



# Innehåll

## INLEDNING

VD har ordet	3
Om rapporten	4
Höjdpunkter 2023	5

## OM OGUNSEN

Ogunsen och våra bolag	6
Styrelsens ordförande har ordet	8
30 år av hållbar framgång	9

## PÅVERKAN OCH INTRESSENTDIALOG

Hur vi prioriterar	10
Intressentdialoger	11
Påverkan	13
Agenda 2030 och vår roll	14

## STRATEGI OCH STYRNING

Vår hållbarhetsstrategi	15
Organisation och styrning	16
Väsentliga hållbarhetsfrågor	18
Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor	19

## STRATEGISKA OMRÅDEN

Ansvarsfullt företagande	21
Hållbara medarbetare	25
Arbetsätt som gör skillnad	37
Klimatsmart verksamhet	45
Hållbarhetsdata	49
GRI-index	53

### Ansvarsfullt företagande 21

Affärsetik och företagskultur	22
Integritets- och dataskydd	24
Ansvarsfulla inköp	24

### Arbetsätt som gör skillnad 37

Mångfald och inkludering i arbetslivet	38
--	----

### Hållbara medarbetare 25

God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet	27
Arbetsvillkor	31
Kompetensutveckling	32
Mångfald och inkludering	34

### Klimatsmart verksamhet 45

Minska klimatpåverkan	46
-----------------------	----



**KENT SANGLER**  
VD, Ogunsen

## VD HAR ORDET

# Arbetet fortsätter med hållbarhet i fokus

**Viljan att bli bättre och än mer hållbar är stor. Med ett modernt arbetssätt och tankar i framkant fortsätter vårt arbete med att främja en hållbar arbetsmarknad och ett hållbart arbetsliv.**

2023 blev ett år som kännetecknades av vikande konjunktur och en osäkerhet i världsläget, hur skulle det utveckla sig? Det som inte har varit någon osäkerhet är vårt fortsatta arbete med att utveckla vårt hållbarhetsarbete i syfte att skapa ännu bättre och mer långsiktiga affärsrelationer och bidra till ett bättre samhälle.

➤ Hållbarhet har varit en del av vår strategi sedan starten och arbetet utvecklas vidare i dialog med våra intressenter.

Vår kompetens i ämnet ökar. Vårt hållbarhetsarbete fortsätter att utvecklas för att skapa ett högre värde för våra kunder, kandidater, medarbetare och övriga intressenter. Jag fortsätter att vara stolt och tacksam för det engagemang som våra medarbetare visar.

Under 2024 kommer vi att påbörja arbetet med att anpassa vår hållbarhetsrapportering enligt CSRD. Vi ser fram emot att ta nya steg och bidra till ett mer hållbart arbetsliv präglad av mångfald och inkludering, och som alltid med glädje på jobbet som grund.



# Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport är avlämnad av styrelsen för Ogunsen AB (publ) org nr 556443-2929. Rapporten avser verksamhetsåret 2023 och omfattar Ogunsen AB med dotterbolag. Detta är Ogunsen AB:s femte hållbarhetsrapport (den fjärde publicerades 2023-03-30). Rapporten är inspirerad av Global Reporting Initiatives Standards (GRI).

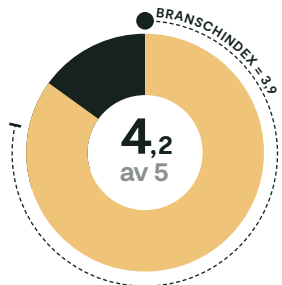
Rapportens innehåll utgår från de tre dimensionerna av hållbar utveckling; ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. Innehållet har definierats utifrån påverkan och väsentlighet, med grund i intressentdialog och väsentlighetsanalys. Målsättningen är att denna hållbarhetsrapport ska redogöra för Ogunsens påverkan på ekonomi, miljö och samhälle på ett konsekvent, transparent, jämförbart och tydligt sätt. I rapporten presenteras Ogunsens identifierade väsentliga områden, resultat samt de risker och möjligheter som är kopplade till dessa områden liksom redogörelser för hur bolaget hanterar dem.

Rapporten är inte granskad av tredje part. Revisorns uttalande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten finns i slutet av rapporten.

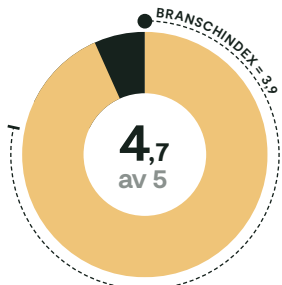
Om du har några frågor eller synpunkter på rapporten är du välkommen att kontakta Petra Förnell, Compliance & Sustainability Officer, Ogunsen AB; [petra.fornell@ogunsen.se](mailto:petra.fornell@ogunsen.se).

# Höjdpunkter 2023

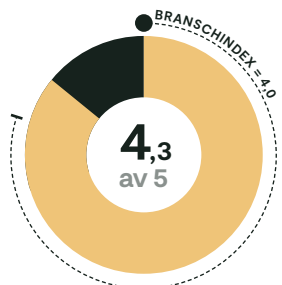
## Att jobba på Ogunsen



Lärande och utveckling



Ledarskap präglat av förtroende och tillit



Engagemangsindex



100%

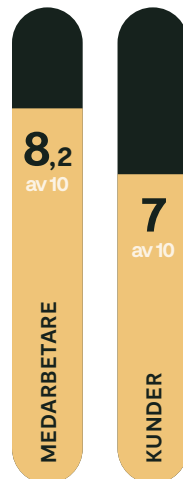
av den el som vi använder på våra kontor kommer nu från förnyelsebara energikällor.

71%

av våra bilar är eldrivna.

108 ton

Klimatkompensation motsvarande 108 ton koldioxidbindning i svenska skogar.

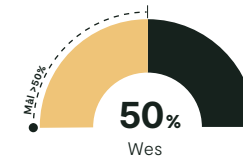


Så uppfyller vi våra intressenters förväntningar på att vara ett ansvarstagande och hållbart företag

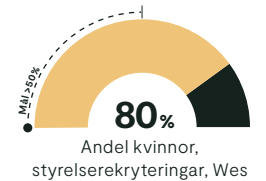
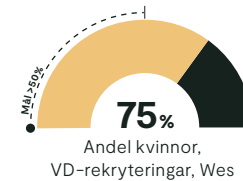
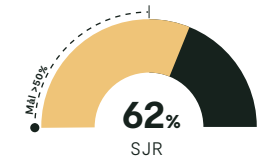


30 years of creating excellence

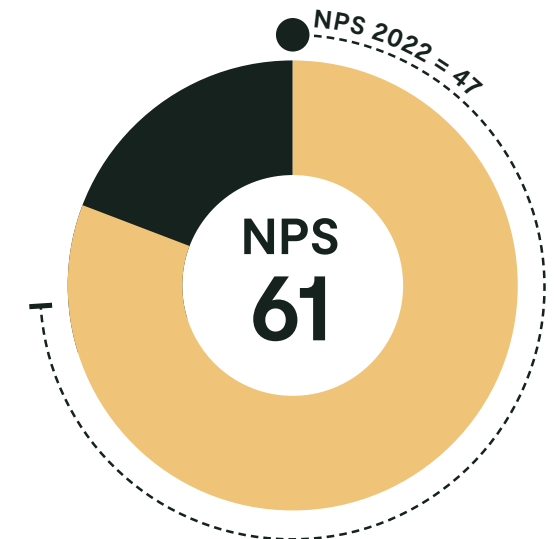
## Jämställdhetsindex



Andel kvinnor av totalt antal genomförda Executive Search-uppdrag



## Kundnöjdhet



# ogunsen.

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 att skapa ett konkurrenskraftigt och ansvarsfullt företag.

2006 startades dotterbolaget SW, en satsning för att hjälpa studenter ut i arbetslivet och unga att hitta anställning. SW är idag inkorporerat i SJR.

2011 startades Wes med en ambition att få fler kvinnor på ledande positioner. Bolaget förvärvades av Ogunsen 2019. Sedan starten har bolaget hjälpt hundratals företag och organisationer att förbättra mångfalden i sina ledningar och styrelser.

I dag är Ogunsen, med dotterbolagen SJR in Sweden AB och Wes, 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. Bolaget har kontor i Stockholm (huvudkontor), Uppsala, Göteborg, Malmö och Helsingborg.

Genom olika varumärken inom specifika nischer tillgodoser vi företags och organisationers behov av kompetens. Vår idé är att etablera, förvärva och utveckla nischade bolag som tillsammans skapar ett komplett erbjudande inom kompetens-, ledar- och talangförsörjning för våra kunder. Vi utvecklar ständigt våra arbetssätt för att bidra till utvecklingen av en hållbar arbetsmarknad.

## Surfaren

Surfaren, har använts som en symbol för vad Ogunsen står för under många år. Surfaren representerar en kombination av disciplin och målfokus men också en närvaro i ögonblicket. Det står för kvalitet och erfarenhet men även ett ständigt driv att utvecklas. Det lyfter vikten av samhörighet, engagemang och känslan av att vara en del av ett större community där vi tillsammans strävar

mot samma mål. För oss på Ogunsen är dessa värden kärnan i vår vision och vårt arbetssätt. Det är det som gör att vi levererar förstklassig kompetens och rätt person för rätt möjlighet samt skapar goda förutsättningar för kunder och individer att växa tillsammans.



## Våra bolag:

- › Verkar självständigt, under olika varumärken.
- › Erbjuder tjänster eller marknader som kompletterar övriga bolag i koncernen.
- › Kännetecknas av:
  - En förmåga att bygga långvariga, nära relationer med kunder, medarbetare, kandidater samt andra intressenter.
  - En stark företagskultur med glädje, kundfokus och engagemang som grund.
  - En vilja att utvecklas och bidra till våra kunders förflyttning.



### SJR in Sweden AB

**Vi hjälper företag med rätt kompetens och människor med rätt utmaning.**

SJR har drivit utvecklingen av konsult- och rekryteringsbranschen i över 30 år. Med ursprung och bas inom Ekonomi och Finans är SJR idag en partner inom fler områden kopplat till organisationers affärsstöd. Bolagets fokus är framtidens chefs-, specialist- och hybridroller. SJR arbetar utifrån devisen Professionals Choice Through Life, vilket innebär att SJR ska vara det självklara valet för yrkesverksamma genom hela livet, från nyexad till executive-nivå.



### W Executive Search AB

**Executive Search samt ledarskaps- och strategirådgivning med fokus på mångfald och inkludering.**

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.

## Våra framgångsbeteenden

### Kvalitet

- › Vi skapar insikt och tydliggör kundens behov.
- › Vi har ett rådgivande och inkluderande arbetssätt för att hitta rätt kompetens till rätt utmaning.
- › Vi är pålästa, kunniga och levererar alltid med kvalitet.

### Ständig förbättring

- › Vi är nyfikna och vågar prova nya saker.
- › Vi ligger i framkant och anpassar oss efter nya förutsättningar.
- › Vi är optimistiska, lösningsfokuserade och strävar efter ständig förbättring.

### Glädje

- › Vi ser styrkan i varandras olikheter och lär oss av det.
- › Vi hjälper och stöttar varandra såväl i med- som motgång.
- › Vi jobbar målinriktat tillsammans och firar gemensamt våra framgångar.



**PER OGUNRO**

Styrelseordförande, Ogunsen

## STYRELSENS ORDFÖRANDE HAR ORDET

# Vi ser olikheter som en styrka och stöttar varandra

Ogunsens grundare och styrelseordförande Per Ogunro reflekterar över vikten av gemenskap och människan i fokus, vilket har varit en kärna i visionen sedan starten för 30 år sedan.

Ogunsen (då under namnet SJR) grundades ur en bankkris. Året var 1993. Per arbetade på Götabanken som drabbades hårt av bankkrisen och många blev av med sitt arbete. I en tid av oro och förtvivlan föddes idén hos Per om att hitta arbeten åt sina kompetenta kollegor. Drömmen om att starta eget slog in och med en stark tro på entreprenörskap och varje medarbetares personliga drivkraft grundade han Ogunsen.

— Det är medarbetarna som bygger företaget. Jag förstod snabbt att företagets framgång grundar sig i medarbetarnas välmående och en djupare gemenskap. Vi har haft det som en tydlig strategi från start och det är något som vi arbetar aktivt med. Det viktigaste för mig är att medarbetarna mår bra hos oss och att vi skapar förutsättningar för det. Vi skrattar, ordnar aktiviteter och skapar minnen för livet tillsammans. Utöver att ha kul på jobbet har vi även haft en tydlig struktur och ständig utveckling sedan dag ett.

Mångfald och gemenskap är inbyggt i bolagets DNA. Det har från start funnits en självupplevd

insikt att «annorlunda» och «olika» berikar och skapar framgång. På Ogunsen ser vi olikheter som en styrka och stöttar varandra i med- och motgång. Att se annorlunda ut och ha andra perspektiv blev min fördel och styrka att bygga företag på. Jag ville visa att det gick att lyckas. Vi behöver en större mångfald och jämlikhet i näringslivet.

**> Mänskligt engagemang är viktigast av allt.**

Mänskligt engagemang är viktigast av allt. Jag är därför väldigt glad och stolt över koncernens långsiktiga samhällsengagemang, bland annat i organisationerna Yennenga Progress och Mitt Liv. Dessa samarbeten ligger helt i linje med vår verksamhet och våra värderingar där vi ser utveckling, olikhet och mångfald som självklarheter.



# 30 år av hållbar framgång!

**Tillväxt sedan 1993.** Ogunsen är idag en av Sveriges ledande aktörer inom rekrytering och konsultverksamhet. Bolaget har haft en genomsnittlig tillväxt på över 20 % sedan 1993. Under denna tid har bolaget hjälpt 10 000-tals människor att hitta arbete, vilket bidragit positivt till den svenska arbetsmarknaden.



# Hur vi prioriterar

Genom hela vår värdekedja har vi möjlighet att skapa – och en skyldighet att skydda – värde för människor, miljön och samhället i stort. För att kunna göra det behöver vi förstå vår verksamhet utifrån den kontext vi verkar i och identifiera vilka hållbarhetsfrågor som kommer att ge störst effekt och som vi därför ska prioritera. Det gör vi genom en så kallad väsentlighetsanalys.

## Väsentlighetsanalys

Genom väsentlighetsanalysen identifierar, utvärderar och bedömer vi den inverkan (positiv och negativ) som bolagets verksamhet medför i relation till olika hållbarhetsfrågor. Analysen görs i dialog med bolagets intressenter och ger oss en översiktsbild som visar var i värdekedjan vi har störst inverkan och vad vi således behöver prioritera. Resultatet av väsentlighetsanalysen är en prioritering av ett antal hållbarhetsfrågor som blir vägledande för det strategiska hållbarhetsarbetet.

Under 2023 har vi sett över och uppdaterat vår hållbarhetsstrategi och våra väsentliga hållbarhetsfrågor. Under 2024 kommer vi att genomföra en ny väsentlighetsanalys som ett led i anpassningen till de nya kraven för hållbarhetsrapportering, CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

› Syftet med väsentlighetsanalysen är att identifiera, utvärdera och prioritera de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för oss och våra intressenter.

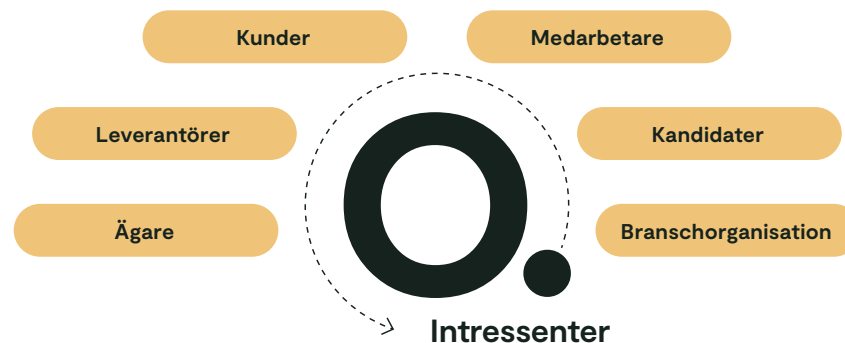


# Intressentdialoger

Intressentdialogerna hjälper oss att identifiera faktiska och potentiella effekter av företagets verksamhet på människor och miljö.

Intressenter är alla som på olika sätt påverkar och påverkas av vår verksamhet. Våra intressenters åsikter är betydelsefulla när vi utvecklar vår verksamhet. Genom dialog med dem har Ogunsen kartlagt förväntningarna på företaget och verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv.

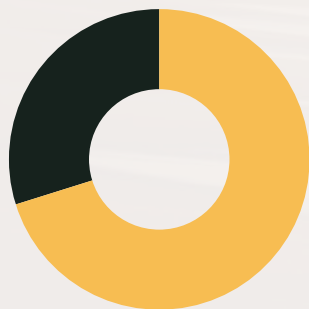
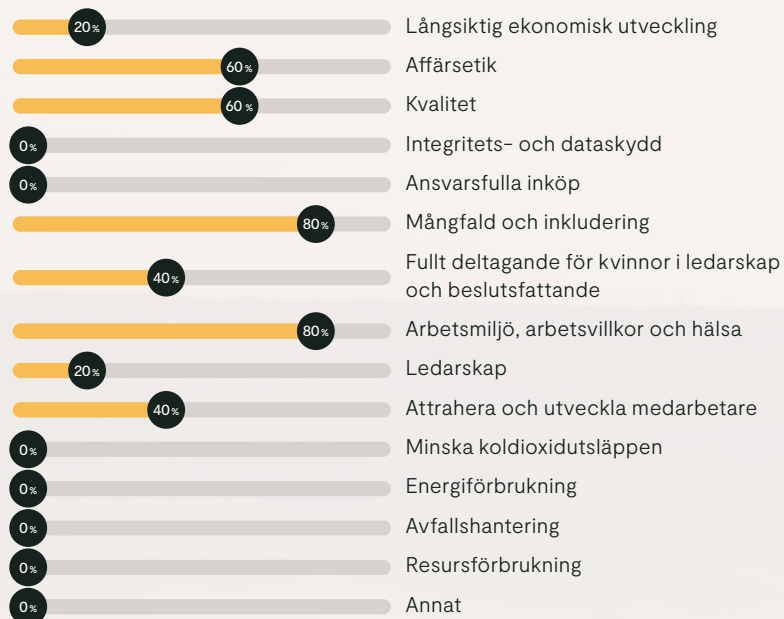
Ogunsens viktigaste intressenter är medarbetare, kunder, kandidater, ägare, leverantörer samt vår branschorganisation. Dialogen har genomförts via digitala undersökningar samt genom intervjuer med utvalda intressentgrupper. Vilka hållbarhetsfrågor som är viktiga för våra kunder framgår även av de ramavtalsupphandlingar som genomförs inom vårt område.



Intressenter	Frågor i fokus	Kanaler för dialog
<b>Kunder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Arbetsmiljö, arbetsvillkor och hälsa</li> <li>› Mångfald och inkludering</li> <li>› Affärsetik</li> <li>› Kvalitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Enkätundersökning</li> <li>› Krav i ramavtal</li> <li>› Löpande dialog via kundansvariga</li> </ul>
<b>Medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Mångfald och inkludering</li> <li>› Arbetsmiljö, arbetsvillkor och hälsa</li> <li>› Attrahera och utveckla medarbetare</li> <li>› Långsiktig ekonomisk utveckling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Enkätundersökning</li> <li>› Mål- och utvecklingssamtal</li> </ul>
<b>Ägare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Lönsamhet och tillväxt</li> <li>› Kvalitet</li> <li>› Affärsetik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Styrelsemöten, ägardialog</li> </ul>
<b>Kandidater</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Mångfald och inkludering</li> <li>› Integritets- och dataskydd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kandidatintervjuer</li> </ul>
<b>Leverantörer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Leverantörens hållbarhetsarbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Upphandling, leverantörmöten</li> </ul>
<b>Branschorganisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Affärsetik</li> <li>› Efterlevnad av kollektivavtal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Löpande dialog via HR</li> </ul>

## Kunder

Vilka hållbarhetsfrågor är viktigast för dig som kund att vi som rekryterings- och konsultbolag prioriterar?

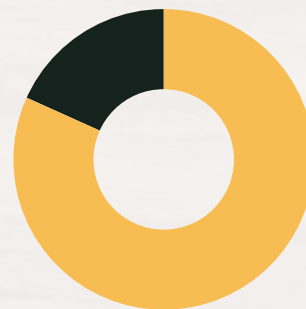
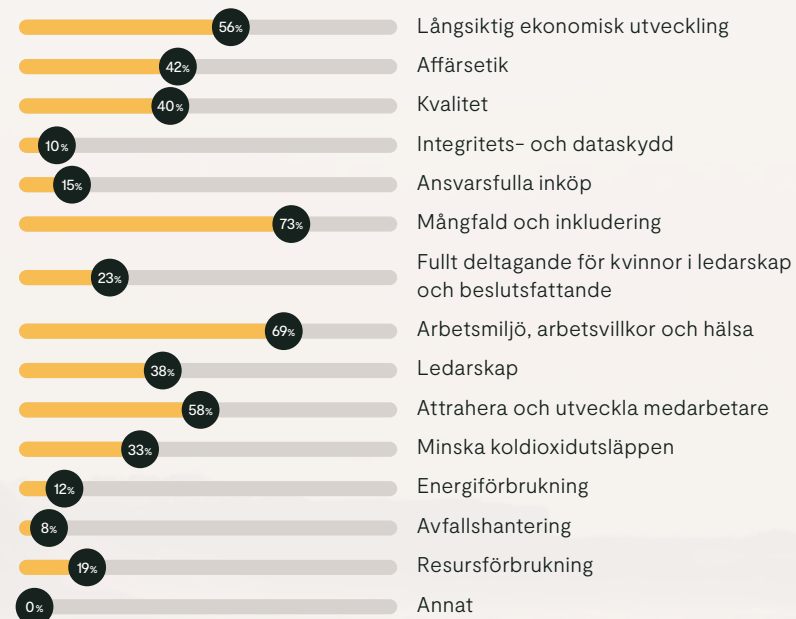


**7**  
av 10

Hur pass väl uppfyller Ogunsen dina förväntningar på att vara ett ansvars- tagande och hållbart företag?

## Medarbetare

Vilka är de viktigaste hållbarhetsfrågorna för dig som medarbetare?



**8,2**  
av 10

Hur pass väl uppfyller Ogunsen dina förväntningar på att vara ett ansvars- tagande och hållbart företag?

# Påverkan

Genom vår verksamhet och vår värdekedja påverkar vi människor, miljö och samhälle på olika sätt. Påverkan kan vara faktisk eller potentiell, positiv och negativ.

## Hållbarhetsrisker i vår egen verksamhet

Ogunsens anseende är beroende av att en hög etisk standard upprätthålls i alla delar av verksamheten. Överträdelser av våra affärsprinciper kan skada bolagets rykte och förtroende hos intressenter. Ogunsen strävar därför efter att upprätthålla ett öppet affärsklimat och en hög affäretik där bolagets uppförandekod utgör grunden. På sidorna 22-23 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området affäretik och våra åtgärder för att minska de affäretiska riskerna.

De största arbetsmiljöriskerna i vår verksamhet är balans mellan krav och resurs, arbetsbelastning och tid för återhämtning samt stillasittande arbete. Risker som kan leda till skador, ökad sjukfrånvaro och konflikter på arbetsplatsen. Vi arbetar för att minimera dessa risker genom att exempelvis erbjuda en varierad arbetsplats, ha regelbundna team- och ledningsgruppsmöten där ansvar, kapacitet och prioriteringar diskuteras samt genomför kvartalsvisa medarbetarundersökningar där både arbetsbelastning och hälsa följs upp. Du kan läsa mer om vårt arbetsmiljöarbete på sidorna 27-30.

Hela vår affärsidé bygger på att vi samlar in, lagrar, analyserar och skickar vidare personuppgifter om kandidater. Det innebär risker kopplade till skyddet av den personliga integriteten. På sidan 24 kan du läsa om

vårt integritets- och dataskyddsarbete. Vår affär innebär också risker för att kandidater diskrimineras. På sidan 44 kan du läsa mer om våra arbetsprocesser för att minska dessa risker.

I vår miljöutredning kartlägger vi sambanden mellan Ogunsens verksamhet och vår miljöpåverkan. Ogunsens växthusgasutsläpp från den egna verksamheten är till stor del koncentrerad till våra affärsresor. Vårt miljöarbete fokuserar därför främst på verksamhetens resmönster. På sidorna 46-48 kan du läsa mer om hur vi arbetar för att minska våra koldioxidutsläpp.

## Hållbarhetsrisker i leverantörsledet

Som bolag behöver vi verka för att vår leverantörskedja inte bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter, en negativ miljöpåverkan, barnarbete, dåliga arbetsvillkor och arbetsförhållanden, korruption samt skatteflykt.

Vår uppförandekod för leverantörer finns till för att minska dessa risker. För att minska sociala- och miljömässiga risker vid inköp av IT-produkter har vi upprättat en policy som innebär att vi ska köpa in TCO-märkta IT-produkter där det är möjligt. Vi prioriterar också leverantörer som innehar ISO certifikat vad gäller kvalitet, miljö och informationssäkerhet. På sidan 24 kan du läsa om hur vi arbetar för att minska hållbarhetsrisker i leverantörsledet.

## Positiv påverkan

Genom vår verksamhet och vår kompetens har vi också möjlighet att positivt påverka våra medarbetare och vårt samhälle.

## Medarbetare

- › **Erbjuda bra arbetsvillkor och lön.** Detta bidrar till att skapa en trygg och sund arbetsmiljö där medarbetarna känner sig uppskattade och värdefulla.
- › **Erbjuda goda möjligheter till utveckling och karriär.** Det gör att medarbetarna känner sig motiverade och engagerade i sitt arbete.
- › **Säkerställa en positiv och inkluderande företagskultur.** Det skapar en arbetsplats där alla känner sig välkomna och respekterade.
- › **Bidra till medarbetarnas hälsa och välbefinnande.** Det gör vi exempelvis genom att erbjuda friskvårdsförmåner, flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete.

## Samhället

- › **Stimulerar ekonomi.** Vi bidrar till att stimulera ekonomin genom att hjälpa företag att hitta de anställda de behöver för att växa.
- › **Bidra till tillväxt.** Genom att säkerställa tillväxt och lönsamhet bidrar vi till att stärka ekonomin och skapa välbefinnande.
- › **Stödjer små och medelstora företag.** Vi kan hjälpa små och medelstora företag att hitta kvalificerade kandidater som de annars inte skulle ha haft tillgång till.
- › **Betala skatt och bidra till välfärden.** Företag är en viktig del av skattesystemet och bidrar på så vis till att finansiera viktiga samhällsfunktioner.
- › **Arbeta för en mer rättvis arbetsmarknad.** Genom våra tjänster, nätverk och partnerskap bidrar vi till en inkluderande arbetsmarknad där all kompetens tas tillvara.
- › **Vara en ansvarsfull samhällsaktör.** Genom vårt stöd till organisationer såsom MittLiv och Yennenga Progress samt andra välgörenhetsengagemang.

FN:S GLOBALA MÅL

# Agenda 2030 och vår roll

Agenda 2030 är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin enats om. Genom att kraftsamla kring de 17 globala målen ska världens länder till år 2030 ha utrotat fattigdom och hunger, förverkligat mänskliga rättigheter för alla, uppnått jämställdhet och skapat ett varaktigt skydd för vår planet och våra naturresurser. Här har näringslivet en viktig roll att spela.

Ogunsen stödjer Agenda 2030 i sin helhet. För att förstå var vi kan bidra mest har vi gjort en systematisk genomgång av samtliga 17 globala mål inklusive de 169 delmålen. Målen har analyserats utifrån innebörd och relevans för vår verksamhet. Genom denna process har vi identifierat de mål där vi har störst möjlighet att bidra till en hållbar utveckling.

Globalt mål	Vårt bidrag
8:1	Vi arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt.
8:5	Vi arbetar för en arbetsmarknad där all kompetens tas tillvara.
8:6	Vi arbetar för att främja ungas anställning, utbildning och praktik.
8:8	Vi arbetar för att skydda våra medarbetares rättigheter och för att säkerställa ett hållbart och hälsosamt arbetsliv.
5:1 och 10:3	Vi arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet.
5:5	Vi arbetar för att främja fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.
16:10	Vi vidtar åtgärder för att skydda den personliga integriteten.
16:5	Vi arbetar för att motverka korruption och oegentligheter i verksamheten.
17	Vi samarbetar och ingår partnerskap för att accelerera arbetet för jämställdhet och mångfald.
13, 15:2	Vi vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar.
7:2	Vi vidtar åtgärder för att öka andelen förnybar energi av vår totala energiförbrukning och för att minska vår energiförbrukning.



# Vår hållbarhetsstrategi

Vision: ETT KONKURENSKRAFTIGT OCH ANSVARSFULLT FÖRETAG

## EKONOMISK HÅLLBARHET



## SOCIAL HÅLLBARHET



## SOCIAL HÅLLBARHET



## MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET



Strategiskt område

**ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE**

Strategiskt område

**HÅLLBARA MEDARBETARE**

Strategiskt område

**ARBETSSÄTT SOM GÖR SKILLNAD**

Strategiskt område

**KLIMATSMART VERKSAMHET**

Väsentliga hållbarhetsfrågor

- Affäretik och företagskultur
- Integritets- och dataskydd
- Ansvarsfulla inköp

Väsentliga hållbarhetsfrågor

- God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet
- Kompetensutveckling
- Mångfald och inkludering
- Arbetsvillkor

Väsentliga hållbarhetsfrågor

- Mångfald och inkludering i arbetslivet

Väsentliga hållbarhetsfrågor

- Minska klimatpåverkan

Övergripande mål

**NÖJDA KUNDER**

Övergripande mål

**EN ATTRAKTIV OCH ANSVARSFULL ARBETSGIVARE**

Övergripande mål

**EN INKLUDERANDE ARBETSMARKNAD DÄR ALL KOMPETENS TAS TILLVARA**

Övergripande mål

**KLIMATNEUTRALA I DEN EGNA VERKSAMHETEN**

Samhällsbidrag

Vi sköter våra åtaganden, lever upp till våra intressenters krav och tar ansvar för vår verksamhet och för vår omgivning.

Samhällsbidrag

Vi främjar våra medarbetares motivation, utveckling, hälsa och välbefinnande.

Samhällsbidrag

Vi nyttjar vår kompetens och våra resurser för att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet.

Samhällsbidrag

Vi tar ansvar för miljön och vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar.

ISO 14001 / ISO 9001

# Organisation och styrning

## Strategi

Ogunsen arbetar med hållbarhet utifrån fyra strategiska områden; Ansvarsfullt företagande, Hållbara medarbetare, Arbetssätt som gör skillnad samt Klimatsmart verksamhet.

Varje strategiskt område har en direkt koppling till en av de tre dimensionerna av hållbar utveckling: miljömässig hållbarhet (Environmental), Social hållbarhet (Social) och Ekonomisk hållbarhet (Governance). Givet bolagets verksamhet och inriktning så är det i den sociala dimensionen vi kan göra störst skillnad.

Inom varje strategiskt område finns de hållbarhetsfrågor som vi bedömt vara mest väsentliga att arbeta med utifrån väsentlighetsanalysen.

Genom att koppla våra strategiska områdens väsentliga hållbarhetsfrågor till de globala målen får vi även en bild av hur vår verksamhet bidrar till Agenda 2030.

Under 2023 har vi sett över och uppdaterat vår hållbarhetsstrategi. Det tidigare området "Samarbeten som gör skillnad" har ersatts av området "Arbetssätt som gör skillnad". De övergripande målen har gjorts mer tydliga och våra väsentliga hållbarhetsfrågor har setts över vilket inneburit att några väsentliga frågor utgått och ersatts av andra.

## Organisation

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsfrågorna ligger hos styrelsen, som har delegerat ansvaret till koncernledningen. Det finns ett stort engagemang för dessa frågor och hållbarhetsarbetet sker i hela koncernen där olika funktioner och roller bidrar på olika sätt. Det strategiska hållbarhetsarbetet drivs av bolagets Compliance & Sustainability Officer som sitter i koncernledningen och rapporterar till VD. Ogunsen har en hållbarhetsgrupp bestående av representanter från samtliga bolag i koncernen som, tillsammans med Compliance & Sustainability Officer, säkerställer att det operativa hållbarhetsarbetet drivs framåt. Aktiviteter för att nå våra mål sker inom hela organisationen och drivs av ansvariga för affärsstödsfunktioner och affärsenheter.

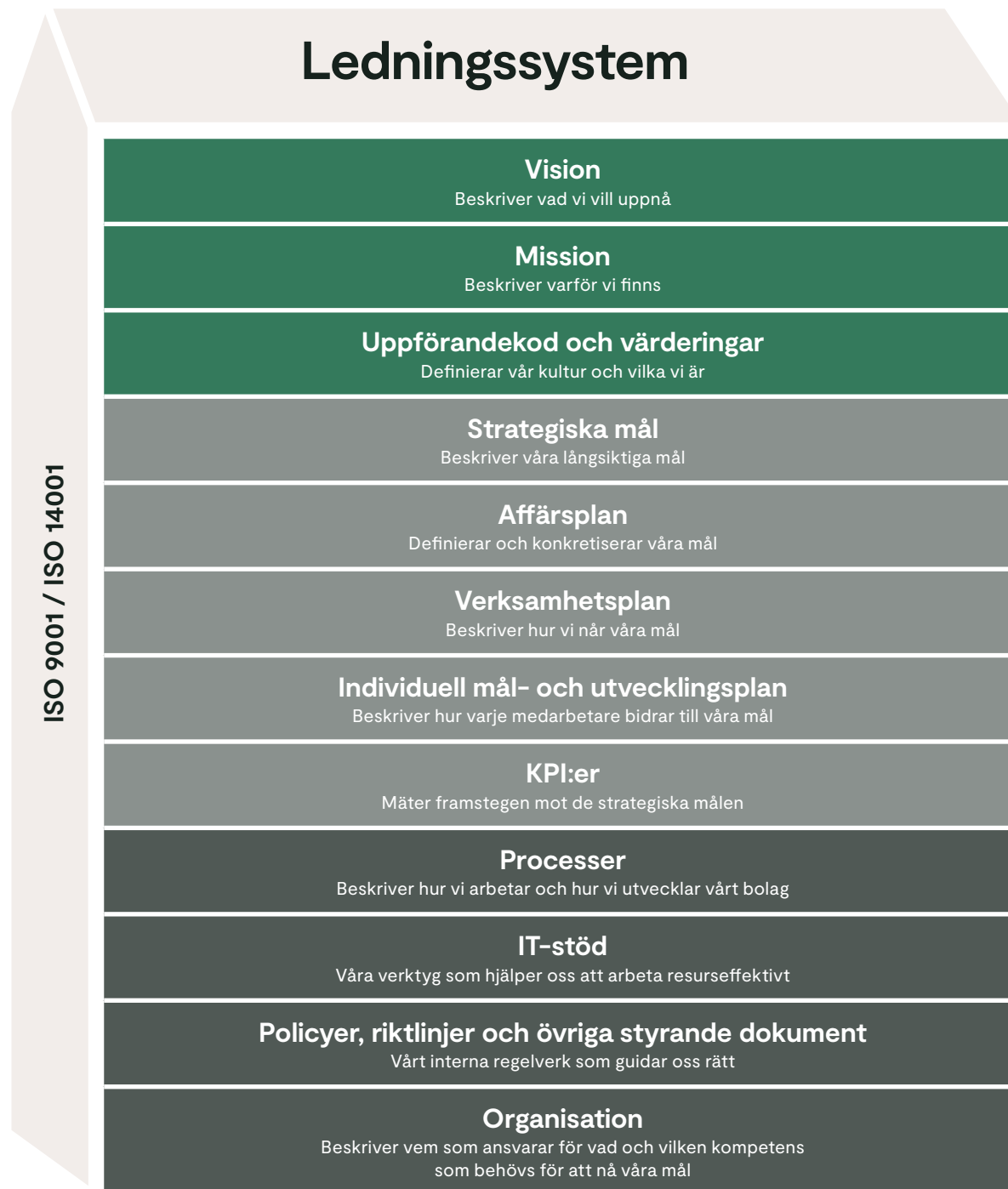
## Ledningssystem

Vårt ledningssystem hjälper oss att ständigt förbättra och justera verksamheten för att möta våra kunders behov och säkra tillväxt och lönsamhet. Hållbarhetsstyrningen sker utifrån Ogunsens ledningssystem och utgår från företagets vision, mission, värderingar och uppförandekod samt övriga policyer. Ledningssystemet ger stöd åt organisationen i att planera, leda, genomföra, följa upp, utvärdera och förbättra hållbarhetsarbetet.





Sedan 2010 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 för att nå våra mål och kontinuerligt arbetar med förbättring.



# Väsentliga hållbarhetsfrågor

Väsentliga frågor är de frågor som vi har bedömt ha störst påverkan på Ogunsens verksamhet och på våra intressenter, både nu och i framtiden. På följande sidor kan du läsa om hur vi arbetar med, styr och följer upp dessa frågor.

## EKONOMISK HÅLLBARHET

### Ansvarsfullt företagande

Affärsetik och företagskultur	22
Integritets- och dataskydd	24
Ansvarsfulla inköp	24

## SOCIAL HÅLLBARHET

### Hållbara medarbetare

God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet	27
Arbetsvillkor	31
Kompetensutveckling	32
Mångfald och inkludering	34

## SOCIAL HÅLLBARHET

### Arbetsätt som gör skillnad

Mångfald och inkludering i arbetslivet	38
--	----

## MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

### Klimatsmart verksamhet

Minska klimatpåverkan	45
-----------------------	----

# Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor

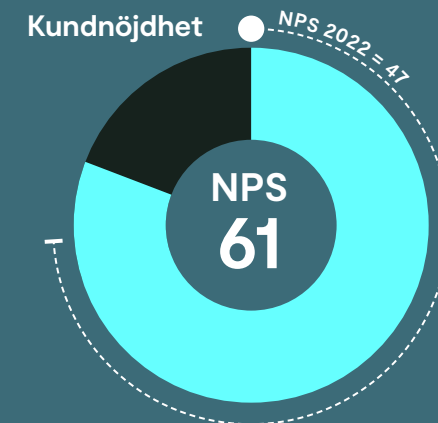
	Ansvarsfullt företagande	Hållbara medarbetare	Arbetsätt som gör skillnad	Klimatsmart verksamhet
<b>Väsentliga frågor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Affärsetik och företagskultur</li> <li>› Integritets- och dataskydd</li> <li>› Ansvarsfulla inköp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet</li> <li>› Inkluderande ledarskap</li> <li>› Kompetensutveckling</li> <li>› Mångfald och inkludering</li> <li>› Arbetsvillkor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Mångfald och inkludering på arbetsmarknaden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Minska klimatpåverkan</li> </ul>
<b>Samhällsbidrag</b>	Vi sköter våra åtaganden, lever upp till våra intressenters krav och tar ansvar för vår verksamhet och för vår omgivning.	Vi främjar våra medarbetares motivation, utveckling, hälsa och välbefinnande.	Vi nyttjar vår kompetens och våra resurser för att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet.	Vi tar ansvar för miljön och vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar.
<b>Åtgärder för att säkerställa vårt uppdrag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Auktoriserat bemannings- och rekryteringsbolag</li> <li>› Certifierat ledningssystem enligt ISO 9001 och 14001</li> <li>› Visselblåsarkanal</li> <li>› Lagefterlevnadskontroller</li> <li>› Utbildningar för medarbetare</li> <li>› Dataskyddsombud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Flexibel arbetsplats</li> <li>› Feedbackkultur</li> <li>› Arbetsmiljögrupp</li> <li>› Hälsotvångsaktiviteter</li> <li>› Medarbetarsamtal</li> <li>› Medarbetarundersökningar</li> <li>› Ledarutveckling</li> <li>› Utbildningar</li> <li>› Kompetenstimmen</li> <li>› Lönekartläggning</li> <li>› Kollektivavtal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Inkluderande och kompetensbaserad rekryteringsprocess</li> <li>› Utbildar våra medarbetare i inkluderings- och mångfaldsfrågor</li> <li>› Hjälper kunder med strategier inom mångfald och inkludering</li> <li>› Executive Search-tjänster med fokus på mångfald och inkludering</li> <li>› Debatterar och sprider kunskap i näringslivet</li> <li>› Partnerskap och samarbeten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Följer försiktighetsprincipen</li> <li>› Mäter och följer upp och vidtar åtgärder för minskade CO2-utsläpp</li> <li>› Klimatkompenserar</li> <li>› Köper in och använder TCO-certifierade datorer</li> <li>› Källsorterar och återanvänder inventarier och kontorsmöbler</li> <li>› Ställer miljökrav på leverantörer</li> <li>› Mäter och följer upp mängden avfall (papper, el, sorterat) och hur mycket som återvinns</li> <li>› Använder endast förnyelsebar el på våra kontor</li> </ul>

	<b>Ansvarsfullt företagande</b>	<b>Hållbara medarbetare</b>	<b>Arbetsätt som gör skillnad</b>	<b>Klimatsmart verksamhet</b>
<b>Styrande dokument</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kompetensföretagens etiska regler</li> <li>› Uppförandekod</li> <li>› Hållbarhetspolicy</li> <li>› Uppförandekod för leverantörer</li> <li>› Extern informationspolicy</li> <li>› Policy mot mutor och korruption</li> <li>› Kvalitetspolicy</li> <li>› Dataskyddspolicy</li> <li>› Rapporteringsrutin för missförhållanden</li> <li>› Riktlinjer för extern representation</li> <li>› Informationssäkerhetspolicy</li> <li>› Inköspolicy</li> <li>› Befattningsbeskrivningar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kommunikationspolicy</li> <li>› Lönepolicy</li> <li>› Arbetsmiljöpolicy</li> <li>› Policy för jämställdhet och mångfald</li> <li>› Policy mot diskriminering</li> <li>› Policy för arbetsanpassning och rehabilitering</li> <li>› Alkohol- och drogpolicy</li> <li>› Policy mot kränkande särbehandling</li> <li>› Uppförandekod</li> <li>› Kollektivavtal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Policy för jämställdhet och mångfald</li> <li>› En inkluderande och kompetensbaserad rekryteringsprocess.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Miljöpolicy</li> <li>› Inköspolicy</li> <li>› Riktlinjer för miljöhänsyn vid tjänsteresor</li> <li>› Rutiner för källsortering</li> <li>› Riktlinjer för minskad energianvändning</li> </ul>
<b>Utvärdering och uppföljning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› NPS (Net Promotor Score)</li> <li>› Antal rapporterade korrupsionsärenden och incidenter av allvarigare karaktär</li> <li>› Antal personuppgiftsincidenter</li> <li>› Andel centrala leverantörer som undertecknat uppförandekoden</li> <li>› Microsoft Secure Score</li> <li>› Ledningens genomgång</li> <li>› Andelen interna medarbetare som deltagit i utbildning i uppförandekoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› eNPS och engagemangsindex</li> <li>› Sjukfrånvaro</li> <li>› Antal olyckor och tillbud</li> <li>› Antal fastställda fall av diskriminering</li> <li>› Ledarindex (Tillit och förtroende för närmaste chef)</li> <li>› Antal anställda som omfattas av kollektivavtal</li> <li>› Andelen tillsvidareanställda som har utvecklingssamtal</li> <li>› Index för lärande och utveckling</li> <li>› Inkluderingsindex</li> <li>› Fördelning män/kvinnor</li> <li>› Åldersfördelning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Jämställdhetsindex i våra Executive Search-uppdrag</li> <li>› Andel chefer som deltagit i Mitt Livs mentorprogram</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Koldioxidutsläpp, scope 1, 2 och 3</li> <li>› Typ av transportmedel vid tjänsteresa</li> </ul>



# Ansvarsfullt företagande

Vi sköter våra åtaganden, lever upp till våra intressenters krav och tar ansvar för vår verksamhet och för vår omgivning.



## VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR

### Affärsetik och företagskultur

Ansvarsfullt företagande är en förutsättning för långsiktig lönsamhet och bidrar till att skapa en mer konkurrenskraftig ekonomi och ett mer rättvist och jämlikt samhälle.

> sid 22

### Integritets- och dataskydd

I en hållbar affärsmodell är ett effektivt integritets- och dataskydd avgörande för långsiktig affärsutveckling och lönsamhet.

> sid 24

### Ansvarsfulla inköp

Vårt ansvar att agera hållbart gäller inte bara inom vår egen verksamhet utan omfattar även vår leverantörskedja.

> sid 24



intertek



intertek



AUKTÖRISERAT  
BEMANNINGSFÖRETAG



AUKTÖRISERAT  
REKRYTERINGSFÖRETAG



## Affärsetik och företagskultur

Vi vill vara ett företag med hög trovärdighet. En pålitlig affärspartner som sköter sina åtaganden, lever upp till våra kunders och övriga intressenters krav och tar ansvar för sin verksamhet och sin omgivning.

God affärsetik, kontinuerlig dialog och lyhörddhet är grundläggande för våra relationer med såväl medarbetare, kunder, kandidater som leverantörer 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.

### Kundnöjdhet

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 vår kvalitetspolicy i enlighet med ISO 9001.

### Auktorisation

Ogusen har varit medlem i Kompetensföretagen sedan 2003 och är ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag. Auktorisationen är en kvalitetsstämpel och en garanti för kunder, kandidater och medarbetare att företaget är seriöst och ansvarstagande. Vår auktorisation är en garanti för att vi:

- › har kompetent personal som besitter rätt kunskaper 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.



### Affärsetik och företagskultur

Ogusen ska vara en pålitlig affärspartner som sköter sina åtaganden och lever upp till intressenternas krav. Ogusen ska verka för hög kvalitet och nöjda kunder.

MÄTNING: NPS (Net Promotor Score)

TYP AV MÅL: Riskreducerande

STYRNING: ISO 9001, Kvalitetspolicy

MÅL  
**>50**

UTFALL 2023  
**61**



## Grundläggande värderingar styr

Våra framgångsbeteenden och vår uppförandekod ligger till grund för samtliga medarbetares agerande. Uppförandekoden tydliggör vår ställning i frågor som rör affärsetik, kommunikation, arbetsmiljö, arbetsvillkor och miljö. Alla medarbetare utbildas regelbundet i vår uppförandekod och hålls uppdaterade om styrande policyer och riktlinjer via bolagets intranät och vid informationsmöten. Alla chefer med personalansvar ansvarar för att säkerställa att uppförandekoden är känd och efterlevs inom respektive avdelning eller ansvarsområde.

Under 2024 kommer bolagets chefer att arbeta med dilemmaövningar i sina team för att öka förståelsen för uppförandekoden i organisationen.

## Rapportering av missförhållanden

Vi är angelägna om att både våra egna medarbetare och externa intressenter känner sig trygga med möjligheten att kunna fånga upp eventuella missförhållanden i organisationen redan på ett tidigt stadium, antingen via dialog eller via vår visselblåsarkanal.

För att underlätta rapportering av eventuella missförhållanden erbjuder vi en visselblåsarkanal som är tillgänglig både internt och externt. Den är viktig för att främja hög affärsetik och därmed upprätthålla kundernas och övriga intressenters förtroende för vår verksamhet. Både anmälan och den efterföljande dialogen är anonymiserad för den som önskar. Anmälningar följs upp och hanteras av HR-chef och Compliance & Sustainability Officer. Under 2023 rapporterades inga fall av korruption eller andra allvarliga missförhållanden.



### Affärsetik och företagskultur

Ogusten ska vara ett ansvarsfullt företag med transparens samt god affärsetik och bolagsstyrning i fokus.

MÄTNING: Andelen interna medarbetare som deltagit i utbildning i uppförandekoden. \*

TYP AV MÅL: Riskreducerande

STYRNING: Uppförandekod

\* Andelen interna medarbetare som deltagit i klassrumsutbildningen. Utbildningen ges också digitalt.

MÅL	UTFALL 2023
100%	65%

MÄTNING: Antal korruptionsärenden  
TYP AV MÅL: Riskreducerande  
STYRNING: Uppförandekod, Policy mot mutor och korruption

MÅL	UTFALL 2023
0	0





## Integritets- och dataskydd

I en hållbar affärsmodell är ett effektivt integritets- och dataskydd avgörande för långsiktig affärsutveckling och lönsamhet. Hela vår affärsidé bygger på att vi samlar in, lagrar, analyserar och skickar vidare personuppgifter om kandidater. 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.

Ogusen arbetar systematiskt med utgångspunkt i bolagets policyer för informationssäkerhet och dataskydd för att minska risken för personuppgiftsincidenter. Arbetet, som leds av Ogusens 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 informationssäkerhet vid hemarbete som kommunicerats till medarbetarna. Vi genomför även löpande simulerade phishingattacker för att öka medvetenheten hos våra medarbetare. Eftersom hoten och riskerna ständigt förändras, blir arbetet med riskhantering allt viktigare. Inom Ogusen jobbar vi kontinuerligt med riskanalyser för att kunna hantera dessa förändringar i hotbild och risker för att kunna ställa krav på våra leverantörer. Vi använder oss av Microsoft Secure Score för att få synlighet och insikt i var informations-säkerhetsriskerna finns samt vägledning i var och hur vi behöver göra förbättringar.

## Ansvarsfulla inköp

Vårt ansvar att agera hållbart gäller inte bara inom vår egen verksamhet utan omfattar även vår leverantörskedja. Vi ställer därför hållbarhetskrav på våra leverantörer och uppmanar dem att agera på samma sätt gentemot sina egna leverantörer. På så sätt blir våra leverantörskrav ringar på vattnet och påverkar även de leverantörer och producenter som vi inte har en direkt dialog med.

Leverantörer av centrala tjänster och produkter ska uppfylla samma krav som Ogusen när det gäller att värna om miljö, arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter samt motverka korruption. Ogusen har en uppförandekod för leverantörer som ställer tydliga förväntningar på våra leverantörer. Uppförandekoden utgör miniminivån för det ansvarstagande som ska ligga till grund för samarbetet.



### Integritets- och dataskydd

Ogusen ska skydda den personliga integriteten och de personuppgifter om kandidater, kunder och anställda som bolaget hanterar.

MÄTNING: Antal personuppgiftsincidenter

TYP AV MÅL: Riskreducerande

STYRNING: Dataskyddspolicy,  
Informationssäkerhetspolicy

MÅL

0

UTFALL 2023

1



### Ansvarsfulla inköp

Centrala leverantörer ska uppfylla samma krav som Ogusen när det gäller att värna om miljö, arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter samt motverka korruption.

MÄTNING: Andel centrala leverantörer som har undertecknat uppförandekoden.

TYP AV MÅL: Riskreducerande

STYRNING: Inköbspolicy

MÅL

100%

UTFALL 2023

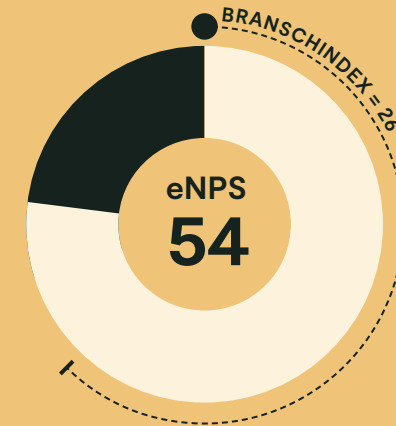
87%





# Hållbara medarbetare

Vi främjar våra medarbetares motivation, utveckling, hälsa och välbefinnande.



## VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR

### God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet

Vägen till goda prestationer och framgång går via engagerade och motiverade medarbetare.

> sid 27

### Arbetsvillkor

Vi tillämpar kollektivavtal och analyserar löpande skillnader i löner och anställningsvillkor utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

> sid 31

### Kompetensutveckling

Vi arbetar för att säkerställa att alla anställda har den kompetens som krävs idag och i framtiden.

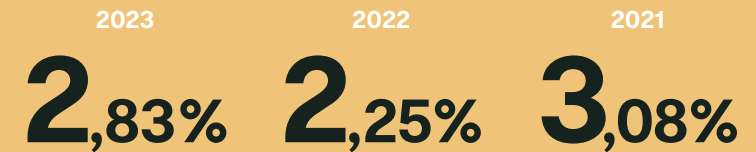
> sid 32

### Mångfald och inkludering

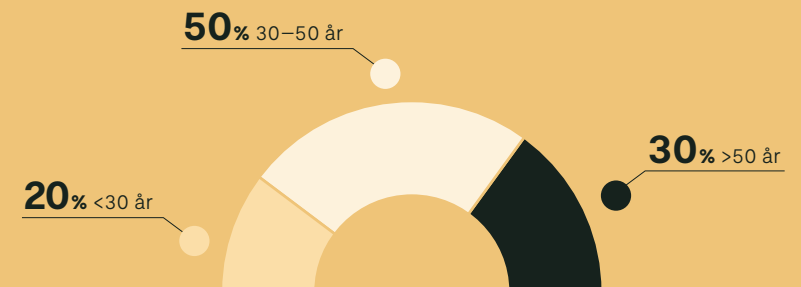
Vi arbetar för ett inkluderande arbetsklimat och en diversifierad arbetsstyrka.

> sid 34

## Sjukfrånvaro



## Åldersfördelning i bolaget





”Det är något unikt med den framåtsträvande kulturen här: vi är som ett fotbollslag som stöttar, passar och hejar på varandra. Vi behöver varandra för att komma framåt – och när vi spelar för laget vinner vi också matchen.”

**Sandra Bengtsson**

SENIOR ACCOUNT MANAGER PÅ SJR

## Hållbara och motiverade medarbetare är vår viktigaste tillgång

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Genom att värna om varje enskild medarbetare och dess unika förmågor, erbjuda en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor skapar vi en stark helhet. Tillsammans med en gemensam värdegrund baserad på glädje, kvalitet och ständig förbättring och en stark företagskultur får vi engagerade och motiverade medarbetare som bidrar till vår långsiktiga utveckling och framgång.

➤ Vägen till goda prestationer och framgång går via engagerade och motiverade medarbetare.



### Goda arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö

Vi främjar våra medarbetares motivation, utveckling, hälsa och välbefinnande vilket skapar drivkraft och engagemang.

- › Motion och hälsa
- › Balans mellan arbete och fritid
- › Flexibel arbetsplats
- › En säker och trygg arbetsmiljö
- › Kompetensutveckling
- › Inkluderande arbetsklimat
- › Goda arbetsvillkor



### En stark företagskultur

Varje medarbetares agerande och beteende är viktig för helheten. Vi är ett lag med tydliga ramar som vi ska förhålla oss till i det dagliga arbetet och som definierar vår kultur och vårt företag.

- › Våra framgångsbeteenden
- › Uppförandekod



### En aktiv medarbetardialog

Vi följer kontinuerligt upp medarbetarnas välbefinnande, engagemang och upplevelser genom samtal och undersökningar.

- › Utvecklingssamtal
- › Målsamtal
- › Medarbetarundersökningar
- › Intressentdialog
- › Dialog med arbetsmiljörepresentanter

## Engagerade och motiverade medarbetare

### Goda prestationer och hållbara medarbetare

Engagerade, motiverade och glada medarbetare presterar bättre och bidrar till vår långsiktiga utveckling och framgång.



## God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet

### Motion och hälsa

Vi vill att våra medarbetare mår bra både fysiskt och psykiskt. Det är en självklarhet för oss att uppmuntra till motion och hälsa genom företagsgemensamma aktiviteter och hälsosamma personalförmåner så att våra medarbetare kan vara aktiva både på och utanför arbetet. Under året har vi haft ett flertal olika aktiviteter för att främja hälsa och välbefinnande; yoga, boule, minigolf, lunchträningar och motionslopp. Vi erbjuder våra medarbetare friskvårdsbidrag och rabatter på träningskort.

På företagets intranät finns information om hur våra medarbetare kan förebygga ohälsa på grund av stillasittande arbete genom att exempelvis variera sin arbetsposition mellan ståendes och sittandes vid skrivbordet, göra enkla rörelseövningar, "walk and talk", kontorsyoga eller kanske ta en paus för att spela pingis.

### Balans mellan arbete och fritid

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. I våra regelbundna avstämningar och månatliga målsamtal samtalar medarbetare och chef om arbetssituation och välmående.

Det känns tryggt att våra medarbetare i hög grad upplever att relationen till deras chef präglas av förtroende och tillit – något som är en förutsättning för att få hållbara och motiverade medarbetare. Att medarbetarna känner sig sedda och får stöttning av sin chef är viktiga delar för att skapa förutsättningar för en balans mellan arbete och fritid. Resultatet från senaste undersökningen är 4,7/5 och är ett medelvärde för samtliga medarbetare i koncernen.

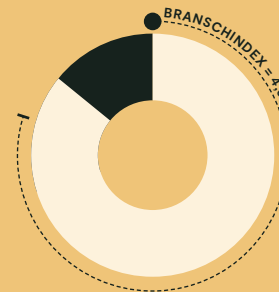
### Flexibel arbetsplats

Vi vill att våra medarbetare ska kunna förena arbetsliv och privatliv. Efter pandemin har den flexibla arbetsplatsen blivit än mer viktig för att vara en attraktiv arbetsgivare. Tidigare år har vi fått bekräftat av våra medarbetare att flexibilitet och en dynamisk arbetsplats är betydelsefulla faktorer för trivsel och välmående. Under 2023 fortsatte vi arbetet med att utforma den flexibla arbetsplatsen på våra kontor utan att ge avkall på den starka och sammanhållande kultur som är kärnan i Ogunsen. Bland annat flyttade vi till nya, fräscha och renoverade lokaler i Göteborg, Malmö och Helsingborg. För att även möta medarbetarna i den flexibilitet som önskas så har vi kommunicerat att kontoren är vår huvudarbetsplats och att det i dialog med sin chef finns en flexibilitet att arbeta hemifrån efter behov. Våra konsultmedarbetare följer kundernas rutiner kring distansarbete, men vår uppfattning är att det även där är majoriteten som gått över till en mer flexibel och hybrid arbetsplats.



## God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet

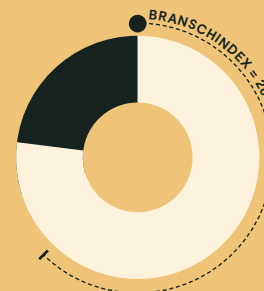
Ogusten ska säkerställa en god arbetsmiljö samt främja våra medarbetares motivation, hälsa och välbefinnande.



MÄTNING: Engagemangindex  
TYP AV MÅL: Mål om positiv påverkan

MÅL  
**>4,0**

UTFALL 2023  
**4,3** av 5



MÄTNING: eNPS (Employee Net Promotor Score)  
TYP AV MÅL: Mål om positiv påverkan

MÅL  
**>50**

UTFALL 2023  
**54**

Resultatet presenteras i skalan -100 till +100.



## En säker och trygg arbetsmiljö

Ogunsens medarbetare har rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö, såväl på våra egna kontor för våra interna medarbetare som hos våra kunder för våra konsulter. Vårt arbetsmiljöarbete är omgärdat av lagstiftning med arbetsmiljölagen som grund och kompletteras med föreskrifter utgivna av Arbetsmiljöverket och våra interna policyer på området, som exempelvis arbetsmiljöpolicy och policy för jämställdhet och mångfald.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren ”vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall”. Ställningstagandet om en säker och hälsosam arbetsmiljö samt lagstiftningskraven ger utgångspunkten för hur vårt arbetsmiljöarbete organiseras och ger grunden för de riktlinjer och rutiner som säkerställer ett framgångsrikt och systematiskt arbetsmiljöarbete inom Ogunsen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att fortlöpande förebygga att olyckor, arbetsskador och ohälsa inte drabbar medarbetarna i sitt arbete, samt att skapa en god arbetsmiljö. Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete består av regelbundna undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och handlingsplaner samt kontroller av genomförda åtgärder.

För att undersökningsarbetet ska fånga in arbetsmiljöns olika perspektiv krävs flera olika aktiviteter. De aktiviteter som ska täcka att risker kan identifieras och åtgärdas i vår verksamhet är bland annat regelbundna avstämningar, mål- och utvecklingssamtal, medarbetarundersökning, kvartals- och årsrond samt grupp- eller avdelningsmöten.

Arbetsmiljölagen säger att vi ska samverka med våra medarbetare i arbetsmiljöarbetet. För att få till en samverkan har vi också arbetsmiljörepresentanter i respektive region. Arbetsmiljörepresentantens uppgift är att arbeta för en bra arbetsmiljö och bevaka att det finns skydd mot ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att Ogunsen uppfyller alla krav enligt arbetsmiljölagen. Arbetsmiljörepresentanten ska vända sig till arbetsgivaren om hen upptäcker en fara som skulle behöva åtgärdas. Medarbetare som har synpunkter som rör arbetsmiljön ska i första hand vända sig till sin närmaste chef. Om en medarbetare inte får gehör för sina synpunkter hos sin närmaste chef kan arbetsmiljörepresentanten kontaktas. Arbetsmiljörepresentanten kan därefter föra frågan vidare i företaget.

Våra aktiviteter för att informera, utveckla och ständigt förbättra arbetsmiljön ska liksom allt annat präglas av ställningstagandet om en säker och hälsosam arbetsmiljö. Exempel på detta är utbildning inom arbetsmiljö som erbjuds vid introduktion oavsett anställningsform eller omfattning och som därefter ska genomföras årligen. Utbildningen är anpassad beroende på om medarbetaren är anställd som konsult, internt eller har personalansvar. I utbildningen går vi bland annat igenom hur vi systematiskt arbetar med arbetsmiljö, vilket ansvar man har som medarbetare och vad en medarbetare ska göra i de fall man uppmärksammar en olycka eller ett tillbud. Andra aktiviteter som genomförs för att informera, utveckla och förbättra arbetsmiljöarbetet är brandskydds-ronder, riskbedömningar, arbetsmiljögruppsmöten, möte mellan arbetsmiljörepresentant och regionchef,



## God arbetsmiljö samt hälsa och glädje i arbetslivet

Ogunsen ska säkerställa en god arbetsmiljö samt främja våra medarbetares motivation, hälsa och välbefinnande.

MÄTNING: Sjukfrånvaro

TYP AV MÅL: Riskreducerande

MÅL

<3 %

UTFALL 2023

2,83 %

MÄTNING: Antalet olyckor/tillbud

TYP AV MÅL: Riskreducerande

STYRNING: Arbetsmiljöpolicy, Policy för arbetsanpassning och rehabilitering

MÅL ANTAL OLYCKOR

0

UTFALL 2023

5



medarbetarundersökningar och gruppmöten. Under året har vi fortsatt arbetet med att se över våra rutiner vid introduktion för att än mer tydliggöra vilka risker som finns i arbetet utifrån befattning och på vilket sätt vi arbetar för att undvika dessa. Under 2024 planerar vi för att förbättra introduktionen ytterligare och då främst för våra konsultmedarbetare där en tillgänglig och tydlig digital introduktion är en förutsättning. Dessutom har vi erbjudit alla interna medarbetare utbildning inom Hjärt- lungräddning i syfte att skapa en tryggare arbetsplats men också en tryggare mötesplats för våra kunder, kandidater och konsulter.

Ogunsen tar in extern sakkunskap inom arbetsmiljöområdet om behov finns, det handlar till exempel om samtalsstöd med terapeut och/eller företagshälsovård. Ärendet initieras av chef, HR eller medarbetare och i dialog med den externa parten bokas berörd medarbetare till rätt behandling och kontakt.

År 2023 rapporterades fem arbetsplatsolyckor. Ingen olycka hade dödlig utgång och samtliga olyckor inträffade på väg till och från arbetet.





## Arbetsvillkor

Vi vill bidra till att skapa arbetsplatser där goda arbetsvillkor är en självklarhet. Vi tror starkt på att det inte bara är ett etiskt ansvar utan också nyckeln till en ekonomisk tillväxt som gynnar hela samhället. Vidare tror vi att rättvisa anställningsvillkor är kärnan i att bygga en ansvarsfull företagskultur.

I strävan efter att skapa en arbetsmiljö som präglas av respekt, rättvisa och hållbarhet står kollektivavtal som

ett verktyg för att säkerställa anständiga arbetsvillkor. Ogunsen är ansluta till Kompetensbranschens avtal för tjänstemän och har haft kollektivavtal sedan 1998. Andelen anställda inom koncernen som har kollektivavtal är 98 % då dotterbolaget Wes inte är kollektivavtalsanslutna ännu. Wes "skuggar" Ogunsen och SJR när det gäller de flesta villkor och förmåner i syfte att skapa enhetliga och bra arbetsvillkor för alla medarbetare i koncernen.

Vidare bidrar vi till anständiga arbetsvillkor genom att erbjuda alla anställda rätt till sjuklön, föräldraledighet, vård av barn, pension och minimilöner enligt svensk lag och/eller gällande kollektivavtal. Dessutom omfattas samtliga anställda medarbetare av liv- och olycksfallsförsäkring under hela sin anställningstid (TFA och TGL). Företaget erbjuder även sina anställda friskvårdsbidrag.

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare, oavsett storlek, analysera skillnader i löner och anställningsvillkor utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Eventuella skillnader i lön mellan kvinnor och män i arbeten som betraktas som likvärdiga ska motiveras objektivt och med faktorer som inte är kopplat till personens kön. Enligt lag har arbetsgivaren en skyldighet att varje år göra en så kallad lönekartläggning där syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Vi har enligt plan genomfört den årliga lönekartläggningen och har dessutom sett över hur vi kan förbättra och effektivisera arbetet inför nästa år.



### Arbetsvillkor

Ogunsen ska säkerställa goda arbetsvillkor för alla samt lika lön för likvärdigt arbete.

**MÄTNING:** Andel anställda som omfattas av kollektivavtal.

**TYP AV MÅL:** Mål om positiv påverkan

**STYRNING:** Kompetensföretagens kollektivavtal för tjänstemän (Kompetensföretagen, Unionen, Akademikerförbundet)

MÅL  
**100 %**

UTFALL 2023  
**98 %**





## 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 kompetensutveckling. Vi arbetar för att säkerställa att alla anställda har den kompetens som krävs i dag och i framtiden.

Grunden i vår strategi för utbildning och utveckling av medarbetare 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 arbetsituation, 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.

Inom Ogunsen sker kompetensutveckling på tre olika nivåer. Den första nivån är gemensamt riktade utbildningsinsatser och handlar om den kompetensutveckling som behövs för att nå koncernens övergripande mål och ambition. Den andra nivån handlar om individen och utgår ifrån medarbetarens behov av kompetensutveckling utifrån roll. Den tredje nivån handlar om kompetensutveckling i det dagliga arbetet där vi hela tiden utvecklas och lär av varandra, till exempel genom samarbete och kontinuerlig feedback eller genom att delta i något utvecklingsprojekt. På så sätt tar företaget del av det



### Kompetensutveckling

Ogunsen ska säkerställa att alla anställda har den kompetens som krävs idag och i framtiden.

**MÄTNING:** Andelen tillsvidareanställda som erbjuds utvecklingssamtal.

**TYP AV MÅL:** Mål om positiv påverkan

**STYRNING:** Strategi för kompetensutveckling

MÅL  
**100 %**

UTFALL 2023  
**100 %**

engagemang och den kompetens som redan finns i organisationen samtidigt som man löpande bidrar till en kontinuerlig kompetensutveckling där medarbetarna lär av varandra.

Under 2023 har vi, när det kommer till de riktade insatserna, bland annat valt att prioritera och vidareutbilda våra interna medarbetare och ledare i vår uppförandekod. Arbetet fortsätter även under 2024 då vi löpande kommer att arbeta med olika typer av dilemman i syfte att navigera genom olika situationer samt att fatta beslut i enlighet med våra gemensamma värderingar. Dessutom har vi under året också haft fokus på kompetensutveckling inom AI där vi har inspirerats av experter på området och börjat använda det i större

1.

Gemensamma riktade insatser utifrån Ogunsens övergripande mål och ambition samt i linje med vårt hållbarhetsarbete.

2.

Individuellt utifrån individens behov kopplat till roll och person.

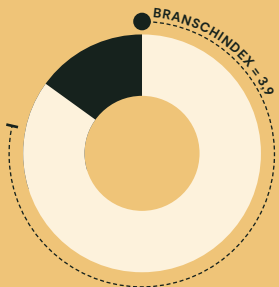
3.

I det dagliga arbetet "on the job training" och feedback (utveckla varandra).

utsträckning i vår vardag. Som stöd har vi också tagit fram interna riktlinjer för nyttjandet av chattrobotar för ett säkert användande. Arbetet fortlöper även under 2024 där det också finns en målsättning att ha en modern och effektiv utbildningslösning för våra konsultmedarbetare.

Vi har valt att följa upp drivkraften lärande och utveckling i våra undersökningar kring medarbetarupplevelsen. Drivkraften innefattar frågor som rör upplevelsen av att man dagligen gör något som man är bra på i sitt arbete, att arbetet är stimulerande, att man kontinuerligt diskuterar sin utveckling med sin chef och att man har möjlighet till utveckling i sitt arbete. Resultatet från den senaste kvartalsundersökningen för interna medarbetare var 4,2/5 och för våra konsultmedarbetare 4,1/5.





**MÄTNING:** Index för lärande och utveckling  
**TYP AV MÅL:** Mål om positiv påverkan  
**STYRNING:** Strategi för kompetensutveckling

MÅL  
**>4,0**

UTFALL 2023  
**4,2** av 5



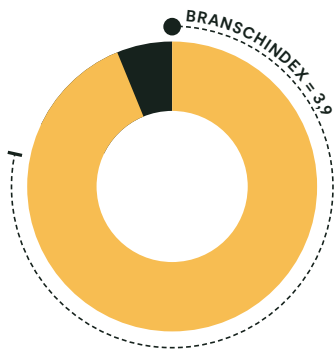
## Mångfald och inkludering

Ogunsen ska arbeta aktivt för ett inkluderande arbetsklimat och främja jämställdhet och mångfald i hela verksamheten.

- MÄTNING:** Andelen kvinnliga chefer
- TYP AV MÅL:** Riskreducerande, mål om positiv påverkan
- STYRNING:** Policy för mångfald och inkludering

MÅL  
Max 60 %  
av en könsidentitet

UTFALL 2023  
87 %  
kvinnliga chefer



4,7  
av 5

Ledarskap präglat av  
förtroende och tillit.

## Mångfald och inkludering

Genom att ständigt arbeta för att inkludering och mångfald ska vara ett naturligt inslag i verksamheten skapar vi en kultur där olikheter används som en framgångsfaktor och främjar såväl effektivitet, kvalitet och utveckling.

### Ett inkluderande arbetsklimat

Alla relationer i företaget – mellan arbetskamrater, mot kunder, kandidater eller leverantörer – ska genomsyras av respekt. Genom att ständigt arbeta för mångfald och inkludering som ett naturligt inslag i verksamheten, skapar vi en kultur där olikheter används som en framgångsfaktor och främjar såväl effektivitet och kvalitet som utveckling. Vi ser styrkan i varandras olikheter och lär oss av det.

Ledarskap och organisationskultur är nära sammankopplade och ett inkluderande ledarskap är en viktig pusselbit i arbetet med mångfald och inkludering. En inkluderande ledare strävar efter att skapa kultur där alla medarbetare känner sig välkomna, uppskattade och delaktiga oavsett bakgrund, ålder, kön, etnicitet eller andra olikheter. Genom att främja en öppen kommunikation och att lyssna in olika perspektiv, skapar ledarskapet en plattform för innovation men också en ökad trivsel på arbetsplatsen.

Vi vill att alla medarbetare ska få möjligheten att skapa en grundläggande förståelse för vad mångfald och inkludering är, nyttan av det och vad som eventuellt

hindrar oss från att vara inkluderande. Till vår hjälp har vi vårt samarbete med Mitt Liv.

Som en del av Ogunsenkongcernens ledarutveckling ska alla ledare genomgå Mitt Livs mentorprogram Mitt Livs Chans. Att vara mentor i Mitt Livs Chans innebär att ledaren på individnivå stöttar en person med utländsk bakgrund, som har en eftergymnasial utbildning, men som saknar arbete eller motsvarande kompetens i Sverige. Förutom att mentorprogrammet är ett sätt att bidra till vår omvärld, så ökar det också kunskapen om mångfald och inkludering i stort och skapar insikter om varför detta är viktigt. Dessutom kan våra ledare lära och dela kunskapen vidare med sina team. Vi utbildar även våra ledare i utvecklande ledarskap (UL) som är framtaget, kvalitetssäkrat och vidareutvecklat av Ledarskapscentrum på Försvarshögskolan. Genom att utbilda våra ledare på detta sätt skapar vi en gemensam plattform att utgå ifrån och ett gemensamt språk för våra ledare.

Vi anser att ett inkluderande ledarskap även främjar och arbetar för ett inkluderande medarbetarskap vilket innebär att även varje medarbetare tar ansvar för att bidra



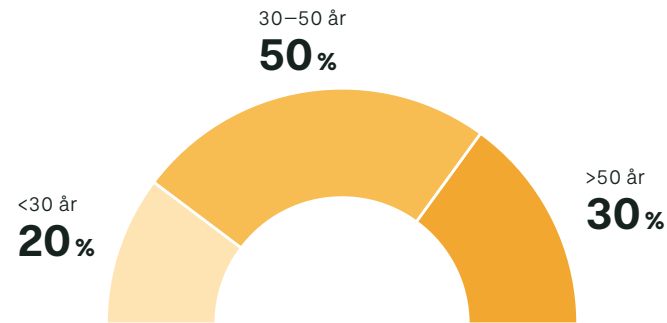
till en kultur där vi ser styrkan i varandras olikheter. Under våren har vi därför, genom vårt samarbete med Mitt Liv, bland annat vidareutbildat våra medarbetare om varför mångfald och inkludering är viktigt, hur vi kan bli bättre på att vara inkluderande och vad som eventuellt hindrar oss från att vara det. Vi har diskuterat ovan frågeställningar i syfte att skapa en än mer inkluderande arbetsmiljö, men också hur vi i vår affär kan hjälpa till att främja inkludering hos våra kunder.

Under 2023 genomförde vi för första gången en inkluderingsmätning baserad på Mitt Livs frågebatteri. En hög nivå av inkludering är framför allt viktig för att personer ska må bra på sin arbetsplats, vilket är en förutsättning för att kunna göra sitt jobb väl, men också för att organisationer ska få ut all potential och affärsnytta ur grupper med många olikheter (mångfald). Vi är glada över att ha ett inkluderingsindex på hela 5,2/6. 2024 kommer att vara ett år där vi fortsatt har fokus på mångfald och inkludering och hur vi kan göra skillnad både för oss själva och på arbetsmarknaden.

### Diversifierad arbetsstyrka

Ogusens verkar för en balanserad fördelning och mångfald bland alla medarbetare, på alla nivåer. Utmaningar finns då Ogusens 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. När det gäller

### Åldersfördelning i bolaget

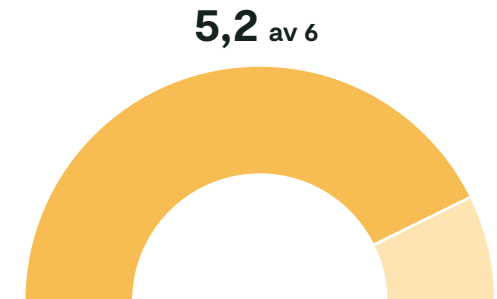


åldersfördelningen inom Ogusenskoncernen kan vi se att det finns en bra spridning mellan åldersgrupperna. En balanserad åldersfördelning främjar en hållbar och framgångsrik arbetsmiljö genom att dra nytta av de olika styrkor och perspektiv som olika generationer kan erbjuda.

### Diskriminering och kränkande särbehandling

Ogusens arbetar aktivt för att förebygga och motverka förekomsten av diskriminering och kränkande särbehandling. Detta görs med aktiva åtgärder som ska bedrivas genom att undersöka, analysera, genomföra samt följa upp och utvärdera verksamheten regelbundet.

### Inkluderingsindex



I enlighet med vår policy hålls löpande avstämningar och utvecklingssamtal med konsultmedarbetarna samt mål- och utvecklingssamtal med interna medarbetare för att uppmärksamma eventuella missförhållanden. I kvartalsundersökningen som skickas ut till våra interna medarbetare ställs även en fråga kring huruvida man har blivit utsatt för mobbning eller kränkande särbehandling. HR och ansvarig chef blir underrättad om någon skulle ha upplevt det och agerar då enligt åtgärdsplan och policy. Under 2023 fastställdes inga fall av diskriminering.



## Medarbetardialog

Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare där våra medarbetare mår bra och har kul på jobbet. Genom kontinuerlig dialog följer vi upp våra medarbetares välmående, engagemang, utveckling och upplevelser.

### Medarbetardialogen

Förutom regelbundna avstämningar, utvecklingssamtal och målsamtal som bland annat har till syfte att stämma av trivsel och arbetsmiljö så mäter vi medarbetarupplevelsen med jämna mellanrum. Syftet med mätningen är att skapa förutsättningar för att hela tiden öka vårt välmående och engagemang samt följa upp verksamheten både på individ- och organisationsnivå kopplat till arbetsmiljö, hälsa, feedback, utveckling, kultur och ledarskap. Förutom HR, ledning och chefer så har även de interna medarbetarna tillgång till en portal så att de kan följa sitt resultat och sin utveckling över tid. Verktöget skapar möjligheter till självledarskap och ger även tips på vad man kan göra för att förbättra sitt välmående och engagemang. Via verktöget får vi dessutom ett bransch-index baserat på användare som är kategoriserade inom samma bransch.

### Engagemangsindex

Högt engagemang innebär goda förutsättningar för god prestation och hög produktivitet. Därför är vi stolta över att både våra interna medarbetare och våra konsultmedarbetare har ett engagemangsindex på hela 4,3/5 i den senaste mätningen. Engagemangsindex är ett medelvärde baserat på frågorna som ingår i respektive undersökning. Frågorna för våra konsultmedarbetare är anpassade för rollen som konsult och skiljer sig därför något från den interna undersökningen. Indexet ger en tydlig indikation på välmående och engagemang.

Exempel på påståenden som ska besvaras:

- › Jag blir färdig med mina uppgifter i tid utan att arbeta alltför intensivt
- › Jag gör dagligen något jag är bra på i mitt arbete
- › Min chef är tydlig med sina förväntningar på mig
- › Jag vet vad jag ska göra för att nå mina mål i arbetet

Under året har vi blivit ännu lite bättre på att arbeta frekvent med vårt engagemangsindex på team- och regionnivå genom att löpande följa upp och prata om resultatet med både medarbetare och chefer. På så sätt kan vi arbeta mer proaktivt för att på sikt bibehålla och öka engagemanget.

”Vi är som en familj, vi vinner och förlorar tillsammans. SJR som bolag är 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 PÅ SJR

### eNPS

Ett indexvärde som Ogunsen valt att mäta och följa upp kontinuerligt är Employee Net Promoter Score (eNPS)\*. Vi kan se att resultatet gått ner något från föregående år, även om det fortfarande är ett mycket högt resultat. Det är svårt att dra några definitiva slutsatser av denna förändring utan att ta hänsyn till andra faktorer som kan påverka resultatet, så som exempelvis arbetsbelastning, ledarskap eller arbetsmiljö. Därför arbetar vi mer med vårt engagemangsindex när det gäller att analysera och sätta in åtgärder framåt. Vi tror att ett högt engagemangsindex skapar förutsättningar för ett högt eNPS. Vi är mycket stolta över att i den senaste mätningen återigen ha ett eNPS >50 vilket anses vara ett utmärkt resultat.

\*eNPS står för employee Net Promoter Score och är ett sätt för organisationer att mäta medarbetarnas tillfredsställelse på övergripande nivå. eNPS består endast av en fråga och mäter sannolikheten att en medarbetare är villig att rekommendera sin arbetsgivare till en vän eller bekant. Resultatet presenteras i skalan -100 till +100.



# Arbets sätt som gör skillnad

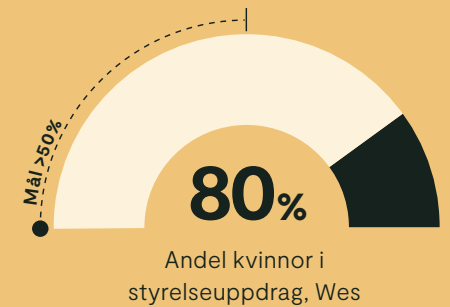
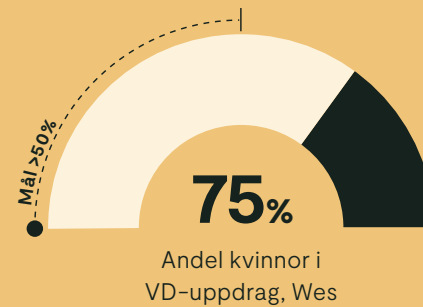
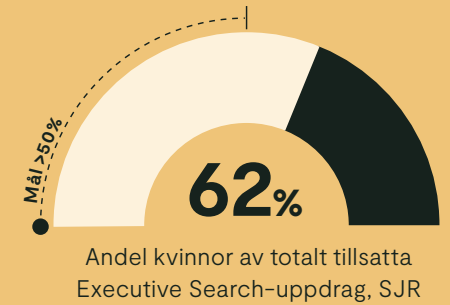
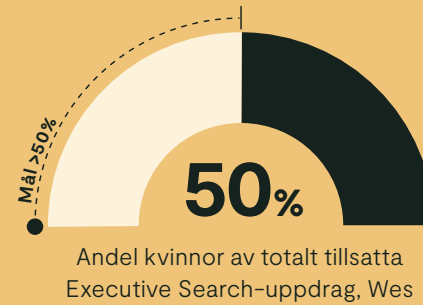
Vi nyttjar vår kompetens och våra resurser för att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet.

## VÄSENTLIG HÅLLBARHETSFRÅGA

### Mångfald och inkludering i arbetslivet.

Genom partnerskap, tankeledarskap och rådgivning samt en inkluderande och kompetensbaserad process arbetar vi för en inkluderande arbetsmarknad där all kompetens tas tillvara.

> sid 38



# 44%

av våra chefer har deltagit i Mitt Livs mentorprogram.



## Mångfald och inkludering i arbetslivet

Genom partnerskap, tankeledarskap och rådgivning samt en inkluderande och kompetensbaserad process arbetar vi för en inkluderande arbetsmarknad där all kompetens tas tillvara.

Forskning visar att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden och att människor utsätts för diskriminering vid rekrytering – det vill säga att de missgynnas på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Forskning visar också tydligt att inkluderande ledarskap, jämlikhet och mångfald är viktiga nycklar för att bygga framgångsrika företag och arbetsplatser där människor är gladare, friskare och presterar bättre.

Fördelarna med en diversifierad arbetsstyrka och en inkluderande arbetsplats är flera, bland annat:

- › Tillgång till en större talangpool och lättare att attrahera toptalanger
- › Ökad tillväxt och lönsamhet
- › Förbättrad kundförståelse
- › Ökat engagemang, välmående och trivsel
- › Bättre beslutsfattande
- › Ökad innovationsförmåga
- › Starkt varumärke, trovärdighet och legitimitet

Som rekryterings- och konsultbolag har vi stora möjligheter att påverka och göra skillnad. Inom ramen för vårt hållbarhetsarbete utvärderar vi därför kontinuerligt hur vi kan agera och arbeta för att bidra till en ökad mångfald och inkludering på arbetsmarknaden.



### Mångfald och inkludering

Ogunsen verkar för en inkluderande arbetsmarknad där all kompetens tas tillvara.

- MÄTNING:** Jämställdhetsindex  
**TYP AV MÅL:** Mål om positiv påverkan  
**STYRNING:** En inkluderande och kompetensbaserad rekryteringsprocess

› **Mångfald och en inkluderande kultur är framgångsfaktorer som leder till förbättrad konkurrenskraft, lönsamhet, innovation och attraktionskraft.**

#### Referenser för vidare läsning

- › Diskrimineringsombudsmannen, rapport 2023:5 – Rekrytera utan att diskriminera.
- › McKinsey & Company, Diversity wins: How inclusion matters, May 19, 2020. David Rock Ph.D. Why diverse teams outperform homogeneous teams, June 4, 2021. McKinsey & Company, Is there a payoff from top-team diversity? April 1, 2012. BCG, How diverse leadership teams boost innovation, January 23, 2018.
- › Tillväxtverket, Att fortsätta välja jämställdhet, 2019.



## Partnerskap

Vi drar nytta av vår ställning som en stark partner på arbetsmarknaden och vår kompetens genom att debattera och engagera oss i viktiga samhällsinitiativ och samarbeten som bidrar till mångfald och inkludering och som motverkar utanförskap och diskriminering i arbetslivet.

### LEDARNA

#### **För att tillsammans belysa vikten av en jämställd chefsmarknad och lyfta fram framstående kvinnor som chefsförebilder.**

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 innovativa och inkluderande processer samt strategiska samarbeten.

Sedan 2015 har Wes samarbetat med Ledarna i processen att identifiera och utse kvinnliga ledare till Ledarnas rankinglista "Framtidens kvinnliga ledare". Syftet med initiativet är att belysa vikten av en jämställd chefsmarknad, lyfta fram framstående kvinnor som chefsförebilder samt skapa en mötesplats för kvinnliga chefer att inspirera, stötta och lära sig av varandra.

» En viktig del i arbetet för en hållbar utveckling är partnerskap som mobiliserar och utbyter kunskap, expertis, teknik och finansiella resurser för att bidra till att målen för hållbar utveckling nås i alla länder.

# 44%

av våra chefer har deltagit i  
Mitt Livs mentorprogram.

### MITT LIV

#### **Partnerskapet hjälper oss att hålla oss uppdaterade om mångfalds- och inkluderingsfrågor på arbetsmarknaden, öka vår medvetenhet om fördomar och få en bättre förståelse för andra kulturer.**

Mitt Liv är en stiftelse som arbetar för allas lika möjligheter till jobb och lika förutsättningar i det svenska arbetslivet. Ogunsen har varit samarbetspartner till Mitt Liv sedan 2014. Som samarbetspartner bidrar vi årligen till Mitt Livs Chans Mentorprogram genom att våra medarbetare är mentorer och hjälper personer med utländsk bakgrund och eftergymnasial utbildning att navigera på den svenska arbetsmarknaden.



Tillsammans ser Wes och Aaron fram emot att vägleda näringslivet i att tänka nytt när det kommer till kompetensförsörjning, inte minst för att framtidssäkra sina bolag.

**AARON KROON OCH WES I NYTT EXKLUSIVT SAMARBETE**  
**Med en gemensam vision om att guida näringslivet in i en ny era, där framgång skapas genom mångfald i ledningsgrupper och styrelser.**

Under 2023 har Wes stärkt sitt erbjudande ytterligare med ett nytt exklusivt samarbete inom strategi- och ledarskapsrådgivning med Aaron Kroon, ledande expert inom mångfald, inkluderande ledarskap och HR-strategi.

Tillsammans ser Wes och Aaron fram emot att revolutionera näringslivet och vägleda ledningar, styrelser och ägare i att tänka nytt när det kommer till kompetensförsörjning, inte minst för att framtidssäkra sina bolag.

Aaron har en svårslagen erfarenhet och expertis inom DEI och strategiska HR-frågor kombinerat med ett värdefullt affärsperspektiv. Dessutom är han rådgivande och lösningsorienterad i sitt sätt att hjälpa företagsledningar. Det är en perfekt match med Wes vision, värderingar och tillvägagångssätt, säger Carolina Engström Lökken, VD på Wes.

Wes präglas av mod, innovativt tänkande och en vilja att förändra som saknar motstycke inom rekryteringsbranschen i Sverige. Vi delar en vision och passion om att guida näringslivet in i en ny era, där framgång skapas genom mångfald i ledningsgrupper och styrelser, vilket i sin tur bygger en plattform för långsiktig lönsamhet, säger Aaron Kroon.





## BYWIT

### Vi insåg att vi behövde nå ut till andra för samarbete kring mångfald och inkludering.

Investmentbolaget byWiT har under 2023 anlitat Wes för att få hjälp med rekrytering av talanger till styrelse- och ledningsnivå samt som strategiskt bollplank gällande frågor inom mångfald, inkludering och kompetensförsörjning. Samarbetet drivs av den gemensamma visionen att utveckla svenskt näringsliv med ett öppet tankesätt och mod.

– Inom investerings- och finansbranschen pågår ett generationsskifte som kräver en förändrad syn på talang och ledarskap. Fokus har skiftat till att investera i framtidens ledare och företag, där människor är avgörande för framgången. Det handlar om att investera både i rätt idé och i rätt ledare – en ledare som kan förverkliga idéer och bygga en långsiktig organisation kring dem, menar Johan Gotecki, en av grundarna på byWiT. Ägardirektiven är grundläggande – där tydliggörs visionen, strategin, de långsiktiga målen, ledarskapet, prioriteringarna och vilken typ av organisation och kompetens som kommer att krävas för att lyckas, förklarar Johan. Det är otroligt viktigt att lära känna motparten och utvärdera all väsentlig information för att kunna ta ställning till och bedöma – inte bara själva affärsidén utan också de drivande personerna i bolaget. Något som kräver en gedigen, kvalitativ och professionell process. Att samarbeta med en extern part som är specialist på kompetensbedömning på executive-nivå har varit en viktig del för oss i arbetet med att kvalitetssäkra rekryterings- och utvärderingsprocessen för att hitta rätt personer, anser Johan.

Mångfald är kritiskt inom alla branscher, inte minst inom finansbranschen. Finansbranschen är ofta väldigt

homogen, vilket kan begränsa innovation och kreativitet. För att skapa en dynamisk miljö som främjar innovation och utveckling krävs mångfald och inkludering. Genom att inkludera olika synsätt och erfarenheter reduceras risken för tunnelseende och ökar förmågan att lösa komplexa utmaningar.

– Vi kan inte bara göra som vi alltid har gjort, det kommer inte räcka, menar Carolina Engström Lökken, VD för Wes. Att bygga en mångsidig och inkluderande organisation kräver inte bara en medvetenhet om mångfaldens värde utan också konkreta strukturer och tydliga mål vad gäller mångfald och inkludering. För att nå målen krävs en tydlig roadmap och en plan på hur ledningen ska åtgärda luckorna och här kan vi hjälpa till med strategier och råd, fortsätter Carolina.

– Vi insåg att vi behövde nå ut till andra för samarbete kring mångfald och inkludering, och där har bland annat Wes varit en viktigt strategisk partner, berättar Johan. Denna insikt har även resulterat i Diversity byX, ett initiativ för att öka mångfalden i bolagsstyrelser och ledningsgrupper som startades av byWiT och där Wes är en stolt partner. Initiativet verkar också för att mer kapital går till entreprenörer med olika bakgrund, kultur och kön samt att mångfalden ökar bland dem som investerar. Den huvudsakliga idén är att det behövs fler plattformar som sammanför personer med olika erfarenhet, bakgrund och perspektiv. Att utöka allas nätverk utöver den lilla bubbla vi alla så ofta hamnar i, där vi framför allt har kontakt med likasinnade. Det tror vi är en nyckelfaktor för att uppnå mer mångfald i ledande positioner, bland investerare och kring vilka entreprenörer som får kapital, säger Johan. Genom detta nätverk har vi en gemensam ambition att identifiera och dela med oss av bättre standarder och best practice. Vi öppnar upp, expanderar och slår ihop

våra nätverk. Det finns ett enormt värde i att kroka arm med andra och lära sig tillsammans, av varandra och även utmana varandra, betonar både Johan och Carolina.

Att ta itu med bristen på mångfald inom näringslivet kräver mod och engagemang för förändring. Det handlar om att vara öppen för dialog, att våga utmana etablerade normer och att aktivt arbeta för att inkludera olika röster och perspektiv. Att våga är avgörande, anser både Johan och Carolina. Att våga säga ifrån, utmana, tänka nytt och framförallt göra annorlunda och arbeta för ett mindshift med öppet och inlyssnande sinne.

– Alla företag har olika utgångspunkter när det kommer till mångfalds- och inkluderingsarbete. Man måste inte vara bra på detta innan man börjar. Det viktiga är att börja, avslutar Carolina.

### Rekommendationer från Wes:

- › Hantera frågan som en del av övergripande affärsstrategi. Sätt tydliga mål och delmål för mångfald och inkludering, formulera KPI:er och följ upp.
- › Dela best practice och sprid goda exempel med andra bolag. Ingen behöver ensam uppfinna hjulet. Lär av varandra.
- › Identifiera partners som kan hjälpa er nå era mål. Välj rekryteringspartner med omsorg och ställ krav.



## YENNENGA PROGRESS

### Jämställdhetsfrågan är något vi aldrig kan sluta jobba med och aldrig sluta prata om.

Sedan 2012 har Ogunsen varit en del av Yennenga Progress expertnätverk för ett hållbart samhälle.

Yennenga Progress är en ideell organisation med en ambition att skapa hållbara samhällen i länder som ännu inte har ett fungerande välfärdssystem, genom samarbete med lokalt entreprenörskap, nationella myndigheter och medvetna företag och människor globalt. Yennenga Progress filosofi är att alla människor har grundläggande mänskliga rättigheter som måste uppfyllas, att vi alla är sammanlänkade och att människor behöver ges möjlighet att skapa en bättre framtid för sig själva och de generationer som följer efter. Vi är alla födda för livslångt lärande och kreativitet och detta kan bara ske i ett sammanhang av gott samarbete och utbyte mellan människor.

För över 20 år sedan startades Yennengas första verksamhet i byn Nakamtenga i Burkina Faso. Syftet med Yennenga Progress är att göra allt som krävs för att bekämpa fattigdom och skapa ett demokratiskt samhälle. Om du lever i fattigdom är det svårt att fatta långsiktiga beslut för miljöfrågor och fred. Grundläggande mänskliga behov måste säkerställas. Detta kräver en struktur som kan organisera (välfärds)arbetet men också försäkra sig om att befolkningen ska kunna lita på denna samhällsstruktur och dess beslutsfattare. Yennengas arbete i byn Nakamtenga är en modell för att uppnå detta och omfattar alla FN:s globala mål.

För att uppnå målen tar Yennenga hjälp av partners, både företag och särskilda kompetenser hos enskilda personer. Ogunsen har varit en trogen partner i över ett decennium och bidragit med kompetens till Yennengas styrelse och ekonomifunktion, samt varit på plats i byn vid tre



tillfällen. Utöver kompetens har Ogunsen även bidragit med finansiering av start och drift av en ny förskola, finansierat marken till grundskolan, säkerställt tillgång till internet och ger årligen stort stöd till skolverksamheten. Yennengas platschef i byn, Pauline Conde, finansieras också via Ogunsen. Ett av Ogunsens satsningar som fått resultat långt över vad vi kunnat drömma om var när vi tog med innebandyklubb vid ett av våra besök i Burkina Faso. Introduceringen av innebandyn har öppnat dörrar av empowerment för byns barn, både pojkar och flickor. Innebandyspelarna har deltagit i turneringar över landet och vid tre tillfällen blivit uttagna till landslaget och spelat i internationella mästerskap.

En grundfråga som ständigt är i fokus inom Yennenga är jämställdhet. Att arbeta med jämställdhet i ett patriarkalt samhälle med tydliga hierarkier kräver utbildning och uthållighet. I ledningsgrupp och arbetslag är jämställdhet

något som diskuteras och arbetas med hela tiden. Det handlar både om att lyfta specifika case som händer i verksamheten, men också genomföra workshops för att synliggöra begränsande könsroller, hitta strukturer för att komma runt traditionella hierarkier som stoppar kreativitet och öppenhet. Det tas också fram aktiviteter för främst förskola och grundskola för att konkret arbeta med barnen. Det är viktigt att börja med barnen men det kräver också bra vuxna förebilder. Högstadiet har en "lunch-klubb" varje vecka med workshops där olika ämnen bearbetas; allt från empati, roller i samhället, samlevnad och sexuell hälsa, till barns rättigheter.

– Jämställdhetsfrågan är något vi aldrig kan sluta jobba med och aldrig sluta prata om. Vi måste fortsätta arbetet på alla plan, samtidigt, säger Stina Berge, Yennenga Progress.



## Tankeledarskap och rådgivning

Genom debattartiklar, panelsamtal, och andra publika engagemang bidrar Wes till ökad förståelse av vikten av mångfald och inkludering, opinionsbildning och relationsbyggande samt uppmanar näringslivet till konkreta actions för att framtidssäkra företag, trygga kompetensförsörjningen och bättre nyttja all tillgänglig kompetens.

### WES INSIGHTS 2023

## Rekryteringsparadoxen – Mångfaldens betydelse för framtidens kompetensförsörjning

Näringslivet har en allt för snäv bild av hur kompetens ser ut och vart man hittar den, visar Wes rapport "Rekryteringsparadoxen – mångfaldens betydelse för framtidens kompetensförsörjning" som publicerades under våren 2023. Det leder till att man upplever sig ha svårt att hitta rätt kompetens. Att förnya sitt sätt att se på kompetens, genom att bredda poolen av kandidater genom kön, ålder och bakgrund samt genom att se utanför den egna branschen och bättre nyttja överförbara

kompetenser och erfarenheter är ett effektivt sätt att avhjälpa den upplevda kompetensbristen.

Rapporten bygger på en undersökning med över 800 ledare i näringslivet och offentlig sektor och visar att det finns en rekryteringsparadox. Det finns en upplevd kompetensbrist, samtidigt som ledarna själva vet vad de behöver göra för att lösa kompetensbristen. Rapporten avslutas med fem konkreta rekommendationer till ägare, styrelser och ledningar som föreslår bättre rekryterings- och kompetensstrategier bland annat genom att släppa branschsgärdarna, uppdatera hur företaget rekryterar, sätta en långsiktig kompetensstrategi, utveckla inkluderande ledarskap samt boosta lärandet.



Läs artiklarna och rapporten här:  
[www.wesgroup.se](http://www.wesgroup.se)



## En inkluderande och kompetensbaserad rekryteringsprocess

Vi uppdaterar löpande våra arbetsprocesser för att säkerställa att dessa bidrar till mångfald och att alla kandidater behandlas lika. En inkluderande och rättvis rekryteringsprocess handlar inte bara om att förhindra diskriminering. Ytterst handlar det om att hjälpa våra kunder att bygga en framgångsrik organisation av medarbetare med olika egenskaper, perspektiv och erfarenheter.

Vi arbetar kompetensbaserat i våra rekryteringsprocesser för att minska risken att fördomar och förutfattade meningar påverkar vår bedömning och för att säkerställa att bedömningen endast handlar om kompetenser som är relevanta för aktuell roll.

➤ Alla kandidater ska ha lika goda chanser att bedömas utifrån sin kompetens och potential i våra rekryteringsuppdrag.

Förenklat kan man säga att kompetensbaserad rekrytering är ett strukturerat arbetssätt för att göra en så objektiv bedömning av kandidatens kompetenser som möjligt. Arbetssättet innebär att de formella och personliga kompetenser som identifierats i behovsanalysen, och formulerats i kravprofilen, är vägledande i alla steg i rekryteringsprocessen. Det gör att vi kan bedöma alla kandidater på ett objektivt och rättvist sätt och minskar risken för diskriminering.

### Fokus på resultat

En kandidats utbildning och antal års erfarenhet är inte nödvändigtvis en indikation på dennes förmåga att leverera ett gott resultat. I en kompetensbaserad rekryteringsprocess bedöms kandidaterna baserat på resultat av tidigare erfarenheter och på vilka kompetenser som kan vara till hjälp för att uppnå önskat resultat i framtiden.

### Tydlig koppling till verksamhetens behov och mål

I den grundläggande behovsanalysen, som är central vid kompetensbaserad rekrytering, matchas verksamhetens behov och mål med rätt kompetens, vilket minskar risken för felrekrytering.

### Positiv kandidatupplevelse

Kompetensbaserad rekrytering ger en bättre kandidatupplevelse då en genomarbetad behovsanalys minskar risken för ändrad kravprofil under processens gång med behov av nya profiler och missnöjda kandidater som följd. Kandidaterna får rätt förväntningar och en tydlig uppfattning av vad som kommer att krävas i den nya tjänsten. Kompetensbaserade rekryteringsprocesser upplevs också som mer rättvisa av kandidaterna då alla blir behandlade på samma sätt och blir bedömda utifrån samma grunder.

**Fler fördelar med en kompetensbaserad rekryteringsprocess**



# Klimatsmart verksamhet

Vi tar ansvar för miljön och vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar.

## VÄSENTLIG HÅLLBARHETSFRÅGA

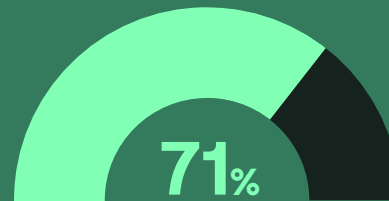
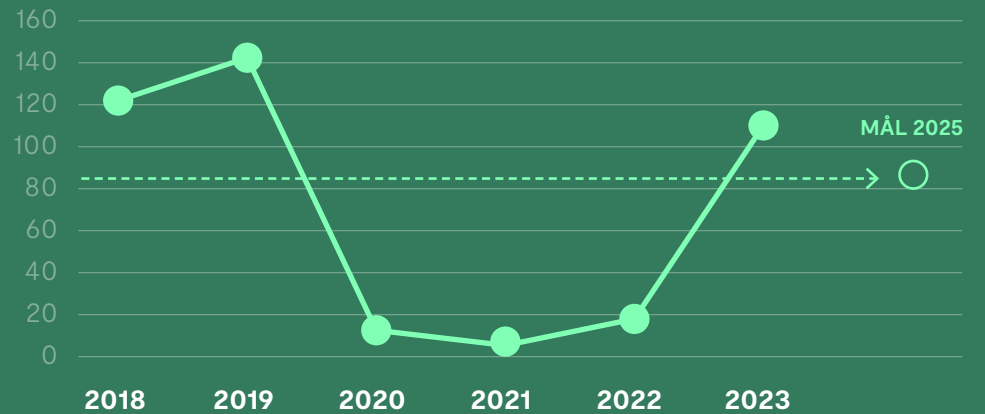
### Minska klimatpåverkan

Vårt miljöledningssystem hjälper oss att minska vår påverkan på miljön på ett systematiskt sätt bland annat genom att minska våra utsläpp, minska avfall, effektivisera resursanvändningen och förbättra återvinningen.

> sid 46

## Växthusgasutsläpp

Ton CO<sub>2</sub>



av våra bilar är eldrivna.

# 100%

av den el som vi använder på våra kontor kommer från förnyelsebara energikällor.



## Minska klimatpåverkan

Ogunsen strävar efter att vara en klimat- och resurseffektiv verksamhet genom att i alla delar av verksamheten göra val med hänsyn taget till miljön. Ogunsen bedriver ett systematiskt miljöarbete utifrån vår miljöpolicy för att minska vår klimatpåverkan och tillämpar försiktighetsprincipen. Vårt miljöledningssystem är certifierat enligt ISO 14001:2015.

### Identifierade risker och åtgärder

Vi bedömer att vår egen påverkan på miljön är relativt låg då vi är ett tjänsteproducerande företag. Vi bedriver dock ett aktivt miljöarbete inom hela verksamheten med fokus på de områden som ger störst negativ miljöpåverkan, vilket är våra tjänsteresor, våra kontor samt våra inköp.

Inköp av varor och tjänster riskerar att ha en negativ påverkan på klimat och miljö. Vi väljer därför leverantörer som har ett miljöfokus. Vid inköp av IT-produkter väljer vi TCO-märkta IT-produkter (TCO Certified) där det är möjligt. Vid utformning och förvaltning av våra kontorslokaler kan det förekomma risker kopplade till avfallshantering, inköp av kontorsinventarier och energianvändning. Genom att tillämpa avfallshierarkin och ställa om till 100 % förnybar el kan vi bidra till att minska vår klimatpåverkan.

Ogunsens växthusgasutsläpp från den egna verksamheten är till största delen koncentrerad till våra resor. Vi strävar efter att i vår affärsverksamhet resa så lite som möjligt och istället använda IT-lösningar för kommunikation internt och med kunder och kandidater.

Under 2023 ökade de totala utsläppen från tidigare låga nivåer. Ökningen beror på att antalet flygresor ökat under året. Målet är dock att minska koldioxidutsläppen med 50 % till 2025, med 2018 som basår.



### Minska klimatpåverkan

Ogunsen ska inte bidra till en global uppvärmning över 1,5 grader, vilket innebär att vi ska vara klimatneutrala i vår egen verksamhet senast till 2030. I tillägg till detta ska vi minska koldioxidutsläppen med 50% till 2025, med 2018 som basår (119,29 ton CO<sub>2</sub> för 2018).

**MÄTNING:** Utsläpp av växthusgaser kategoriserade i scope 1,2 och 3

**TYP AV MÅL:** Riskreducerande

**STYRNING:** ISO 14001, Miljöpolicy

MÅL 2025  
60 ton CO<sub>2</sub>

UTFALL 2023  
107,3 ton CO<sub>2</sub>



## Växthusgasutsläpp (ton CO<sub>2</sub>)

Utsläpp	Utsläppskälla	2023	2022	2021	2020	2019	Metod	Kommentar
<b>Scope 1</b>	Totalt	1,010	3,740	1,940	4,790	11,160		Samtliga siffror är omräknade enligt emissionsfaktorer för 2023.
	Egna fordon	1,010	3,740	1,940	4,790	11,160	Distans samt bränsle	
<b>Scope 2</b>	Totalt (Market-based)	2,840	2,932	3,220	3,540	4,290		Data saknas innan 2023. Av företaget ägda bilar är 71 % elbilar.
	Egna fordon	0,004	-	-	-	-	Distans samt bränsle	
	Energianvändning	2,836	2,932	3,220	3,540	4,290	Förbrukning	
	Total (Location-based)	0,284	0,289	0,320	0,350	0,430		
	Energianvändning	0,284	0,289	0,320	0,350	0,430	Förbrukning	
<b>Scope 3</b>	Total	103,121	11,333	1,813	4,950	128,040		Data saknas innan 2022.
	Avfallshantering	0,009	0,039	-	-	-		
	Personalens bilar i tjänst	0,592	0,448	0,091	0,510	1,890	Distans, genomsnittsbränsle	
	Flygresor	99,044	8,052	1,645	4,110	125,100	Distans	
	Pendlingsresor	3,475	2,794	0,077	0,330	1,050	Distans (tåg och taxi), antal hotellnätter	
<b>Summa</b>		<b>107,254</b>	<b>18,295</b>	<b>7,293</b>	<b>13,630</b>	<b>143,920</b>		

Taxi: Taxiförbundet (2021) Rapport: Branschläget 2021  
Tåg: NTM (2018)  
Flyg: Emissions factor NTM (2018), RFI from IVL (2020)  
Hotell: Hotel Footprinting Tool (2021), DEFRA (2022)  
Avfall: DEFRA (2021)  
Egna fordon: AIB (2022) och Energimyndigheten (ER 2023:19), Sveriges klimatrapportering 2021

Benämningarna Scope 1, 2 och 3 härstammar från ett ramverk som används för att mäta företagets utsläpp av växthusgaser. Ramverket har sitt ursprung i 2001 års Corporate Accounting and Reporting Standard från Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet). Ramverket utgör idag en standard för att mäta och hantera utsläpp av växthusgaser runt om i världen inom både privat och offentlig verksamhet.

- › **Scope 1** (direkta utsläpp) inkluderar utsläpp från källor som företaget direkt kontrollerar, exempelvis bränslen i företagens bilar.
- › **Scope 2** (indirekta utsläpp) avser utsläpp från energi som företaget köper till sin egen verksamhet, såsom elektricitet och fjärrvärme.
- › **Scope 3** relaterar till indirekta utsläpp som företaget inte kontrollerar men ändå orsakar.



## Åtgärder

Exempel på åtgärder vi vidtagit för att minska vår negativa påverkan på miljön.

### Vi fasar ut våra bensin- och dieseldrivna bilar

Vi har påbörjat arbetet med att fasa ut våra bensin- och dieseldrivna bilar mot elbilar. Idag drivs 71 % av våra bilar med el.

### Vi har bytt till elavtal med förnybar el

Under året har vi bytt till elavtal med förnybar el vilket innebär att all el som vi använder på våra kontor kommer från förnyelsebara energikällor, såsom sol-, vind- och vattenkraft.

### Vi samarbetar med fastighetsägare

Vi samarbetar med våra fastighetsägare för att minska energiförbrukningen och förbättra avfallshanteringen. Vi har exempelvis installerat närvarostyrning av belysning samt genomfört glasbyte på vårt huvudkontor i syfte att minska värmeförlusten genom fönstren. På kontoret i Malmö har vi satt in närvarogivare för smart styrning av ventilation, värme och kyla.

### Vi mäter vårt avfall

Vi mäter och följer upp återvinningsgraden vad gäller kontorspapper, elavfall och osorterat avfall. Vi 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.

### Vi digitaliserar våra processer

Vi digitaliserar våra arbetsprocesser för att öka effektiviteten och minska vårt behov av tjänsteresor och därigenom våra koldioxidutsläpp.

### Vi väljer TCO-märkta IT-produkter

Vår policy för inköp av IT-produkter innebär att vi ska välja TCO-märkta IT-produkter (TCO Certified) där det är möjligt. På så sätt driver vi på utvecklingen av hållbar IT och säkerställer att våra datorer, och annan IT-utrustning, är producerade med miljömässig, social och ekonomisk hänsyn.

### Vi tar ansvar för de utsläpp som verksamheten skapar

Från och med 2022 klimatkompenserar vi för de kvarvarande koldioxidutsläpp som vi inte kan reducera genom att investera i projekt som ökar koldioxidbindningen i svenska skogar. Projekten främjar biologisk mångfald och klimatanpassar de svenska skogarna genom att skog sparas och nya skogar etableras som sammantaget ökar koldioxidbindningen.



# Hållbarhetsdata

## Ålders- och könsfördelning (inkl. underkonsulter)\*

		2023		2022		2021		2020		2019	
		Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Styrelse	<30 år	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	30-50 år	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2	50 %	1	0 %
	>50 år	6	33 %	5	20 %	6	33 %	4	25 %	6	14 %
Chefer	<30 år	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	30-50 år	9	89 %	11	82 %	10	86 %	15	93 %	15	93 %
	>50 år	6	83 %	6	83 %	7	86 %	4	75 %	2	50 %
Konsultchefer	<30 år	0	0 %	1	100 %	0	100 %	0	100 %	4	76 %
	30-50 år	14	86 %	12	82 %	13	84 %	16	75 %	18	67 %
	>50 år	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Övriga medarbetare	<30 år	70	56 %	73	57 %	85	53 %	96	58 %	113	63 %
	30-50 år	187	66 %	169	71 %	152	72 %	148	72 %	168	78 %
	>50 år	138	78 %	98	82 %	80	82 %	63	85 %	71	84 %
<b>Totalt</b>		<b>430</b>	<b>69 %</b>	<b>374</b>	<b>72 %</b>	<b>352</b>	<b>70 %</b>	<b>347</b>	<b>71 %</b>	<b>397</b>	<b>74 %</b>

## Antal medarbetare per bolag (inkl. underkonsulter)\*

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Ogunsen AB	12	71 %	11	80 %	13	75 %	12	70 %	12	75 %
SJR in Sweden AB	403	69 %	350	72 %	324	70 %	313	71 %	363	74 %
SJR IT in Scandinavia AB	0	0 %	1	100 %	2	54 %	3	40 %	5	56 %
W Executive Search Sweden AB	9	78 %	9	77 %	8	91 %	12	100 %	10	100 %
<b>Totalt</b>	<b>424</b>	<b>70 %</b>	<b>370</b>	<b>72 %</b>	<b>346</b>	<b>71 %</b>	<b>341</b>	<b>72 %</b>	<b>390</b>	<b>74 %</b>

## Medarbetare per personalkategori (inkl. underkonsulter)\*

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Konsultmedarbetare	342	69 %	287	70 %	274	69 %	250	71 %	282	75 %
Interna medarbetare	82	73 %	83	78 %	72	78 %	91	74 %	108	74 %
<b>Totalt</b>	<b>424</b>	<b>70 %</b>	<b>370</b>	<b>72 %</b>	<b>346</b>	<b>71 %</b>	<b>341</b>	<b>72 %</b>	<b>390</b>	<b>74 %</b>

## Utvecklingssamtal

Andel tillsvidareanställda som erbjuds utvecklingssamtal, %

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Kvinnor</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>Män</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Kollektivavtal

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Andel anställda som omfattas av kollektivavtal, %</b>	98 %	98 %	98 %	97 %	98 %

\* Från och med 2023 redovisas antal medarbetare inkl underkonsulter.

## Sjukfrånvaro, %

	2023	2022	2021	2020	2019
Ogunsen AB	0,86 %	0,60 %	1,65 %	2,21 %	0,36 %
SJR in Sweden AB	2,95 %	3,86 %	3,14 %	2,50 %	2,36 %
SJR IT in Scandinavia AB	0,00 %	2,08 %	0,80 %	1,90 %	0,76 %
W Executive Search Sweden AB	0,85 %	4,69 %	4,75 %	3,46 %	-
<b>Genomsnitt</b>	<b>2,83 %</b>	<b>2,25 %</b>	<b>3,08 %</b>	<b>2,50 %</b>	<b>2,40 %</b>

## Övriga nyckeltal

	2023	2022	2021	2020	2019
Genomsnittlig anställningstid, år	2,1	1,8	1,9	2,1	1,9
Medelålder, år	41	41	40	39	38
eNPS	54	61	62	57	-

## Förändring i medarbetarstyrkan (exkl. konsultmedarbetare/underkonsulter)

		2023			2022			2021			2020			2019		
		Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	Män	Total
<b>Nyanställda</b>	<30 år	1	1	2	7	0	7	3	2	5	2	0	2	7	3	3
	30-50 år	1	1	2	9	1	10	11	3	14	8	1	9	12	6	6
	>50 år	0	0	0	3	0	3	0	1	1	1	0	1	3	1	1
<b>Andel nya anställda av totalt antal anställda</b>		<b>2 %</b>	<b>2 %</b>	<b>5 %</b>	<b>23 %</b>	<b>1 %</b>	<b>24 %</b>	<b>20 %</b>	<b>8 %</b>	<b>28 %</b>	<b>12 %</b>	<b>1 %</b>	<b>13 %</b>	<b>20 %</b>	<b>9 %</b>	<b>9 %</b>
<b>Anställda som slutat</b>	<30 år	6	0	6	2	1	3	3	0	3	5	1	6	13	0	0
	30-50 år	7	0	7	4	2	6	9	2	11	17	8	25	14	7	7
	>50 år	2	1	3	2	0	2	1	0	1	3	2	5	12	0	0
<b>Andel anställda som slutar av total antal anställda</b>		<b>18 %</b>	<b>1 %</b>	<b>19 %</b>	<b>10 %</b>	<b>4 %</b>	<b>13 %</b>	<b>18 %</b>	<b>3 %</b>	<b>21 %</b>	<b>27 %</b>	<b>12 %</b>	<b>39 %</b>	<b>27 %</b>	<b>6 %</b>	<b>6 %</b>

## Ansvarsfullt företagande

		2023	2022	2021
<b>Integritets- och dataskydd</b>	Antal rapporterade personuppgiftsincidenter	1	1	5
<b>Ansvarsfulla inköp</b>	Andelen centrala leverantörer som undertecknat uppförandekoden	87 %	48 %	-
<b>Affärsetik och företagskultur</b>	Andelen interna medarbetare som deltagit i utbildning i uppförandekoden	67 %	-	-
	Kundnöjdhet, NPS	61	47	58
	Antal rapporterade fall av mutor och korruption	0	0	0

## Arbetsätt som gör skillnad

		2023	2022	2021
<b>Jämställdhetsindex</b>	Andel kvinnor, styrelserekryteringar, Wes	80 %	86 %	83 %
	Andel kvinnor, VD-rekryteringar, Wes	75 %	25 %	90 %
	Andel kvinnor av totalt antal genomförda Executive Search-uppdrag, Wes	50 %	67 %	72 %
	Andel kvinnor av totalt antal genomförda Executive Search-uppdrag, SJR	62 %	56 %	48 %

# GRI-index

GRI Standard		Upplysning	Kommentar	Sidhänvisning
<b>Generella upplysningar (2021)</b>				
<b>Ogunsen och dess rapporteringspraxis</b>	2-1	Information om organisationen		6-7
	2-2	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen		4
	2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson		4
	2-4	Förändringar i tidigare rapporterad information		16, 47
	2-5	Externt bestyrkande		56
	2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser		6, 13, 47
<b>Medarbetare</b>	2-7	Medarbetare		49, 50
	2-8	Medarbetare som inte är anställda	Totalt antal underkonsulter i koncernen: 271	
<b>Styrning</b>	2-9	Sammansättning och struktur för styrning		16
	2-11	Ordförande för högsta styrande organ		8
	2-12	Högsta styrande organets roll gällande översyn av hantering av påverkan		4, 16
	2-13	Delegering av ansvar för att hantera påverkan		16
	2-14	Högsta styrande organets roll gällande hållbarhetsrapportering		4
<b>Strategi</b>	2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling		15
	2-23	Åtagande gällande ansvarsfullt företagande		21- 24
	2-24	Förankring av åtagandena i verksamhet och affärsrelationer		24
	2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan		13
	2-26	Mekanismer för att söka råd och rapportera farhågor		23
	2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar		22, 23
	2-28	Medlemskap i organisationer		22
	<b>Intressentengagemang</b>	2-29	Metoder för intressentengagemang	
2-30		Kollektivavtal		31

**Väsentliga frågor (2021)**

	<b>3-1</b>	Process för att fastställa väsentliga frågor	10
	<b>3-2</b>	Lista med väsentliga frågor	18
<b>Antikorruption</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>205-2</b>	Information och utbildning om antikorruptions-policy och praxis	23
	<b>205-3</b>	Bekräftande av korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	23
<b>Utsläpp</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>305-1</b>	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	47
	<b>305-2</b>	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	47
	<b>305-3</b>	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	47
	<b>305-4</b>	Utsläppsintensitet av växthusgaser	Information saknas
<b>Anställning</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>401-1</b>	Nyanställningar och personalomsättning	51
<b>Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>403-1</b>	Ledningssystem gällande hälsa och säkerhet	29
	<b>403-2</b>	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	29
	<b>403-3</b>	Företagshälsovård	30
	<b>403-4</b>	Medarbetardeltagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet	29
	<b>403-5</b>	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	29-30
	<b>403-6</b>	Främjande av medarbetares hälsa	27
	<b>403-7</b>	Förebyggande och begränsning av hälso- och säkerhetspåverkan på arbetsplatsen direkt kopplade till affärsrelationer	30
	<b>403-9</b>	Arbetsrelaterade skador	29-30

<b>Träning och utbildning</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>404-3</b>	Andel anställda som får regelbunden utvärdering av prestation och karriärutveckling	32
<b>Mångfald och lika möjligheter</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>405-1</b>	Mångfald i ledningar och bland medarbetare	49
<b>Ickediskriminering</b>	<b>3-3</b>	Styrning av väsentlig fråga	19
	<b>406-1</b>	Incidenter av diskriminering och vidtagna korrigerade åtgärder	35

ogunsen.

**Ogunsen AB (publ)**

Box 7420

103 91 Stockholm

Humlegårdsgatan 20, 4 tr

Tel: 08-407 55 00

[www.ogunsen.se](http://www.ogunsen.se)



## 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 2023 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 mig oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

### Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm i mars 2024 enligt efterföljande digital signatur

Crowe Osborne AB

Christer Eriksson  
Auktoriserad revisor