernas mål för hållbar utveckling och vi tar hänsyn till de utvalda målen i vårt strategiarbete och i vår dagliga verksamhet. Vi fokuserar främst på följande mål där vi anser att vi har goda möjligheter att påverka positivt.

- Vi arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet. (Mål 5.1 och 10.3)
- Vi arbetar för att främja fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande. (Mål 5:5)
- Vi arbetar för att skydda medarbetarnas rättigheter och för att säkerställa ett hållbart och hälsosamt arbetsliv. (Mål 8.5 och 8.8)
- Vi vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar och mäter och följer upp vårt koldioxidutsläpp. (Mål 13.2)
- Vi arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt. (Mål 8.1)
- Vi vidtar åtgärder för att skydda kandidaters och kunders rätt till integritet. (Mål 16.10)
- Vi arbetar för att motverka korruption och oegentligheter i verksamheten. (Mål 16.5)
- Vi stödjer samarbeten och initiativ som främjar utbildning och hållbar utveckling. (Mål 10.3 och 17.16)



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

OMRÅDE

1. Ansvarsfulla affärer

Vi verkar för ett långsiktigt och hållbart företagande, med tydliga etiska riktlinjer som gynnar samtliga parter. Vi bygger starka kundrelationer och sätter därför höga mål när det kommer till vår kundnöjdhet. Våra kunder ger oss kontinuerligt höga betyg och värdesätter vår kunskap vad gäller kandidatmarknad och kompetens, jämställdhet och mångfald, samt förståelsen för våra kunders verksamheter och speciella utmaningar. I kombination med att vi kan erbjuda marknadens bästa konsulter lägger detta grunden till sunda och långsiktiga affärsrelationer.

För att säkerställa kontinuerlig hög leverans kvalitet och nöjda kunder arbetar vi i enlighet med ISO 9001 och vårt ledningssystem har varit certifierat sedan 2009.



Affärsetik

Hög etik ska genomsyra Ogunsens affärer och verksamhet. God affärsetik är nödvändigt för ett ansvarsfullt företagande och en förutsättning för att våra kunder och intressenter ska vilja samarbeta med oss.

Ogunsen följer de lagar och regler som gäller för vår verksamhet och ser till att vi har en väl fungerande organisation som kan fullgöra de skyldigheter vi har som bolag.

Ogunsen är medlemmar i Kompetensföretagen, som är en del av Almega. Det är en kvalitetsstämpel som påvisar att vi följer specifika regelverk och arbetar för god etik mot våra kunder, kandidater, medarbetare och samhälle.

Vår position som noterat bolag innebär att vi enligt börsens regelverk, transparent och regelbundet, rapporterar om vår ekonomiska ställning och vår verksamhet gentemot börsen, våra aktieägare och övriga intressenter.

Visselblåsarkanal

Ogunsen motsätter sig alla former av korruption och aktiviteter som förhindrar konkurrens på lika villkor. Vår nolltolerans mot korruption är fastställd i vår uppförandekod för medarbetare, vår policy mot mutor och korruption samt i uppförandekoden för leverantörer. Motverkande av korruption och andra oegentligheter sker med stöd av koncernövergripande insatser såsom fastställande av policyer, ekonomi-handbok och attestinstruktioner. Insatserna syftar till att säkerställa att avtal träffas av behöriga och att betalningar av fakturor, löner och provisioner sker i enlighet med bolagets riktlinjer. Koncernens CFO leder detta arbete.

Under 2021 inrättade vi vår visselblåsarkanal. Kanalen är en möjlighet för medarbetare och andra intressenter att anonymt slå larm om missförhållanden. Kanalen kan användas vid misstanke om brott mot koncernens etiska riktlinjer, till exempel vid risk beträffande säkerheten på arbetsplatsen, ekonomiska oegentligheter och korruption, allvarliga trakasserier eller diskriminering samt miljöbrott. Under 2021 har inga fall av korrupt beteende eller andra missförhållanden rapporterats.

Uppförandekod

Vår uppförandekod kompletterar våra värderingar och ger oss tydliga riktlinjer för hur vi ska bedriva vår affärsverksamhet. Uppförandekoden gäller samtliga medarbetare och ställer krav på medarbetarnas professionalitet och integritet så att var och en agerar lagligt och lämpligt i relation till Ogunsens intressenter.

Utbildning i koden ingår som obligatoriskt del inom introduktionsprogrammet för nyanställda.

Ansvarsfulla inköp

Utöver vårt ansvarstagande för Ogunsens egen verksamhet ställer vi även höga krav på våra leverantörer. Medarbetare med ansvar för inköp har ett ansvar för att integrera hållbarhetsaspekter i utvärderingen av leverantörer. Leverantörer för centrala inköp ska uppfylla samma krav som Ogunsen när det gäller att värna om miljö, arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter samt motverka korruption. Ogunsen har en uppförandekod för leverantörer som ställer tydliga förväntningar på våra leverantörer.

Hållbart erbjudande

För oss är det viktigt att bidra till ett bättre samhälle. Ett samhälle där olikhet är en tillgång och jämställdhet och mångfald en självklarhet.

Företag med bättre mångfald i ledningsgrupper och styrelser har 35 % högre sannolikhet att överträffa genomsnittets lönsamhet och företag som är duktiga på mångfald har visat sig klara omställningen under pandemin bättre.

Ogunsen arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet samt fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande genom att hjälpa våra kunder att rekrytera inkluderande och fördomsfritt.

Kompetensbaserad rekryteringsprocess

Med våra kompetensbaserade processer och urvalsmetoder baserade på forskning får vi en ökad kvalitet och träffsäkerhet vad gäller att hitta rätt kandidat till rätt tjänst samtidigt som risken för subjektiv värdering och diskriminering minskar. När kompetensen står i fokus är frågor om kön, ålder och bakgrund inte relevant.

Digitala plattformar

Tester är en central del i våra urvalsprocesser då tester har en hög validitet vad gäller att förutsäga prestation. Sedan 2021 är Assessio Ogunsens primära partner när det kommer till tester. Assessio är idag ledande i Norden inom arbetspsykologiska tester och har digitala lösningar för både rekrytering och utveckling. Assessio är ISO 27001-certifierade samt DNV-GL-certifierade.

Vi använder oss av digital referenstagning för att minska risken för diskriminering samt höja validiteten i referenstagningen.

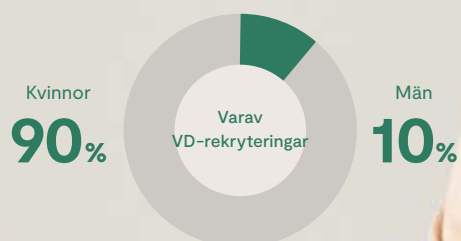
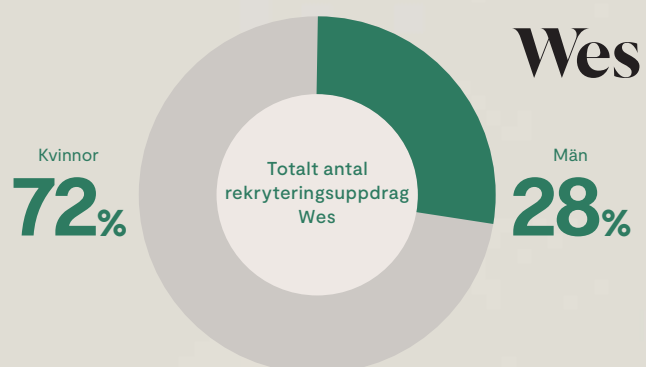
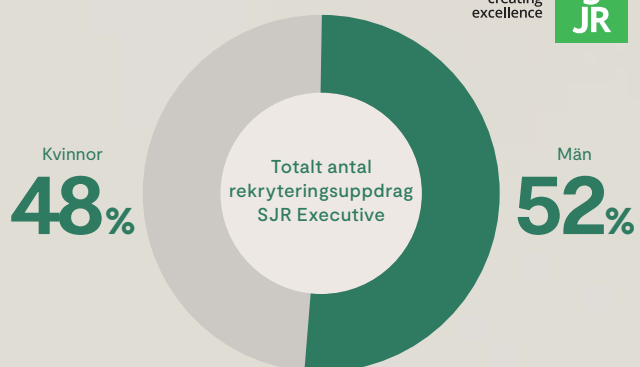
Executive search och rådgivning med fokus på mångfald och inkludering

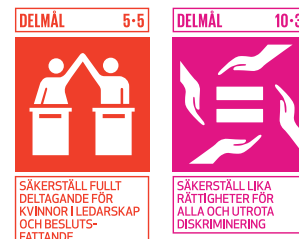
Ökad jämställdhet och mångfald på ledande positioner och i styrelser leder till förbättrad konkurrenskraft, lönsamhet och attraktionskraft på arbetsmarknaden. Sedan starten 2011 har Ogunsens dotterbolag Wes arbetat för att öka mångfalden i svenskt näringsliv genom att aktivt utmana traditioner inom Executive Search och erbjuda hela bredden av talangpoolen i rekryteringar på styrelse- och ledningsnivå.

Wes erbjuder idag tjänster kopplade till rekrytering och rådgivning på styrelse- och ledningsnivå. Vi tillsätter ledande befattningar på såväl interima som permanenta roller. Övriga tjänster är second opinions, karriärcoaching, strategisk rådgivning inom mångfald och inkludering samt workshops och inspirationsföreläsningar.

Wes är specialister inom mångfald och inkludering på styrelse- och ledningsnivå. En modern och kompetensbaserad rekryteringsprocess skapar bättre förutsättningar att rekrytera starka ledare och bygga diversifierade ledningsgrupper. Wes utmanar och förändrar den traditionella rekryteringsbranschen genom vårt arbetssätt. Bland våra kunder finns såväl stora etablerade noterade bolag som mindre tillväxtbolag och bolaget arbetar i de flesta branscher.

På nästa sida presenteras jämställdhetsindex för 2021.





Wes – Executive Search och rådgivning med fokus på mångfald och inkludering

Ökad mångfald i ledningar och styrelser leder till förbättrad konkurrenskraft, lönsamhet och attraktionskraft på marknaden. Sedan starten 2011 har Wes rekryterat chefer och styrelseledamöter, varav 75 % av de tillsatta kandidaterna är kvinnor och 35 % har internationell bakgrund.

När man ska hitta dagens och morgondagens ledare kan man inte använda gårdagens sätt att arbeta. Det behövs ny kunskap och nya tillvägagångssätt. Framförallt krävs modet och viljan att skapa konkret förändring. Wes går bortom de traditionella och givna nätverken i varje rekryteringsprocess och bidrar aktivt till ökad mångfald i både svenskt och internationellt näringsliv.

Wes team består av erfarna och värderingsdrivna konsulter som delar samma passion och framtidsorienterade synsätt på rekrytering och ledarskap. Vi tror inte på att arbeta i silos och fasta grupper. I stället ser vi varje nytt uppdrag som en möjlighet att skraddarsy ett dynamiskt team med precis den kompetens och drivkraft som krävs. Bolaget präglas av en stark laganda och med långsiktighet och kvalitet i vårt DNA. Wes genomför uppdrag i hela Sverige och även internationellt.

Såväl etablerade storbolag som tillväxtbolag finns bland Wes uppdragsgivare. Vi ser ett stort värde i att arbeta med olika branscher och olika typer av ägarstrukturer. Det skapar en bredd i vår kompetens och vi kan erbjuda alla klienter insikter från olika typer av branscher och tillväxtfaser. Wes anlitas ofta av investerare inom private equity och venture capital för att rekrytera VD:ar, CFO:s och styrelseledamöter till deras portföljbolag.

Att mångfald och jämställdhet har blivit en viktig ägarfråga ser vi tydligt när Wes i allt större utsträckning anlitas av de institutionella ägarnas valberedningar när det är dags för styrelserekryteringar och rådgivning inom inkluderande rekrytering. Wes är fortfarande unikt med sin mångfaldsnisch inom



Carolina Engström, VD Wes

chefsrekryteringsbranschen även internationellt, vilket skapar en allt större efterfrågan på Wes rekryterings-tjänster på den internationella marknaden.

Viljan att förändra vårt samhälle till det bättre genomsyrar allt som Wes gör. Därför ser vi det som en självklarhet att arbeta med initiativ och projekt som ligger nära hjärtat. Wes genomför den årliga satsningen "Framtidens Kvinnliga Ledare" tillsammans med Ledarna. Vi är också Rocket fuel partner till Norrskan Foundation och letar ständigt efter nya möjligheter att bidra till en positiv samhällsutveckling.

Wes Insights

Under våren 2021 lanserade vi Wes Insights, en rapport om ledarskap och inkludering, med särskilt fokus på distansledarskap i pandemin och huruvida det har gynnat kvinnliga ledare. Syftet med rapporten var att presentera statistik och insikter för att vägleda företag i hur de framgångsrikt kan attrahera och behålla sina topptalanger och stärka organisationen för framtiden.

Vår rapport visade tydligt att pandemin ställde nya krav på ledarskap och att kvinnliga ledare var bäst rustade för att klara av distansledarskap. Vi ser också tydligt att organisationer präglade av mångfald har bättre förutsättningar att klara kriser och ställa om snabbt.

64%

Anser att organisationer med stor mångfald klarar av att hantera samhällsrisker och plötsliga förändringar i omvärlden bättre än organisationer utan mångfald.

O. Vilka initiativ ger mest effekt för att förändra en ojämsställd organisation?

1. Trovärdigt engagemang hos VD och ledning i jämställdhetsfrågan.
2. Att organisationen aktivt arbetar med värderingsgrunden och kulturen.
3. Rekryteringsprocesser som fokuserar på att ta fram kompetenta kandidater av båda könen.



Kvalitet och kundnöjdhet

Ogunsens strategi är att vara ett företag med hög kundnöjdhet och långa kundrelationer. Våra uppdrag genomförs i enlighet med vårt kvalitetsledningssystem som är certifierat enligt ISO 9001, vilket innebär att vi har väl förankrade leveransprocesser med syfte att säkerställa rätt kandidat till rätt uppdrag eller tjänst.

Erfarenhet och kompetens

Ogunsen startades och drivs med våra framgångsbeteenden i fokus; leverera med kvalitet, ständig förbättring, glädje på jobbet samt alltid engagerade. Våra framgångsbeteenden genomsyrar hela vår verksamhet och ger oss tydlig vägledning i vad som är viktigt och hjälper oss att fokusera på rätt saker. 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 varje medarbetare ansvarar för att vara tillmötesgående mot våra kunder och hantera kundärenden och klagomål på ett professionellt och korrekt sätt.

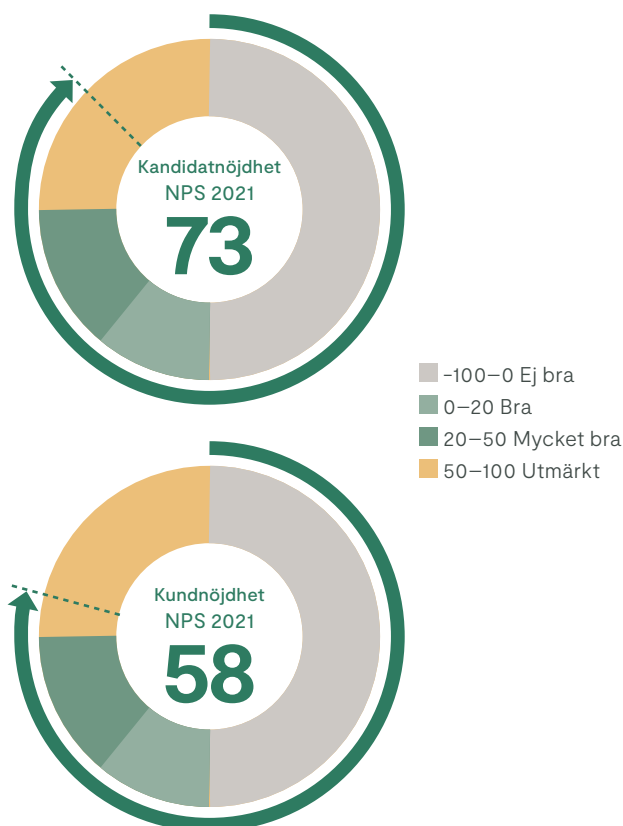
Våra medarbetare vidareutbildas löpande i affärsmanuskap och i våra verktyg och urvalsmetoder.

Urvalsmetoder med hög validitet och kompetensbaserad process

Ogunsens rekryteringsprocesser bygger på forskningsstudier om urvalsmetoders validitet för att kunna bedöma framtida arbetsprestation. Med fokus på de kompetenser som behövs för det aktuella uppdraget genomför vi strukturerade kompetensbaserade intervjuer samt färdighetstester, ibland även i kombination med integritetstester och arbetsprover.

Uppföljning och förbättring

Löpande avstämningar görs med uppdragsgivaren under uppdragets gång för att garantera att uppdraget genomförs som förväntat och för att möjliggöra eventuella justeringar i uppdraget. Efter genomfört uppdrag sker en avstämning med uppdragsgivaren för att utvärdera uppdraget och skaffa oss insikter för att vidareutveckla våra tjänster.



Kund- och kandidatnöjdhet

Vi använder oss även av Net Promoter Score (NPS) för att mäta kundnöjdhet. Modellen mäter benägenheten att rekommendera och nyckeltalet räknas ut utifrån andelen ambassadörer (de som svarat 9-10) minus andelen kritiker (de som svarat 0-6). NPS visar kundernas lojalitet och värdet kan variera mellan -100 till +100 där > 50 anses som ett utmärkt resultat. I 2021 års mätning blev NPS 58 för SJR in Sweden.

Våra kandidaters upplevelse av oss och våra rekryteringsprocesser är viktig för vår framgång. I 2021 års mätning blev NPS 73 för SJR in Sweden.

"I mitt arbete brinner jag för att hitta den perfekta matchningen"

Liina Fagerberg, Talent Manager i region Väst



Vårt arbete bygger på en väletablerad struktur, långsiktiga relationer och kvalitet.

Sedan år 2015 arbetar Liina Fagerberg som Talent Manager på SJR i Göteborg. Hon är personalvetare i grunden med utbildning inom personal- och arbetslivsfrågor.

– Fokuset inom min roll som Talent Manager ligger på att nätverka med kandidater – i största möjliga mån genom fysiska möten men även digitalt. Tanken med rollen är att jag ska bygga nätverk och intervjua proaktivt samt skapa relationer och coacha kandidater i deras arbetssökande medan konsultcheferna och rekryteringskonsulterna rekryterar till uppdrag. Samarbetet oss emellan är en självklarhet och av största vikt för att få till den absolut bästa matchningen mellan kandidat och uppdrag, säger Liina.

Matchningen mellan kandidat och drömroll

Liina beskriver att hon har ett stort människointresse, vilket speglar hennes liv. Privat tycker hon att det är spännande att komma människor in på djupet för att förstå deras beteenden, tankar och förväntningar.

– Jag använder samma taktik i arbetslivet för att lyckas se människan bakom cv:t – det är en viktig del i att hitta rätt kandidat till rätt roll. I mitt arbete brinner jag för att hitta den perfekta matchningen, men även att kunna inspirera och coacha kandidater i ny vägriktning. Vi på SJR vill finnas där som ett bollplank och en partner som kan se olika ut genom karriärens faser. Arbetet bygger på väletablerad struktur, långsiktiga relationer och kvalitet, berättar Liina.

En trygg partner för kunder och konsulter

Tomas Vinnersten, Team Manager Consultants på SJR, har en gedigen branscherfarenhet som innefattar flertalet olika roller – från projektledare inom marknadsundersökning och rekryteringsspecialist, till personalvetare och HR-chef.

Tomas bakgrund bygger på en utbildning inom kommunikationsvetenskap, men en av hans första tjänster var just inom rekryterings- och konsultbranschen – dit han nu har hittat tillbaka.

– Jag saknade branschen och insåg att det är där jag har som roligast på jobbet! Sedan jag landade på SJR har jag känt mig som hemma. I min roll får jag implementera alla delar som jag tidigare saknat – att möta många olika människor, förstå deras drivkrafter och kunna påverka både människors karriärer och kundernas framgång, inleder Tomas.

Trygghet, inkludering och transparens

Idag bedriver Tomas stora delar av Konsultverk-samheten i region Syd. I konsultarbetet strävar SJR efter inkludering och transparens, två värderingar som ligger Tomas varmt om hjärtat. Företaget arbetar för att tillföra trygghet på arbetsmarknaden och långsiktig lojalitet.

– Som följd av att marknaden blir mer agil och snabb-rörlig, är det viktigt för oss att kunna erbjuda en trygg bas. Våra anställda konsulter kan vara delaktiga i snabba omställningar, men ändå känna en säkerhet från bolaget, berättar Tomas.

SJR arbetar kontinuerligt för att skapa delaktighet inom företaget, från såväl kontorsmedarbetare som konsultmedarbetare, samt att konsulterna ska känna att de har möjlighet att påverka sina uppdrag. Två betydelsefulla komponenter för att behålla både konsulter och kunder.

Med en stor mängd anpassningsbara konsulter fungerar bolaget som ett paraply för sina kunder – de skapar en trygghet där kunden kan lita på att SJR har arbetskraften de behöver.



"På SJR arbetar vi alltid efter att leverera det som kunden behöver, inte det kunden ber om."

Tomas Vinnersten, Team Manager Consultants

– På SJR arbetar vi alltid efter att leverera det som kunden behöver, inte det kunden ber om. Vi läser av behov och genomför leverans av rätt konsult till rätt uppdrag. I många fall efterfrågas en konsult av fel nivå för uppdraget – då kan vi bidra med vår kompetens kring huruvida det behövs en överkvalificerad konsult under en kortare period, eller en junior konsult med potential. Oavsett sätter vi vår kvalitetsstämpel på leveransen, avslutar Tomas.



Lönsam tillväxt

Ogunsen arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt. Med en långsiktig och ansvarsfull finansiell styrning är målsättningen att företaget ska fortsätta att växa med bibehållen lönsamhet.

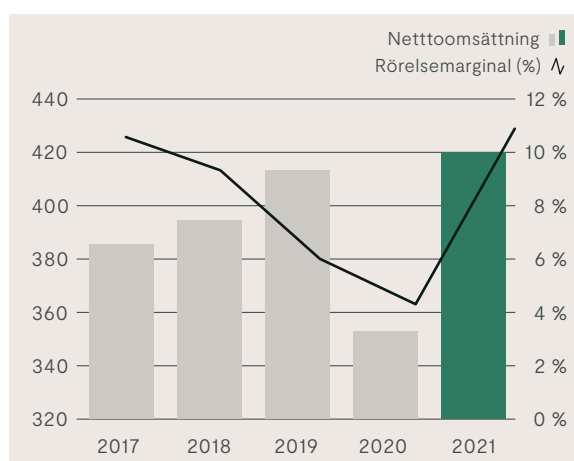


En hållbar ekonomisk tillväxt skapar förutsättning för att kunna erbjuda arbetstillfällen, betala skatt och därmed bidra till tillväxten i samhället. Det gör det också lättare att rekrytera och behålla kompetent personal vilket i sin tur säkerställer möjligheten till fortsatt lönsam tillväxt och därmed ytterligare bidrag till en positiv samhällsutveckling.

Resultat

Under hösten 2020 hade vi en långsam men stabil återhämtning i efterfrågan samtidigt som vi upplevde ett år med helt nya förutsättningar. Det rådde därför en viss osäkerhet inför 2021. Vad skulle hända i år? 2021 startade med en stark efterfrågan på våra tjänsten, särskilt inom vår rekryteringsverksamhet. Det är med stor glädje vi kan konstatera att våra medarbetare har en fantastisk förmåga att snabbt växla upp i takt med ökad orderingång.

Marknadens just nu höga efterfrågan tillsammans med en ökad kompetensbrist samt de nya förväntningar och arbetssätt som pandemin lämnat efter sig, skapar återigen nya förutsättningar och möjligheter. Det blir därför ett spännande arbete framöver med att skapa fortsatt lönsam tillväxt.





Informationssäkerhet och dataskydd

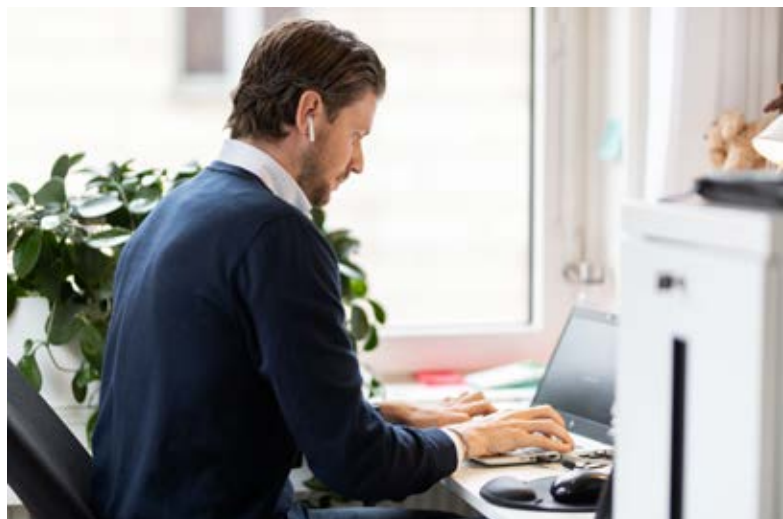
Att våra kunder och kandidater har förtroende för att deras personuppgifter hanteras säkert och att vi skyddar den personliga integriteten är helt avgörande för oss som bolag. Det är därför fortsatt en av de viktigaste hållbarhetsfrågorna för de intressentgrupper vi för en dialog med.

Vi vidtar åtgärder för att skydda den personliga integriteten vad gäller anställda, kandidater, kunder och övriga personer som kommer i kontakt med vår verksamhet.

Hela vår affärsidé bygger på att vi samlar in, lagrar, analyserar och skickar vidare personuppgifter om kandidater. Därför är det viktigt att vi gör detta på rätt sätt och att vi har vidtagit åtgärder för att skydda de personuppgifter som vi behandlar på ett adekvat sätt. Sedan GDPR trädde i kraft 2018 har Ogunsen vidtagit en rad åtgärder för att säkerställa att de kandidatuppgifter som vi hanterar skyddas.

Ogunsen arbetar systematiskt med utgångspunkt i bolagets policyer för informationssäkerhet och dataskydd för att minska risken för personuppgiftsincidenter. Arbetet, som leds av Ogunsens dataskyddsombud och bolagets IT-ansvarig, syftar till att skydda mot avsiktliga och oavsiktliga hot samt att efterleva tillämpliga lagar, regelverk och krav samt förväntningar från medarbetare, kandidater och kunder. Förutom tydliga processer, riktlinjer och instruktioner så är även utbildningsinsatser viktigt i det proaktiva arbetet för att förebygga personuppgiftsincidenter.

Risken för intrång, och därmed personuppgiftsincidenter, är högre när de anställda arbetar på distans. Förutom årlig utbildning i informationssäkerhet har vi därför också tagit fram instruktioner om informations-säkerhet vid hemarbete som kommunicerats till medarbetarna. Vi genomför även löpande simulerade phishingattacker för att öka medvetenheten hos våra medarbetare.



Målet är att inte ha några personuppgiftsincidenter. Under 2021 rapporterades totalt 5 personuppgiftsincidenter. Alla inrapporterade personuppgiftsincidenter analyseras och korrigerande åtgärder vidtas.

Eftersom hoten och riskerna ständigt förändras, blir arbetet med riskhantering allt viktigare. Inom Ogunsen jobbar vi kontinuerligt med riskanalyser för att kunna hantera dessa förändringar i hotbild och risker och kunna ställa krav på våra leverantörer.

Vi använder oss av Microsoft Secure Score för att få synlighet och insikter i var informationssäkerhetsriskerna finns samt vägledning i var och hur vi behöver göra förbättringar.

OMRÅDE

2. Samarbeten & ideella engagemang

För oss är det viktigt att bidra till ett bättre samhälle. Ett samhälle där olikhet är en tillgång och jämställdhet och mångfald en självklarhet. Vi stödjer samarbeten och initiativ som främjar utbildning och hållbar utveckling.



Samarbeten och ideella engagemang

Vårt samhällsengagemang består både av ekonomiska bidrag, samarbeten, kunskapsdelning och frivilliginsatser.



Yennenga progress

Yennenga Progress är ett kompetensnätverk som arbetar med hållbar samhällsuppbyggnad i utvecklingsländer – med fokus på utbildning, hälsa och entreprenörskap.

Sedan 2012 har Ogunsen ett nära samarbete med organisationen för att bidra till deras betydelsefulla och livsviktiga arbete i västafrikanska Burkina Faso. Här har vi varit engagerade i uppbyggnaden av själva metoden för ett hållbart samhällsbyggande såväl som specifika projekt i form av förskola, ungdomsgård samt andra nödvändigheter för en fungerande skolverksamhet.



Wes samarbetar med Ledarna för att utse framtidens kvinnliga ledare

Sedan 2015 har Wes samarbetat med Ledarna i processen att identifiera och utse Framtidens kvinnliga ledare. Varje år utser Ledarna landets 75 främsta unga kvinnor som nått chefspositioner.

Syftet med Framtidens kvinnliga ledare är att uppmärksamma värdet av ett bra ledarskap och goda förebilder.

Wes searchar, screenar och projektleder arbetet med att identifiera en long-list bestående av 100 kandidater som utgörs av de mest spännande ledarna



”Att stötta Yennenga Progress i deras arbete är en självklarhet för oss på Ogunsen. De bedriver en otroligt värdefull verksamhet som samstämmer med våra värderingar.”

Kent Sangler, VD





i Sverige idag som är kvinnor och under 35 år. I uppdraget säkerställs att varje kandidat uppfyller listans kriterier, men även att presentera en bredd i urvalet vad gäller; olika branscher såväl näringsliv som offentligt sektor och ideell verksamhet, geografisk spridning över hela landet samt internationell bakgrund med mer. Vi strävar efter att utmana traditionella och begränsade uppfattningar om ledarskap och lyfter fram spännande och inspirerande förebilder som kommer att leda in i framtiden. Wes leder juryarbetet och stöttar juryn i arbetet med att besluta vilka 75 kandidater som platsar på listan, ranka topp 30 samt kora vinnaren.

Det är en ära att vara delaktig i att dessa fantastiska kvinnor och deras arbete uppmärksammas. Vi kan se att utmärkelsen bidrar till ett lyft i kandidaternas karriärutveckling. Att lyfta dessa förebilder är ett viktigt led i arbetet med att skapa en mer jämställd och diversifierad arbetsmarknad.

2021 års vinnare av listan var Helya Riazat. Helya Riazat är medgrundare och rektor på Järvaskolan. Hon leder en organisation där medarbetarna pratar 20 olika språk. Där kulturer, religioner, åldrar och erfarenheter blandas.

DELMÅL 10-3



SÄKERSTÄLL LIKA RÄTTIGHETER FÖR ALLA OCH UTROTA DISKRIMINERING

Rocket fuel partner

Wes är också Rocket Fuel Partner till Norrsken Foundation. Att vara en Rocket Fuel Partner innebär att man som expert inom sitt område får möjlighet att hjälpa startups-bolag inom Norrsken i ett tidigt skede i deras tillväxtresa. Wes partnerskap handlar om att bidra med support inom rekrytering och frågor som rör HR/People, mångfald och inkludering samt organisation.

DELMÅL 10-3



SÄKERSTÄLL LIKA RÄTTIGHETER FÖR ALLA OCH UTROTA DISKRIMINERING

Mitt liv

Sedan 2014 har Ogunsen samarbetat med organisationen Mitt Liv som arbetar för integration och mångfald på arbetsmarknaden. En arbetsmarknad där Ogunsen, som konsult- och rekryteringsföretag sedan 25 år tillbaka, är en viktig aktör och påverkare.

I vårt årliga arbete som samarbetspartner ingår mentorskap i programmet Mitt Livs Chans, som fokuserar på att korta vägen in på arbetsmarknaden för akademiker med utländsk bakgrund. Varje ny termin axlar flera av Ogunsens medarbetare rollen som mentor i projektet.

OMRÅDE

3. Klimatsmart verksamhet

Klimatförändringar, resursbrist och negativ påverkan på ekosystem är några av de mest angelägna utmaningarna i vår tid. Også vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar och mäter och följer upp vårt koldioxidutsläpp.

13 BEKÄMPA KLIMAT-
FÖRÄNDRINGARNA



Klimatsmart verksamhet

Ogunsen strävar efter att i alla delar av verksamheten göra val med hänsyn taget till miljön. Som tjänsteföretag har vi dock inte stå stor miljö- och klimatpåverkan.

Certifierat miljöledningssystem

Ogunsen bedriver ett systematiskt miljöarbete utifrån vår miljöpolicy och tillämpar försiktighetsprincipen. Vårt miljöarbete är certifierat enligt ISO 14001:2015.

Utsläpp från verksamheten

Ogunsens växthusgasutsläpp från den egna verksamheten är till stor del koncentrerad till våra affärsresor. Vårt miljöarbete och policy fokuserar därför främst på verksamhetens resemönster och koldioxidutsläpp.

Vi strävar efter att resa så lite som möjligt och istället använda IT-lösningar för kommunikation internt och med kunder och kandidater.

Det har inte bara minskat resandet utan också bidragit till effektivare samarbete. Våra riktlinjer för miljöhänsyn vid tjänsteresor säkerställer att behovet av affärsresor minskar och att vi väljer det mest miljövänliga alternativet med minsta möjliga klimatpåverkan när vi reser.

Under 2021 har bolagets växthusgasutsläpp legat kvar på låga nivåer till följd av att pågående pandemi medfört att fysiska möten, med tillhörande resor, till stor del ersatts av digitala möten. Planerade konferenser har ställts in eller genomförts digitalt.

Övrigt identifierat utsläpp kommer från den elförbrukning vi har på de kontor vi hyr.

Från och med 2022 kommer bolaget att klimatkompensera för det utsläpp som verksamheten genererar och som inte kan undvikas.



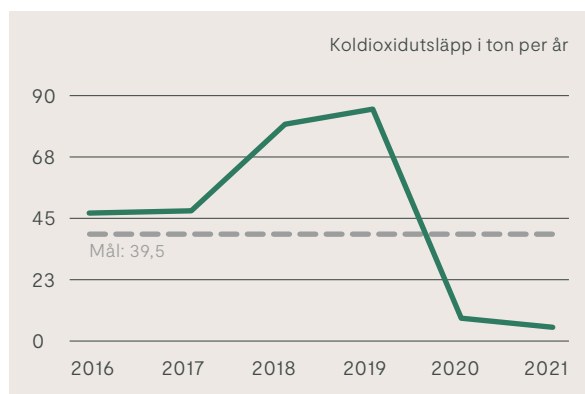
Målet är att minska koldioxidutsläppen med 50 % till 2025, med 2018 som basår.

Avveckling av tjänste- och förmånsbilar

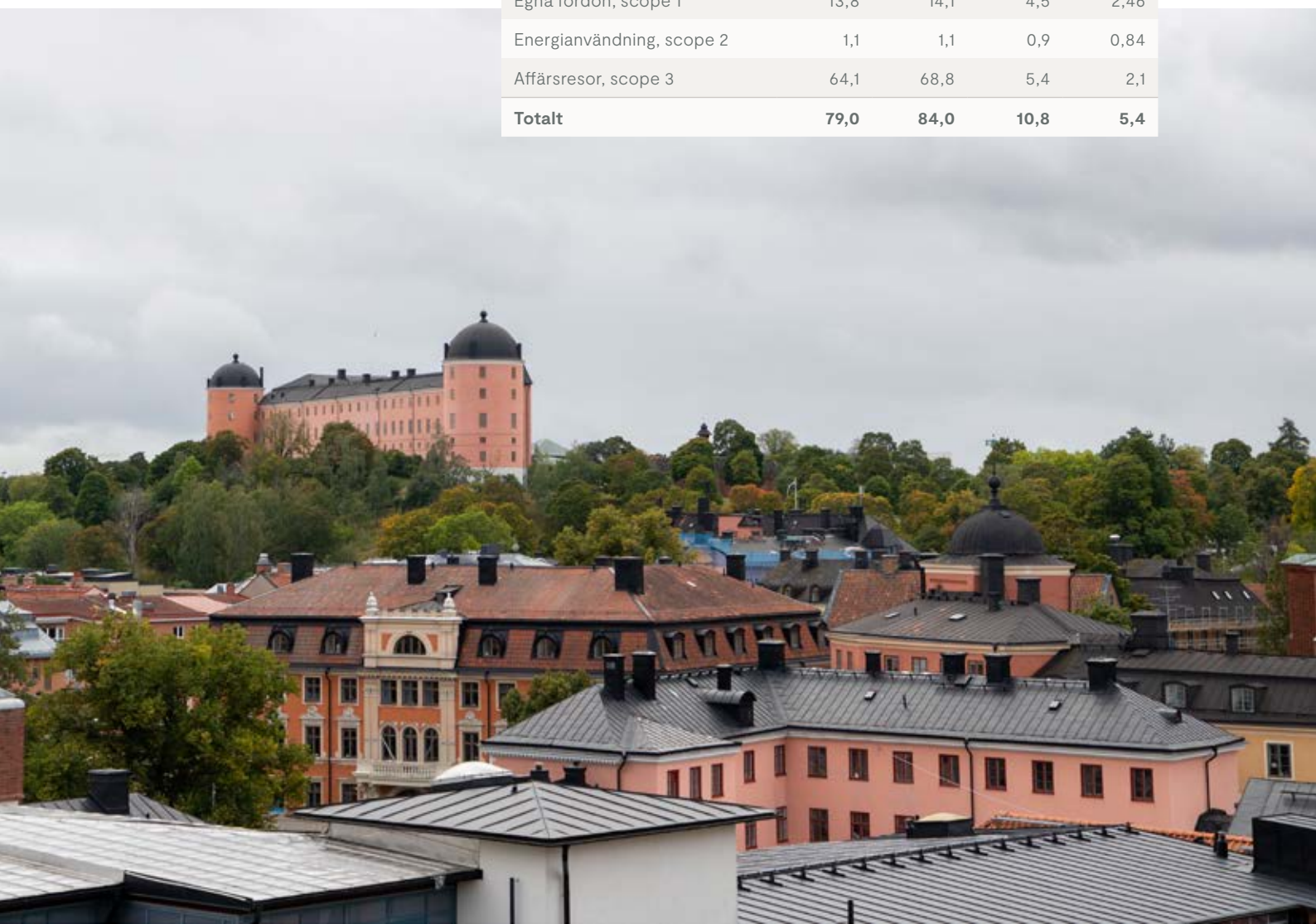
Bolaget har fastställt en ny bilpolicy som innebär att från och med den 1 januari 2022 så erbjuds inte längre några tjänste- eller förmånsbilar till anställda. Målet är att från och med den 1 januari 2026 ska det inte längre finnas några tjänste- eller förmånsbilar i bolaget.

Avfallshantering

Ogunsen arbetar för att minska miljöpåverkan genom avfallsförebyggande åtgärder, återanvändning samt återvinning i enlighet med avfallshierarkin. På våra kontor har vi rutiner och miljöstationer för sortering och återvinning av avfall. Genom regelbundna miljöronder säkerställer och förbättrar vi vår återvinning.



Koldioxidutsläpp, ton	2018	2019	2020	2021
Egna fordon, scope 1	13,8	14,1	4,5	2,46
Energianvändning, scope 2	1,1	1,1	0,9	0,84
Affärsresor, scope 3	64,1	68,8	5,4	2,1
Totalt	79,0	84,0	10,8	5,4





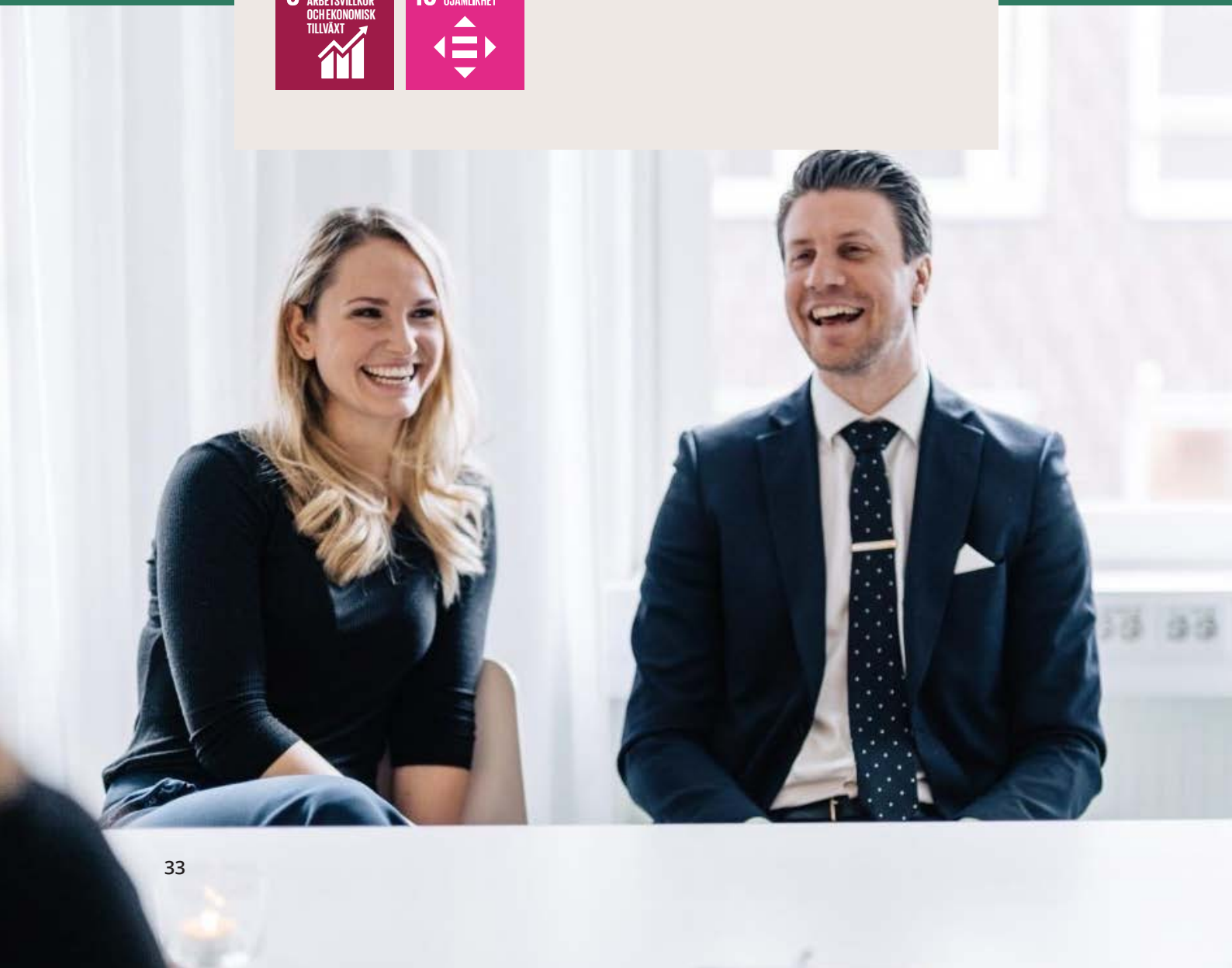
Digitalisering

De kommande årens investeringar syftar till att öka Ogunsens förmåga att samarbeta och leverera våra tjänster digitalt, vilket har en direkt påverkan på verksamhetens effektivitet och samtidigt minskar behovet av resor vilket ger en positiv effekt i vårt hållbarhetsarbete.

OMRÅDE

4. Hållbara medarbetare

Ogunsen verkar för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö genom välfungerande processer, gott ledarskap och goda arbetsförhållanden. Vi arbetar för att skydda medarbetarnas rättigheter och för att främja medarbetarnas motivation, effektivitet, hälsa och välbefinnande vilket bidrar till en långsiktigt effektiv verksamhet samt resulterar i att vi får hållbara medarbetare.



Ett hälsosamt och hållbart arbetsliv

Ogensen ska erbjuda medarbetarna en arbetsmiljö som ger dem förutsättning att vara hållbara. En ohälsosam arbetsbelastning beror ofta på en kombination av personliga, sociala och omgivningsspecifika faktorer. För att förebygga ohälsosam arbetsbelastning är det viktigt att var och en tar sitt ansvar i sin roll som medarbetare, kollega och chef.

Till följd av att våra medarbetare till stor del har arbetat hemifrån under året har fokus varit att upprätthålla en god och hållbar arbetsmiljö och arbetssituation. Dessutom har vi arbetat med att upprätthålla företagets kultur och samverkan mellan medarbetarna genom olika aktiviteter både på distans och anpassade efter rådande omständigheter. Exempel på det har varit att uppmana medarbetarna att ta vissa möten som "Walk-and-Talk", workshop och teambuilding i mindre format utomhus och digitala konferenser. Dessutom har vi valt att aktivera våra medarbetare i digitala forum genom att anordna aktiviteter som gynnar hälsan så som stegtävlingar, digitala föreläsningar och Blodomloppet på distans.

Ogensen strävar efter en låg procentandel av sjukfrånvaro. För att räkna ut sjukfrånvaron i koncernen divideras den totala sjukfrånvaron i timmar med de ordinarie arbetstimmar för aktuellt år. I ordinarie arbetstid är tjänstledighet och föräldraledighet exkluderat. Under 2021 var sjukfrånvaron 3,08%.

Den nya flexibla arbetsplatsen

Under 2021 tvingades Ogensen, liksom många andra, att fortsatt arbeta hemifrån. Vi har frågat våra medarbetare vad som är viktigt för dem i arbetet och fått

bekräftat att flexibilitet och en dynamisk arbetsplats är betydelsefulla faktorer. Under året påbörjades därför arbetet att utforma den nya flexibla arbetsplatsen, fortsatt med en stark och sammanhållande kultur som är kärnan i Ogensen.



Uppdragsvariationen hos SJR är spännande och engagerande. Dessutom är de mycket måna om sina konsulter – det gör att jag känner mig omhändertagen och trygg!

Ann Widerberg, Konsult SJR

Som ytterligare åtgärder för att anpassa oss efter den nya arbetsvardagen samt säkerställa välmående hos våra medarbetare har vi utbildat våra chefer i distansledarskap och löpande haft en dialog om vikten av att ta pauser, röra på sig, få frisk luft och ha rutiner även i hemmamiljön. Dessutom har vi tillsammans utvecklat vår mötesstruktur för att anpassa oss mer till den digitala miljön.

Attraktiv arbetsgivare

Förutom regelbundna avstämningar, utvecklings- och målsamtal som bland annat har till syfte att stämma av trivsel och arbetsmiljö, har Ogensen under 2021 implementerat en ny form av



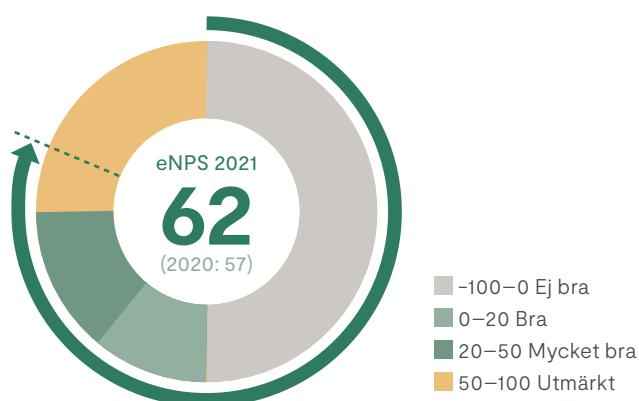
O. "Vi är som en familj, vi vinner och förlorar tillsammans. Ogunsen är som bolag extremt måna om sina anställda och behandlar alla med respekt. För mig är arbetet en livsstil, därför uppskattar jag vår goda kultur och nära relationer!"

Marcus Cohen, Senior Account Manager

medarbetarundersökning för de interna medarbetarna med avsikt att kunna följa upp och mäta hälsa och välmående i realtid. Verktöget är en modern plattform för att mäta medarbetarengagemang med en unik metod som inkluderar varje individ i processen. Som medarbetare får man möjligheten att följa sitt eget resultat över tid och kan dessutom få råd om vad man kan göra för att förbättra sitt välmående och/eller engagemang.

För våra konsultmedarbetare mäts faktorer så som mål och måloppfyllelse, lärande och utveckling, relation till konsultchef och arbetsbelastning. Under 2022 planerar vi att skicka ut denna undersökning mer regelbundet varför det kommer att ske två gånger per år i stället för en gång.

Ett indexvärde som Ogunsen valt att mäta och följa upp årligen är Employee Net Promoter Score (eNPS), vilket är en undersökningsmetod som bygger på frågan: "Hur troligt är det att du skulle rekommendera din arbetsgivare till en vän eller bekant?" Resultatet presenteras i en skala från -100 till 100, där ett index >0 anses vara bra och ett indexvärde >50 anses vara utmärkt. Ogunsens mätningar under 2021 resulterade i ett eNPS-index på 62.



Ålders- och könsfördelning, medelantal		2021		2020		2019	
		Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Styrelse	<30 år	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 år	0	0%	2	50%	1	0%
	>50 år	6	33%	4	25%	6	14%
Chefer	<30 år	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 år	10	86%	15	93%	15	93%
	>50 år	7	86%	4	75%	2	50%
Konsult- chefer	<30 år	0	100%	0	100%	4	76%
	30-50 år	13	84%	16	75%	18	67%
	>50 år	0	0%	0	0%	0	0%
Övriga medarbetare	<30 år	85	53%	96	58%	113	63%
	30-50 år	152	72%	148	72%	168	78%
	>50 år	80	82%	63	85%	71	84%
Totalt		352	70%	347	70%	397	73%

Medelantal anställda per bolag		2021		2020		2019	
		Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Ogensen AB		13	75%	12	70%	12	75%
SJR in Sweden AB		321	70%	307	71%	356	74%
SJR IT in Scandinavia AB		2	54%	3	40%	5	56%
Ogensen Executive Search AB		2	59%	7	70%	7	71%
Women Executive Search Sweden AB		8	91%	12	100%	10	100%
Totalt		346	71%	341	71%	390	75%

Medelantal anställda per personalkategori		2021		2020		2019	
		Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Konsultmedarbetare		274	68%	250	71%	282	75%
Interna medarbetare		72	78%	91	74%	108	74%
Totalt		346	70%	341	71%	390	75%

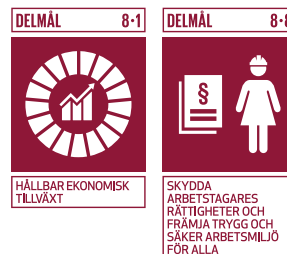
Utvecklingssamtal Andel anställda som har utvecklingssamtal, %	2021	2020	2019
Kvinnor	100%	100%	100%
Män	100%	100%	100%
Totalt	100%	100%	100%

Kollektivavtal, %	2021	2020	2019
Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	98%	97%	98%

Sjukfrånvaro, %	2021	2020	2019
Ogensen AB	1,65%	2,21%	0,36%
SJR in Sweden AB	3,14%	2,50%	2,36%
SJR IT in Scandinavia AB	0,80%	1,90%	0,76%
Ogensen Executive Search AB	0,00%	2,52%	7,99%
Women Executive Search Sweden AB	4,75%	3,46%	–
Genomsnitt	3,08%	2,50%	2,40%

Övriga nyckeltal	2021	2020	2019
Genomsnittlig anställningstid, år	1,9	2,2	1,9
Medelålder, år	40	39	38
eNPS (exkl Wes)	62	57	–

Förändring i medar- betarstyrkan (exkl konsultmedarbetare)	2021			2020			2019		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Nyanställda									
<30 år	3	2	5	2	0	2	7	3	3
30–50 år	11	3	14	8	1	9	12	6	6
>50 år	0	1	1	1	0	1	3	1	1
Andel nya anställda av totalt antal anställda	20%	8%	28%	12%	1%	13%	20%	9%	9%
Anställda som slutat									
<30 år	3	0	3	5	1	6	13	0	0
30–50 år	9	2	11	17	8	25	14	7	7
>50 år	1	0	1	3	2	5	12	0	0
Andel anställda som slutar av total antal anställda	18%	3%	21%	27%	12%	39%	27%	6%	6%



Kompetensutveckling

För att hela tiden ligga i framkant och stärka positionen som det självklara konsult- och rekryteringsföretaget för våra kunder, kandidater och medarbetare, krävs kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Vi arbetar för att utveckla och ta tillvara medarbetarnas kompetens för att säkerställa att alla anställda har den kompetens som krävs i dag och i framtiden.

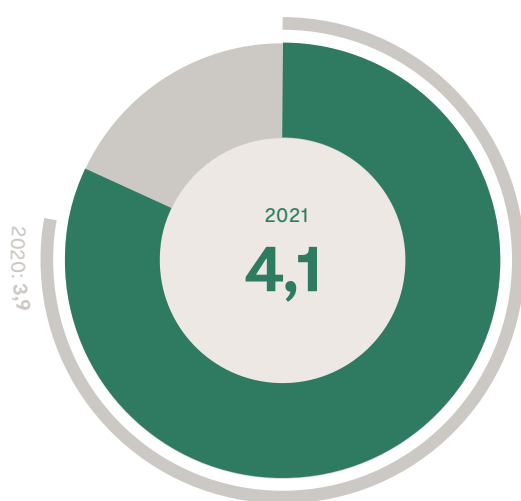
Vi betraktar kompetensutveckling som ett strategiskt verktyg för att lyckas och nå framgång. Medarbetarnas kompetenser, erfarenheter och engagemang utgör förutsättningar för vår förmåga att nå våra mål.

Grunden i strategin för utbildning och utveckling av medarbetarna är vår modell för avstämnings- och målsamtal. Dessa ska genomföras månadsvis där syftet är att stämma av medarbetarens mående, måluppfyllelse och fokus framåt. I kombination med detta genomförs årligen ett utvecklingssamtal där chef och medarbetare, förutom att stämma av hälsa och välmående, går igenom året som har gått sett till arbetssituation, feedback och prestation samt gör en individuell kompetensutvecklingsplan för kommande år. Alla medarbetare har så väl rätt till som eget ansvar för att ständigt utvecklas till sin fulla potential. Alla beslut rörande anställningar, befordringar och kompetensutveckling ska baseras på personlig förmåga, meriter, kvalifikationer samt legitima och affärsmässiga behov som företaget har.



Åtgärder vi genomfört under året

- Vidareutbildning i distansledarskap
- Utbildning i affärsmannaskap för interna medarbetare
- Utbildning i nytt testverktyg för rekryteringsverksamheten
- Utbildning i distans- och hemarbete
- Arbetsmiljöutbildning för konsultmedarbetarna
- Introduktionsutbildning för konsultmedarbetarna



I Ogunsens medarbetarundersökningar ställs frågor kring lärande och utveckling. Indexvärdet på denna faktor för våra interna medarbetare år 2021 var 4,1 av 5. För våra konsultmedarbetare var medelvärde på denna faktor 4,2 av 5. Positivt är att vi har ökat värdet och uppnått vårt mål att ha ett värde >4.

Samtliga chefer och interna medarbetare på Ogunsen genomgår en årlig arbetsmiljöutbildning i syfte att öka kunskapen om var och ens ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2021 introducerades en ny arbetsmiljöutbildning för våra konsultmedarbetare med inriktning mot arbetsmiljön ute hos kund och Ogunsens gemensamma arbetsmiljöansvar. En introduktionsutbildning togs under året fram för våra konsultmedarbetare i syfte att skapa en positiv och innehållsrik introduktion.

Ogensen är noga med att involvera medarbetarna i de projekt och förändringar som ska genomföras. På så sätt tar företaget del av det engagemang och den kompetens som redan finns i organisationen samtidigt som man löpande bidrar till en kontinuerlig kompetensutveckling där medarbetarna lär av varandra.

Utbildningslösning för våra konsultmedarbetare

För att möta de behov som våra konsultmedarbetare har gällande kompetensutveckling, kopplat till erfarenhet och uppdrag, har vi under 2021 fortsatt arbetet att tillhandahålla anpassade och digitala utbildningar. Arbetet fortlöper under 2022 där målsättningen är att ha en modern och effektiv utbildningslösning för våra konsultmedarbetare.

Kompetenstimmen

Under 2021 har Ogensen börjat planera för ett nytt kompetensutvecklingsprojekt som initialt berör de interna medarbetarna och som kommer att kallas för "Kompetenstimmen". Tanken med detta är att alla medarbetare har möjlighet att kompetensutveckla sig med någonting som de tycker är intressant och utvecklande under 1 h/v. Det kan vara allt ifrån att lyssna på en podd, läsa en bok, lyssna på ett seminarium eller delta i en utbildning. Utfallet av Kompetenstimmen följs upp mellan medarbetare och chef i de månatliga samtalen. Projektet förväntas lanseras under 2022.



"Genom löpande avstämningar och målsamtal med våra medarbetare skapar vi förutsättningar för att medarbetaren och vi som arbetsgivare har rätt kompetens och fokus nu och framåt."

Stephanie Svensson, HR Business Partner



Jämställdhet och mångfald

Utifrån en grundsyn om alla människors lika värde ska alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter. Alla relationer i företaget – mellan kollegor, med kunder, kandidater eller leverantörer – ska genomsyras av respekt. Genom att arbeta med jämställdhet och mångfald skapar vi en kultur där olikheter används som en framgångsfaktor. Vi ser styrkan i varandras olikheter och lär oss av det.

På Ogunsen ska jämställdhets- och mångfaldsarbetet vara ett naturligt inslag i verksamheten. Vi strävar efter att uppnå ett inkluderande arbetsklimat där alla tillåts bidra fullt ut med sina olika erfarenheter och bakgrunder vilket främjar såväl effektivitet som kvalitet.

Balanserad könsfördelning

Ogunsen verkar för en balanserad könsfördelning och mångfald bland alla medarbetare, på alla nivåer. Utmaningar finns då Ogunsen tillhör en fortsatt kvinnodominerad bransch, främst avseende de interna rollerna som exempelvis rekryteringskonsult. Arbetet för en balanserad könsfördelning i koncernen inklusive styrelsen fortsätter vid kommande rekryteringar.

Fördomsfri rekrytering

Vid rekrytering ska sökande värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi arbetar därför kompetensbaserat och kompetenserna som krävs för tjänsten tas fram i samråd med ansvarig rekryterare/konsultchef och chef. Under 2021 har Ogunsen utbildat sina rekryteringskonsulter i testverktyget Assessio vilket är ett verktyg som hjälper till att rekrytera kompetensbaserat och objektivt. På så sätt får vi en mer träffsäker och fördomsfri rekryteringsprocess där alla kandidater ges samma chans.



Åtgärder vi genomfört under året

- Nytt verktyg för mätning av engagemang och välmående och som även berör området diskriminering, mobbning och trakasserier
- Utbildning i nytt testverktyg som kompletterar arbetet för en kompetensbaserad och fördomsfri rekryteringsprocess



Könsfördelning i koncernen

Kvinnor:	70 %
Män:	30 %



Åldersfördelning i koncernen

< 30 år:	25 %
30–50 år:	50 %
> 50 år:	25 %

Diskriminering och kränkande särbehandling

Ogensen arbetar aktivt för att förebygga och motverka förekomsten av diskriminering och kränkande särbehandling genom aktiva åtgärder som ska bedrivas genom att undersöka, analysera, genomföra samt följa upp och utvärdera. I enlighet med vår policy hålls löpande avstämningar med konsultmedarbetarna samt mål- och utvecklingssamtal med interna medarbetare för att uppmärksamma eventuella missförhållanden.

Som en del av vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete implementerades under 2021 det nya verktyget för att mäta engagemang och välmående. Verktöget kommer att användas för de interna medarbetarna och inkludera frågor om diskriminering, mobbning och trakasserier. I planen för 2021 låg att utbilda våra chefer och ledare i ett inkluderande ledarskap. Under året omvärderades behovet till att även omfatta våra medarbetare. Därför planerar Ogensen att i stället utbilda alla våra interna medarbetare i ett inkluderande medarbetarskap under 2022. Under 2021 rapporterades inga fall av diskriminering.

Samarbete med stiftelsen Mitt Liv

Sedan 2014 har Ogensen samarbetat med organisationen Mitt Liv som arbetar för integration och mångfald på arbetsmarknaden. Tack vare vårt samarbete med Mitt Liv har vi haft möjlighet att kontinuerligt kompetensutveckla våra medarbetare och chefer i ett inkluderande förhållningssätt och samtidigt haft förmånen att bygga ett stort och värdefullt nätverk. Under 2021 deltog tre av Ogensens medarbetare i mentorskapsprogrammet Mitt Livs Chans.

Processen för väsentlighetsanalys

Ogunsens hållbarhetsarbete utgår från de ekonomiska, sociala och miljömässiga områden som bedöms vara mest väsentliga för verksamheten. Dessa områden identifieras genom en väsentlighetsanalys som består av dialog med våra viktigaste intressenter samt analys av områdenas påverkan på vår verksamhet och omvärld.

Intressentdialog

Våra intressenters åsikter är betydelsefulla när vi utvecklar vår verksamhet. Genom dialog med företagets viktigaste intressenter har Ogunsen kartlagt förväntningarna på företaget och verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv. Ogunsens viktigaste intressenter är medarbetare, kunder, kandidater, ägare, leverantörer samt Ogunsens branschorganisation. Dialogen har genomförts med kund- och medarbetarundersökningar samt genom intervjuer med utvalda intressenter. I tabellen nedan presenteras de frågor som är viktiga för respektive intressentgrupp samt de vanligaste kanalerna för kommunikationen och hur dialogen påverkar Ogunsens verksamhet.

Processen för väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen baserar sig på en kartläggning av frågor i två dimensioner; dels bedöms hur stor påverkan olika hållbarhetsfrågor har på omvärlden, dels utreds hur viktiga samma hållbarhetsfrågor är för Ogunsens intressenter.

Den senaste väsentlighetsanalysen genomfördes under 2020 och bekräftade i stort sett tidigare bedömningar av bolagets viktigaste hållbarhetsfrågor. Frågor som har med erbjudande, kunder, kandidater och medarbetare bör vara högst prioriterade. De högst prioriterade frågorna är jämställdhet och mångfald samt hållbart och hälsosamt arbetsliv.

Resultatet av den senast genomförda väsentlighetsanalysen är de 10 väsentliga aspekter som framgår av sidan 12 och som ska prioriteras i Ogunsens strategi och hållbarhetsarbete. För att tydliggöra inriktningen på vårt arbete har vi delat in aspekterna i fyra fokusområden; Hållbara medarbetare, Ansvarsfulla affärer, Klimatsmart verksamhet samt Samarbeten och ideella engagemang.



Intressent	Frågor i fokus	Dialog	Påverkan
Kunder	Hållbart och hälsosamt arbetsliv Efterlevnad av lagar och regler Jämställdhet och mångfald Kvalitet	Enkätundersökning Krav i ramavtal Löpande dialog via kundansvarig	Uppförandekod Ledningssystem för kvalitet Kompetensbaserad urvalsprocess
Medarbetare	Jämställdhet och mångfald Hållbart och hälsosamt arbetsliv Lönsamhet och tillväxt Kompetensutveckling	Enkätundersökning Utvecklingssamtal Medarbetarundersökningar Arbetsmiljögruppen	Utbildningar i arbetsmiljö Arbetsmiljögruppens arbete
Ägare	Lönsamhet och tillväxt Kvalitet Informationssäkerhet och dataskydd		Uppförandekod
Kandidater	Informationssäkerhet och dataskydd Mångfald och jämställdhet	Kandidatintervjuer	Kompetensbaserad urvalsprocess
Leverantörer	Leverantörers miljöarbete	Upphandling	Krav på leverantörer
Branschorganisation	Affärsetik Efterlevnad av kollektivavtal	Löpande dialog via HR	Kundavtal och villkor Anställningsvillkor

Risikanalys

Ogensen är exponerat för ett antal risker som kan påverka koncernens verksamhet, resultat och finansiella ställning. Ogensen genomför löpande riskutvärderingar som innefattar en identifiering av de risker som påverkar koncernen samt vidtar åtgärder för att hantera dessa.

Risk	Beskrivning	Åtgärd
Kompetensförsörjning	Ogunsens verksamhet är beroende dels av att kunna attrahera och rekrytera kompetent personal, dels av att personalen bibehåller sin kompetens, fortsätter att utvecklas och är motiverade. Brist på arbetskraft, hög personalomsättning eller förlust av nyckelpersoner skulle därför påverka bolaget negativt.	Ogensen arbetar kontinuerligt med företagskultur, miljö- och arbetsförhållanden samt kompetensutveckling för att säkerställa att bolaget är en attraktiv arbetsgivare.
Konjunkturen	Den svenska marknaden för bemanningstjänster påverkas allmänt av rådande konjunktur. Ett försämrat allmänt affärsklimat kan därför påverka efterfrågan på bolagets tjänster.	Ogensen har historiskt hanterat upp- och nedgående konjunktur genom att erbjuda både rekryterings- och konsulttjänster.
Etiska risker	Etiska risker kan innefatta att medarbetare inte följer nationella regelverk, Ogunsens uppförandekod, policys eller är involverade i korrup-tion, mutor eller andra oegentligheter. Sådant agerande kan leda till skadat varumärke, juridiska sanktioner och böter.	Utbildning och andra förebyggande åtgärder genomförs på alla nivåer i bolaget.
Arbetsmiljörisker	Ogunsens största arbetsmiljö- och hälsorisker är stillasittande samt stressrelaterade besvär.	Bolaget arbetar kontinuerligt med att säkerställa arbetsmiljö och hälsa hos medarbetarna. Ogunsens lokaler är utformade för att uppmuntra till rörelse och varierad arbetsställning. Ogensen strävar efter en öppen och tillitsfull kultur för att minimera stress. Medarbetarna erbjuds stöd efter varje individs behov för att förebygga ohälsa och risker i arbetsmiljön.
Mänskliga rättigheter	Ogunsens verksamhet är personalintensiv. Det innebär risk kopplat till diskriminering baserad på kön, social- eller religionstillhörighet, ålder eller sexuell läggning.	Ogunsens ledning arbetar kontinuerligt med att säkerställa att verksamheten följer bolagets uppförandekod och policy för jämställdhet och mångfald.
Miljö- och klimatrelaterade risker	Som tjänsteföretag har Ogensen inte så stor miljö- och klimatpåverkan. Miljö- och klimatriskerna bedöms som låga och är kopplade till kontorsverksamheten och tjänsteresorna.	Ogunsens miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy och miljömål.

GRI-Index

Indexet nedan anger var i hållbarhetsredovisningen respektive GRI-upplysning finns.

GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar/reservation
GENERELLA STANDARD-UPPLYSNINGAR			
Organisationsprofil			
102-1	Organisationens namn	4	
102-2	Viktiga varumärken, produkter och tjänster	5	
102-3	Organisationens huvudkontor	4	
102-4	Plats för verksamheter	4	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	4	
102-6	Marknader som organisationen är verksam på	4	
102-7	Organisationens storlek	36	
102-8	Sammanställning av organisationens arbetskraft	36	
102-9	Leverantörskedja	16	
102-10	Betydande förändringar gällande organisationen och dess leverantörskedja	17	
102-11	Huruvida organisationen följer försiktighetsprincipen	30	
102-12	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklara- tioner eller principer som organisa- tionen följer	14	
102-13	Medlemskap i organisationer	7	
Strategi och analys			
102-14	Uttalande från senior beslutsfattare	6	
Etik och integritet			
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande som organisationen följer	13	
Styrning			
102-18	Styrningsstruktur	13	

GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar/reservation
--------------	-------	---------------	-----------------------

Intressentdialog

102-40	Lista över intressegrupper	43	
102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	37	
102-42	Grund för identifiering och urval av intressenter som det förs dialog med	42	
102-43	Tillvägagångssätt för intressentdialoger	42	
102-44	Huvudfrågor och områden som lyfts i intressentdialogerna	43	

Rapporteringsprinciper, väsentliga aspekter och avgränsningar

102-45	Koncernbolag som omfattas av redovisningen	4	Samtliga om inte annat anges
102-46	Processen för att identifiera väsentliga aspekter	42	
102-47	Lista på väsentliga frågor	12	
102-48	Förändringar av tidigare redovisad information	46	Inga korrigeringar har gjorts
102-49	Väsentliga förändringar från tidigare redovisningar vad gäller omfattning och aspekternas avgränsning	42	
102-50	Redovisningsperiod	3	
102-51	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen	3	
102-52	Redovisningscykel	3	
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	3	
102-54	Rapporteringsnivå enligt GRI Standards	3	
102-55	GRI-index	45-47	
102-56	Granskningsprocess	3	

SPECIFIKA UPPLYSNINGAR

201 Ekonomiskt resultat	201-1 Skapat och levererat ekonomiskt värde	24	
205 Antikorruption	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorruptions-policy och rutiner	16	
205 Antikorruption	205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	16	
305 Utsläpp	305-2 Indirekta, energirelaterade utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	31	
305 Utsläpp	305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	31	Tjänsteresor

GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar/reservation
401 Anställning	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	37	
403 Hälsa och säkerhet	403-2 Skador och sjukfrånvaro	37	Givet verksamhetens art väljer Ogunsen att enbart rapportera på sjukfrånvaro.
404 Träning och utbildning	404-1 Genomsnittlig utbildning i timmar per anställd	38	Data saknas. Rapporterar index för lärande och utveckling.
404 Träning och utbildning	404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering av sin prestation och karriärutveckling	37	
405 Mångfald och lika möjligheter	405-1 Sammansättning av styrelse och ledning och uppdelning av medarbetare per personalkategori	36	
406 Icke-diskriminering	406-1 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	41	



Crowe Osborne AB

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 2021 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min 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

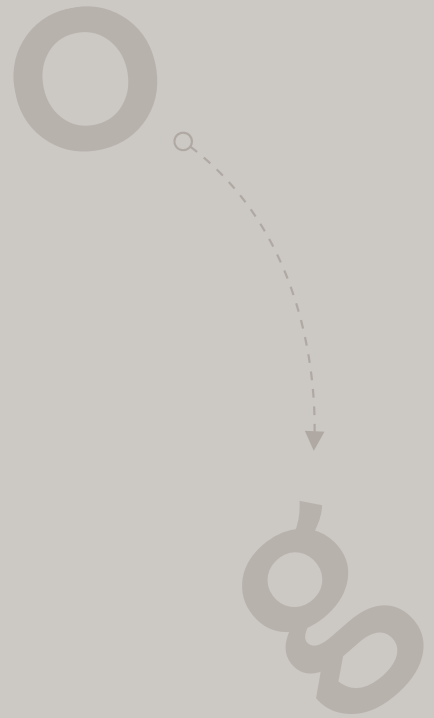
En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 28 mars 2022

Crowe Osborne AB

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Christer Eriksson".

Christer Eriksson
Auktoriserad revisor



ogunsen.

creating
excellence



Wes