



Hållbarhetsrapport
2024

ogunsen.



Innehåll

Inledning	3
Om Ogunsen	4
Vd har ordet	6
Ett karriärföretag!	7
Allmän information	10
Grund för upprättande	11
Processen för tillbörlig aktsamhet	12
Organisation och ansvar	14
Strategi och affärsmodell	16
Intressenter och deras påverkan	19
Metod för väsentlighetsbedömning	22
Väsentliga hållbarhetsfrågor	26
Miljöinformation	31
EU-taxonomi	32
Samhällsansvarsinformation	33
Hållbara medarbetare	35
Kandidater är grunden för vår verksamhet	50
Bolagsstyrningsinformation	56
Ansvarsfullt företagande	57
Index	63
Innehållsförteckning över upplysningskrav	64
Datapunkter från annan EU-lagstiftning	67
Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor	75
Förklaring om tillbörlig aktsamhet	77
Revisorns uttalande	78



Inledning

Vi hjälper företag och
människor att utvecklas.

Ogensen.

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

Ogensen 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.

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

I dag är Ogensen, med dotterbolagen SJR in Sweden AB och W Executive Search, ett av Sveriges ledande konsult- och rekryteringsföretag med över 400 medarbetare.

Vår historia

- 1993 ○ SJR grundas
- 1998 ○ Vi blir kollektivavtalsanslutna
- 2004 ○ Vi blir ett auktoriserat bemanningsföretag
- 2006 ○ Dotterbolaget SW startas
- 2010 ○ Vårt kvalitets- och miljöledningssystem certifieras
- 2011 ○ Wes startas
- 2012 ○ Vi blir en del av Yennenga Progress expertnätverk
- 2014 ○ Vårt samarbete med Mitt Liv inleds
- 2015 ○ Wes samarbete med Ledarna inleds
- 2017 ○ Vi blir ett auktoriserat rekryteringsföretag
- 2019 ○ Ogensen förvärvar Wes
- 2021 ○ Vi erhåller EcoVadis silvermedalj för vårt hållbarhetsarbete
- 2022 ○ Vi börjar klimatkompensera
- 2023 ○ Våra kontor drivs med förnyelsebar el
- 2024 ● SJR utnämns till Karriärföretag



Vi hjälper företag och organisationer i hela Sverige att hitta kompetens utifrån våra kontor i Stockholm (huvudkontor), Uppsala, Göteborg, Malmö och Helsingborg.



creating
excellence

SJR in Sweden AB

SJR hjälper företag med rätt kompetens och människor med rätt utmaning. Med ursprung och bas inom Ekonomi och Finans är SJR idag en partner inom fler områden kopplat till organisationers affärsstöd.



W Executive Search AB (Wes)

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



KENT SANGLER
VD, Ogunsen

Långsiktigt engagemang

2024 blev ett utmanande år, präglad av en fortsatt vikande konjunktur och osäkerhet i världsläget. I sådana tider sätts ibland långsiktigheten på prov. Att vara hållbar är ett kontinuerligt arbete med att ständigt förbättra verksamheten.

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



Ett stort tack till alla medarbetare för ett högt engagemang under året!

Vårt syfte att skapa ett högre värde för våra kunder, kandidater, medarbetare och övriga intressenter har varit fortsatt centralt. Under året har vi påbörjat arbetet med anpassningen till CSRD. Vi har bland annat genomfört den dubbla väsentlighetsbedömningen utifrån kraven i ESRS, vilket ytterligare har höjt vår kompetens och givit oss värdefulla insikter om hållbarhetsrisker och förbättringsmöjligheter i vår värdekedja och i vår verksamhet. Med fortsatt engagemang arbetar vi för att utveckla djupare och mer långsiktiga affärsrelationer, samtidigt som vi strävar efter att bidra till ett bättre samhälle.

Under året har vårt dotterbolag SJR blivit utnämnt till ett Karriärföretag 2024. Vi är stolta över att ha rankats som en av Sveriges mest framstående arbetsgivare till följd av våra insatser inom professionell utveckling, mångfald och hållbarhet samt vår fina företagskultur.

Vi ser nu fram emot att under 2025 göra ytterligare framsteg och bidra till ett mer hållbart arbetsliv präglad av mångfald och inkludering – och som alltid, och särskilt i dessa tider, med glädje på jobbet som grund.

Ett karriärföretag!



JURYNS MOTIVERING:

”Med ett stort fokus på att skapa en inspirerande arbetsmiljö och stödja sina anställda har SJR visat att de är en framstående arbetsgivare. Genom att främja professionell utveckling, erbjuda utmanande uppdrag och odla en samarbetsvillig kultur har de etablerat sig som en förebild inom branschen. SJR:s imponerande insatser för personalutveckling, mångfald och hållbarhet gör det tydligt att SJR förtjänar att utnämnas till Karriärföretag 2024.”

En arbetsplats som gör skillnad

Vi på SJR är stolta över att ha blivit utnämnda till ett Karriärföretag 2024 vilket innebär att vi har rankats som en av Sveriges mest attraktiva arbetsgivare. Utmärkelsen ges till företag som inte bara erbjuder goda karriärmöjligheter utan också utmärker sig inom områden som employer branding, arbetsplatskultur och medarbetarengagemang – vilket är centrala delar av vårt hållbarhetsarbete. För oss på SJR är det ett fantastiskt erkännande av vårt arbete för att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna trivs, utvecklas och känner sig inkluderade. Utmärkelsen speglar vårt långsiktiga arbete med att skapa en hållbar och engagerande arbetsplats. För att få en inblick i vad denna framgång betyder för oss och hur vårt fokus på hållbarhet och medarbetarengagemang har varit avgörande, har vi pratat med Michaela Björzell, HR-chef i Ogunsenkoncernen.

Vad har gjort att SJR fått denna utmärkelse?

– Vårt fokus på hållbarhet och kvalitet i allt vi gör har varit en nyckel. Vi strävar efter att inte bara attrahera utan också behålla talanger genom att erbjuda utvecklingsmöjligheter, trygghet och arbetsglädje.

Våra medarbetare är kärnan i allt vi gör, och vi strävar efter att se styrkan i varandras olikheter. Med hjälp av utvecklande ledarskap och ett inkluderande arbetsmiljö skapar vi förutsättningar för att varje individ ska kunna nå sin fulla potential. Detta har varit särskilt viktigt i vårt hållbarhetsarbete, där vi alltid strävar efter att kombinera affärs mål med socialt ansvarstagande.

På SJR kombinerar vi affärsmässighet med hjärta – vi skapar en arbetsplats där människor kan växa, känna sig inkluderade och samtidigt bidra till ett hållbart samhälle.

Vilka trender inom HR tror du kommer bli avgörande för framtidens arbetsplatser?

– Jag tror att flexibla arbetssätt, ökat fokus på mångfald och inkludering samt en förstärkt satsning på medarbetarnas mentala hälsa kommer att bli avgörande. Företag som lyckas kombinera tekniska innovationer med empati och socialt ansvarstagande kommer att ligga i framkant. Därför fortsätter vi att investera i våra medarbetares välmående, inkludering och flexibilitet för att möta morgondagens utmaningar.

MICHAELA BJÖRSELL
HR-chef, Ogunsen





Vårt bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling

Vi bidrar till Agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling genom att fokusera på de mål och områden där vi kan göra skillnad.





GLOBALA MÅLEN för hållbar utveckling



Globalt mål nr 5 och 10 Jämställdhet och mångfald



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

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



Globalt mål nr 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Vi arbetar för att motverka korruption och oegentligheter i verksamheten.

- › Vi har en uppförandekod som gäller för alla medarbetare samt riktlinjer för representation.
- › Vi har en kultur som präglas av öppenhet och dialog och vi uppmuntrar våra medarbetare att säga ifrån om något är fel.
- › Vi har en visseblåsarkanal för den som vill rapportera eventuella missförhållanden anonymt.
- › Vi utbildar våra medarbetare löpande i vår uppförandekod och diskuterar etiska dilemman för att utveckla medarbetarnas förmåga att fatta rätt beslut och agera etiskt.



Globalt mål nr 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

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

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



Globalt mål nr 17 Genomförande och globalt partnerskap

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

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



Globalt mål nr 13 Bekämpa klimatförändringarna

Vi vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna.

- › Sedan 2009 har vi ett certifierat ledningssystem för miljö (ISO 14001:2015).
- › Vi mäter och följer upp vårt koldioxidutsläpp.
- › Vi har digitaliserat våra arbetsprocesser och på så sätt minskat både pappersförbrukningen och resandet.
- › Våra kontor drivs med förnybar el.
- › Vi väljer TCO-märkta IT-produkter där det är möjligt.
- › Vi klimatkompenserar för våra utsläpp.
- › Vi avvecklar våra tjänste- och förmånsbilar.



Allmän information

Denna hållbarhetsrapport är inspirerad av European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Grund för upprättande

ESRS 2 PB-1 Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsförklaringen.

Rapporten för 2024 omfattar perioden 1 januari till 31 december 2024 och omfattar Ogunsen AB och dess dotterbolag och har upprättats på samma konsoliderade basis som vår finansiella rapport för 2024. Viktiga eller väsentliga händelser som inträffat från och med 1 januari 2025 fram till publiceringsdatumet är också behandlade i denna rapport.

Detta är Ogunsen AB:s sjätte hållbarhetsrapport (den femte publicerades 2024-03-30).

Ogunsen behöver inte rapportera i enlighet med kraven i European Sustainability Reporting Standards (ESRS) än. Som ett led i vår anpassning till Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) är vår ambition dock att inkludera så många som möjligt av de upplysningskrav som vi bedömt relevanta utifrån den dubbla väsentlighetsbedömningen redan i 2024 års rapport. För 2024 har därför rapporten omstrukturerats och anpassats till kraven i ESRS vad gäller hållbarhetsförklaringens struktur.

Hållbarhetsförklaringen inkluderar den dubbla väsentlighetsbedömningen. Processen, som beskrivs i IRO-1, omfattar

konsekvenser, risker och möjligheter som rör Ogunsens egen verksamhet samt värdekedja. I rapporten presenteras Ogunsens identifierade väsentliga områden, de risker och möjligheter som är kopplade till dessa områden liksom redogörelser för hur bolaget hanterar dem. Ingen information gällande intellektuell egendom, know-how eller resultat av innovation har utelämnats från hållbarhetsförklaringen.

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 Förmell, Compliance & Sustainability Officer, Ogunsen.

BP-2 Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter.

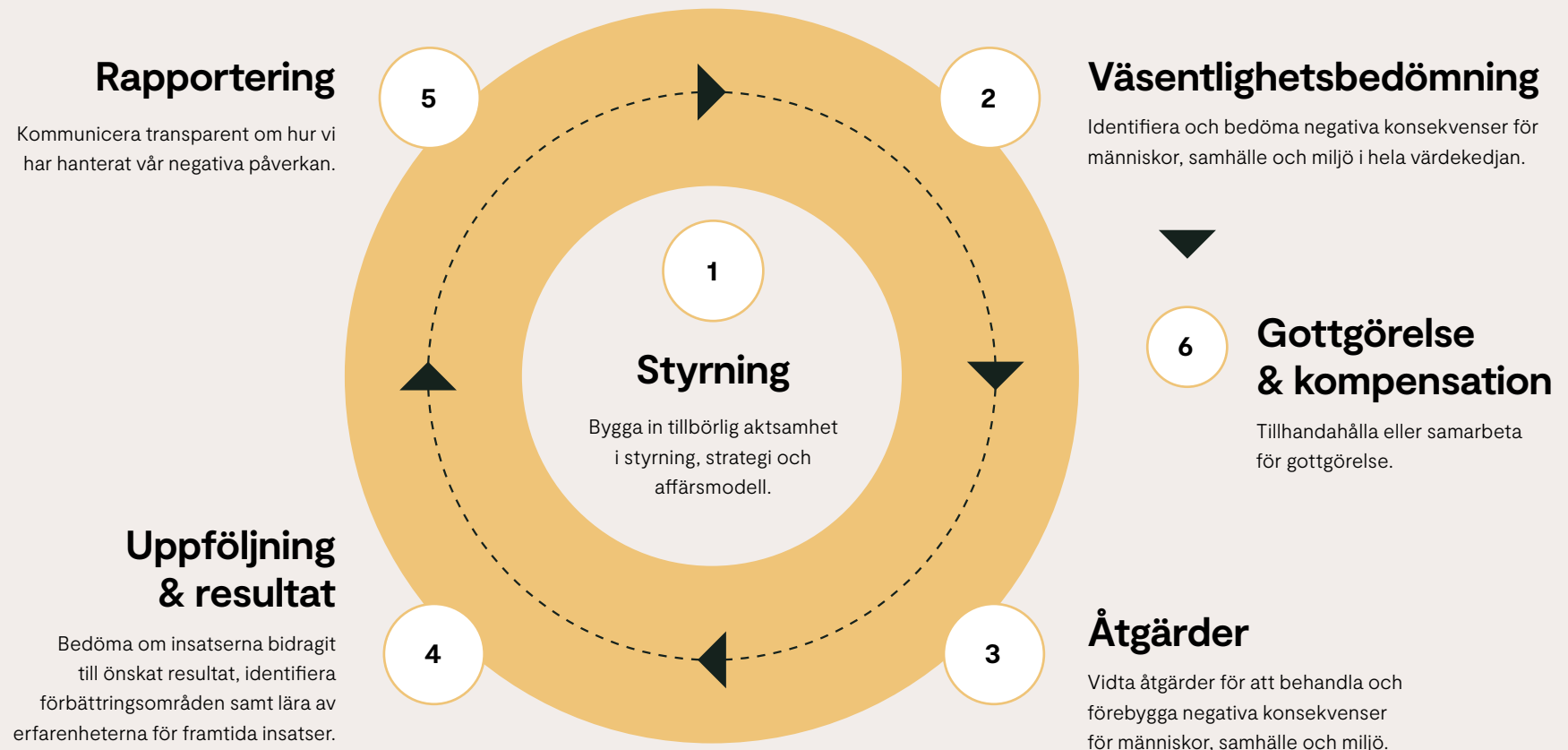
För rapporteringsperioden 2024 har Ogunsen omstrukturerat sin hållbarhetsrapportering för att förbereda sig för efterlevnaden av CSRD och ESRS.

- › **En hållbarhetsförklaring som är strukturerad** i enlighet med kraven i ESRS.
- › **En dubbel väsentlighetsbedömning** som genomförts i enlighet med kraven i ESRS för att identifiera och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter inom Ogunsenkongcernens egna verksamhet och dess värdekedja.
- › **Upplysningskrav och mätvärden enligt ESRS**, inklusive beskrivningar av väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter samt policyer, åtgärder, mätvärden och mål för att hantera dessa.
- › **Ogunsen har bedömt att E1 Klimatförändringar inte är en väsentlig hållbarhetsfråga för bolaget** vilket innebär att rapportering om bolagets koldioxidutsläpp och åtgärder för att minska utsläppen inte finns med i rapporten.

Processen för tillbörlig aktsamhet

ESRS 2 GOV-4 Förklaring om tillbörlig aktsamhet.

Tillbörlig aktsamhet är en process för att identifiera, förebygga och hantera negativa konsekvenser av vår verksamhet och vår värdekedja. Det är en kontinuerlig process som engagerar hela vår organisation.





Styrning

Så har vi byggt in tillbörlig aktsamhet i styrning, strategi och affärsmodell:

	Sida
Organisation och ansvar	14
Riskhantering och intern kontroll av hållbarhetsrapporteringen	15
Strategi och affärsmodell	16
Intressenter och deras påverkan	19
Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor	75
Ledningssystem	58



Uppföljning och resultat

Så verifierar vi att åtgärderna har bidragit till önskat resultat, identifierar förbättringsområden samt lär av erfarenheterna för framtida insatser:

	Sida
Medarbetare	46
Kandidater	55
Affärsetik	62



Väsentlighetsbedömning

Så har vi identifierat, utvärderat och bedömt den påverkan som bolagets verksamhet och värdekedja har på människa, samhälle och miljö samt den påverkan som hållbarhetsfrågor har på bolaget:

	Sida
Metod för väsentlighetsbedömning	22
Resultatet av väsentlighetsbedömningen	24-25



Rapportering

Så kommunicerar vi transparent om hur vi har hanterat vår negativa påverkan.

	Sida
Medarbetare	35
Kandidater	50
Affärsetik	57



Åtgärder

Åtgärder vi vidtagit för att behandla och förebygga negativa konsekvenser beskrivs i följande avsnitt:

	Sida
Medarbetare	35
Kandidater	50
Affärsetik	57



Gottgörelse och kompensation

Så inhämtar vi information om och kompenserar för de skador eller olägenheter vi har orsakat:

	Sida
Medarbetare	39
Kandidater	52
Affärsetik	59

Organisation och ansvar

ESRS 2 GOV-1 Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll.
ESRS 2 GOV-2 Information som lämnats till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan.

Ansvar för hållbarhetsfrågor ligger hos Ogunsens styrelse, som har delegerat befogenheter till VD. Styrelsen, som har godkänt denna rapport inklusive urvalet av väsentliga frågor, får regelbundet information om hållbarhetsfrågor från VD samt Compliance & Sustainability Officer.

Styrelsen

Styrelsen utövar tillsyn över Ogunsens affärsstrategi och riskhantering, inklusive hållbarhetsfrågor. Styrelsen informeras löpande av Compliance & Sustainability Officer om bolagets hållbarhetsarbete och resultatet av detta. Styrelsen godkänner den årliga hållbarhetsrapporten.

Styrelsen består av fem icke-exklusiva ledamöter, varav tre (60 %) är oberoende. En styrelseledamot är kvinna (20 %). Arbete med att se över styrelsens sammansättning pågår. Styrelsen har omfattande erfarenhet inom rekryterings- och bemanningsbranschen och kunskap i hållbarhetsfrågor som är väsentliga för bolaget såsom arbetsmiljö, mångfald och inkludering, dataskydd och affärsetik.

Koncernledning

Koncernledningen ansvarar för att ta fram bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi. Detta innebär bland annat att fastställa mål, övervaka framsteg mot dessa mål och de styrande policyer och processer som är utformade för att hantera eller mildra Ogunsens väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter. Koncernledningen består av CEO, CFO, VD för dotterbolag samt ansvariga för de olika affärsstödsfunktionerna Finance, HR, Compliance & Sustainability, IT, Procurement samt Marketing & Communication.

VD dotterbolag, regionchefer och affärsstödsfunktioner

VD dotterbolag, regionchefer och affärsstödsfunktioner ansvarar för att implementera hållbarhetsstrategin genom att genomföra åtgärder och handlingsplaner i syfte att nå hållbarhetsmålen. De ansvarar även för att följa koncerngemensamma policyer i sin dagliga verksamhet.

VD dotterbolag och ansvariga för affärsstödsfunktionerna ingår i koncernledningen. Regionchefer rapporterar till VD för SJR.

Compliance & Sustainability Officer

Ogunsens hållbarhetsarbete leds av Compliance & Sustainability Officer (CSO) som är ansvarig för att säkerställa att hållbarhetsstrategin implementeras i verksamheten. CSO ansvarar även för uppföljning och rapportering av hållbarhetsfrågor till VD, styrelse och koncernledning. CSO ansvarar för att koordinera hållbarhetsinitiativ, leda rapporteringsinsatser och fungera som huvudkontakt för medarbetarna i hållbarhetsfrågor. CSO ansvarar även för processen för intressentdialoger.

Incitamentsprogram

ESRS 2 GOV-3 Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem.

Ogunsen har inte i dagsläget integrerat några hållbarhetsrelaterade resultat i bolagets incitamentsprogram.

Riskhantering och intern kontroll av hållbarhetsrapporteringen

ESRS 2 GOV-5 Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering.

Ogunsens hållbarhetsrapportering är exponerad för felaktigheter på grund av den mänskliga faktorn, ofullständig data samt brist på systemstöd. I vårt anpassningsarbete håller vi på att se över rutinerna och systemstöden för att säkerställa tillförlitlig data för hållbarhetsrapporteringen.

Bolagets hållbarhetsdata samlas in och verifieras i ett systemstöd för hållbarhetsrapportering. Systemstödet ger full transparens och spårbarhet av data och säkerställer standardisering av termer, formler och viktiga variabler.



Strategi och affärsmodell

ESRS 2 SBM-1 Strategi, affärsmodell och värdekedja.

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

Människor och kompetens är kärnan i vår verksamhet. Både våra interna medarbetare och de kandidater och konsulter som vi matchar med våra kunder. Genom att hitta rätt matchning mellan kandidater, konsulter och kunder skapar vi värde för alla parter.

Vi hjälper företag och organisationer i hela Sverige att hitta kompetens utifrån våra kontor i Stockholm (huvudkontor), Uppsala, Göteborg, Malmö och Helsingborg. Vi erbjuder rekryterings- och konsulttjänster på specialist- och Executive-nivå. Våra kunder är företag, myndigheter och organisationer med verksamhet på den svenska marknaden.

Professionella och kunniga medarbetare

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

Kandidater som matchar våra kunders behov

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

Underkonsulter och andra leverantörer som kan stärka upp vår leveransförmåga

För att kunna vara flexibla, skalbara och säkerställa tillgång till specialistkompetens är vårt samarbete med underkonsulter och andra leverantörer en viktig del av vår affärsmodell. Vi använder exempelvis leverantörer för bakgrundsroller, referenstagning och tester.

Kompetens, processer och verktyg för att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet

Mångfald och inkludering är ett centralt område för vår verksamhet då vi vill hjälpa våra kunder att bygga framgångsrika organisationer av medarbetare med olika egenskaper, perspektiv och erfarenheter. Det gör vi genom att tillämpa kompetensbaserade rekryteringsprocesser och debattera och engagera oss i viktiga samhällsinitiativ och samarbeten som bidrar till mångfald och inkludering och som motverkar utanförskap och diskriminering i arbetslivet.

Teknik och procedurer för ett effektivt integritets- och dataskydd

Som rekryterings- och konsultföretag hanterar vi dagligen stora mängder personuppgifter. Ett starkt integritetsskydd är inte bara en rättslig skyldighet, utan också avgörande för att vi ska kunna bygga långsiktiga relationer med våra kandidater och konsulter och för vårt varumärke. Därför är integritets- och dataskydd en viktig del av vår strategi.



Människor och kompetens är kärnan i vår verksamhet.

Effektiva arbetsprocesser med hjälp av AI och digitalisering

Kostnader och effektivitet driver på en mer digitaliserad rekryteringsprocess men även kravet på en objektiv och rättvis process. Vi använder därför digitala verktyg, såsom exempelvis tester och digitaliserad referenstagning, som en del av vår urvalsprocess. Vi använder också AI, primärt för att få hjälp med att utforma annonstexter på ett mer inkluderande sätt och för att ta fram kravprofiler. Utvecklingen inom detta område sker med stor eftertanke och med beaktande av lagstiftning samt våra intressenters synpunkter. Genom att kombinera våra medarbetares expertis med moderna rekryteringsverktyg kan vi erbjuda våra kunder skräddarsydda lösningar som bidrar till deras framgång och till vår.

Våra samarbeten och 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.



Mitt liv

Partnerskapet håller oss uppdaterade om mångfalds- och inkluderingsfrågor på arbetsmarknaden, ökar vår medvetenhet om fördomar och ger oss 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.



Ledarna – Framtidens kvinnliga ledare

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.



Yennenga progress

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.

Under 2024 har vi haft besök av Yennenga Progress ledningsgrupp och tillsammans med SJR anordnades en partnerfrukost där Yennenga Progress olika partnerföretag samlades för att mötas, dela tankar och stärka samarbetet inför framtiden. Några av de initiativen som presenterades och diskuterades handlade om kvinnors hälsa och inkludering.



En viktig röst för hållbart ledarskap

Genom samarbeten, tankeledarskap och rådgivning arbetar vi tillsammans med andra aktörer som delar våra värderingar och vilja att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet. Wes samarbetar med flertalet organisationer för att med gemensam kraft driva näringslivet mot en mer hållbar framtid som nyttjar mångfaldens styrka fullt ut och där inkluderande ledarskap leder vägen. Wes bidrar med insikter och vägledning, driver frågan i media, lyfter viktiga förebilder samt utbildar ledare kopplat till dessa frågor. Wes samarbetar bland annat med Nyfikna Investerarare, Styrelsekraft, Ethos, deb. med flera för att tillsammans arbeta för ökad mångfald, inkludering och innovation i styrelserummen och i ledningsgrupper.



Social hållbarhet i allmänhet och ett inkluderande ledarskap i synnerhet är avgörande för att bygga framgångsrika team och organisationer. Wes är ett bolag som vill göra impact i vårt näringsliv – genom våra tjänster men också genom starka samarbeten med strategiska partners.

CAROLINA ENGSTRÖM LÖKKEN

VD, Wes

Intressenter och deras påverkan

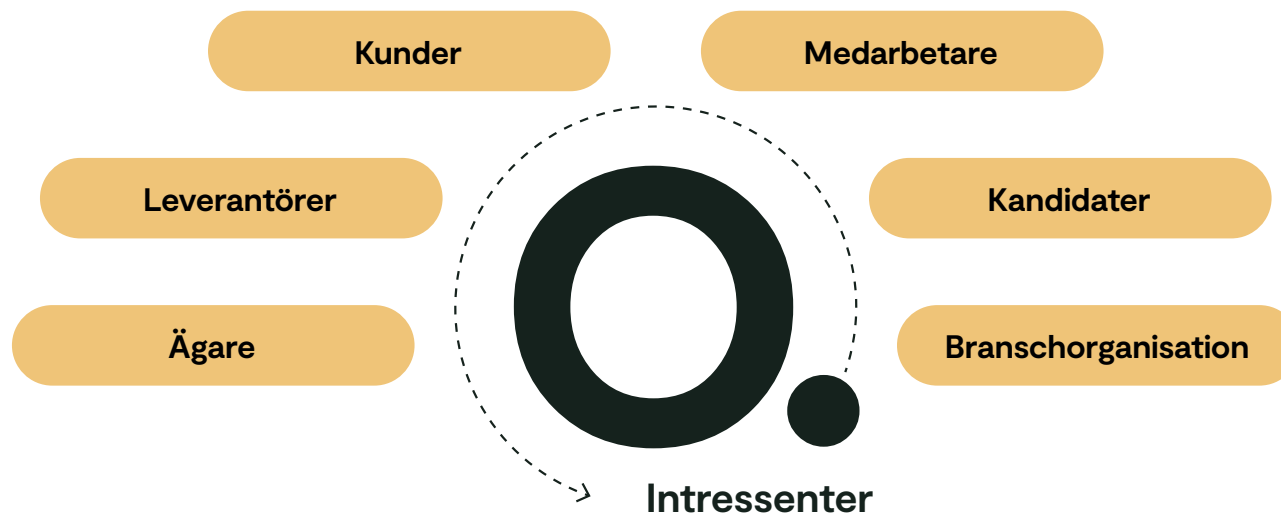
ESRS 2 SBM-2 Intressenters intressen och synpunkter.

Våra intressenters behov och förväntningar hjälper oss att navigera rätt.

Intressentdialogen är avgörande för vår förmåga att skapa värde och för vår långsiktiga framgång. Att förstå intressenternas behov och förväntningar på oss är viktigt för att kunna utveckla vår affärsmodell och vårt bolag. Dialogerna är en förutsättning för att förstå och kunna stödja våra kunder i deras hållbarhetsarbete, skapa en stark företagskultur och säkra tillgång till kandidater med rätt kompetens.

Ogensens viktigaste intressenter är medarbetare, kunder, kandidater, ägare, leverantörer samt vår branschorganisation. Dialogen genomförs via digitala undersökningar samt genom intervjuer med utvalda intressentgrupper. Vilka frågor som är viktiga för våra intressenter framgår även av ramavtalsupphandlingar och branschrapporter.

Intressentdialogen hanteras primärt av HR, Talent, säljorganisationen och Inköp men även av ledning och medarbetare. Intressenternas synpunkter beaktas även i den dubbla väsentlighetsbedömningen som beskrivs på sidan 22.





Kandidater

Synpunkter och krav

- › En rättvis arbetsmarknad där du blir rekryterad på grund av din kompetens och potential, inte på grund av att du har rätt namn, kön eller ålder.
- › Att få återkoppling under rekryteringsprocessen.
- › Tydlighet och tillgång till relevant information.
- › Kandidaterna ser risker med en mer digitaliserad rekryteringsprocess och att användningen av AI kan innebära mindre personlig kontakt och missförstånd.

Så har vi beaktat kandidaters åsikter i vår strategi och affärsmodell

- › Vi tillämpar en kompetensbaserad rekryteringsprocess.
- › Kandidaterna får idag primärt återkoppling via e-post men även via samtal.
- › På våra webbsidor har vi information om hur rekryteringsprocessen går till, hur man kan förbereda sig för tester, hur vi behandlar kandidaternas personuppgifter etc.
- › Vi använder tester och digital referenstagning för att ge kandidaterna lika förutsättningar och för att hjälpa oss att göra en rättvis och fördomsfri bedömning. Utvecklingen inom AI-området sker med stor eftertanke och med beaktande av lagstiftning samt våra intressenters synpunkter.

Kunder

Synpunkter och krav

- › Allt fler kunder ser fördelarna med att jobba med mångfald och inkludering då forskning visar att företag som integrerar jämställdhet, mångfald och inkludering i sina strategier blir mer framgångsrika, innovativa och hållbara.
- › Efterfrågar kompetens för att klara sin egen omställning.
- › Premierar leverantörer som agerar hållbart.
- › Efterfrågar en hög kompetens hos våra medarbetare för att säkerställa en kvalitativ leverans.

Så har vi beaktat kunders åsikter i vår strategi och affärsmodell

- › Vi erbjuder tjänster och kompetens inom området mångfald och inkludering.
- › Som svar på våra kunders ökande efterfrågan på hållbarhetskompetens har vi utökat vårt nätverk med fler kandidater med djupgående kunskap inom hållbarhetsområdet.
- › Vi säkerställer att vi har en hållbar affärsmodell och strategi och är certifierade enligt ISO 9001:2015 samt 14001:2015.
- › Kompetensutveckling är en viktig del av vår HR-strategi för att säkerställa att våra medarbetare har kompetens som motsvarar våra kunders och kandidaters förväntningar.

Medarbetare

Synpunkter och krav

- › Möjlighet att arbeta hemifrån.
- › Behov av kompetensutveckling för framtida krav.
- › Utveckling och tydlighet i ledarskapet.
- › Utvecklande konsultuppdrag.

Så har vi beaktat medarbetares åsikter i vår strategi och affärsmodell

- › Vi tillämpar flexibel arbetsplats med möjlighet att arbeta hemifrån samtidigt som vi arbetar med att stärka företagskulturen och främja gemensam närvaro på våra kontor.
- › Vi säkerställer kontinuerligt kompetensutveckling för att förbereda våra medarbetare för framtidens arbetsmarknad och verksamhetens behov.
- › Vi har tagit fram ledarkriterier för att skapa tydliga förväntningar på ledarskapet inom koncernen. Dessa kriterier fungerar som en grund för att kartlägga och analysera våra ledares styrkor och utvecklingsområden. Resultaten från kartläggningen utgör grunden för ett systematiskt arbete med att stärka ledarskapet och säkerställa att det möter medarbetarnas behov av tydlighet, stöd och möjligheter till utveckling.
- › Vi har en aktiv närvaro hos våra kunder för att säkerställa att vi får in utvecklande och intressanta konsultuppdrag för våra medarbetare.

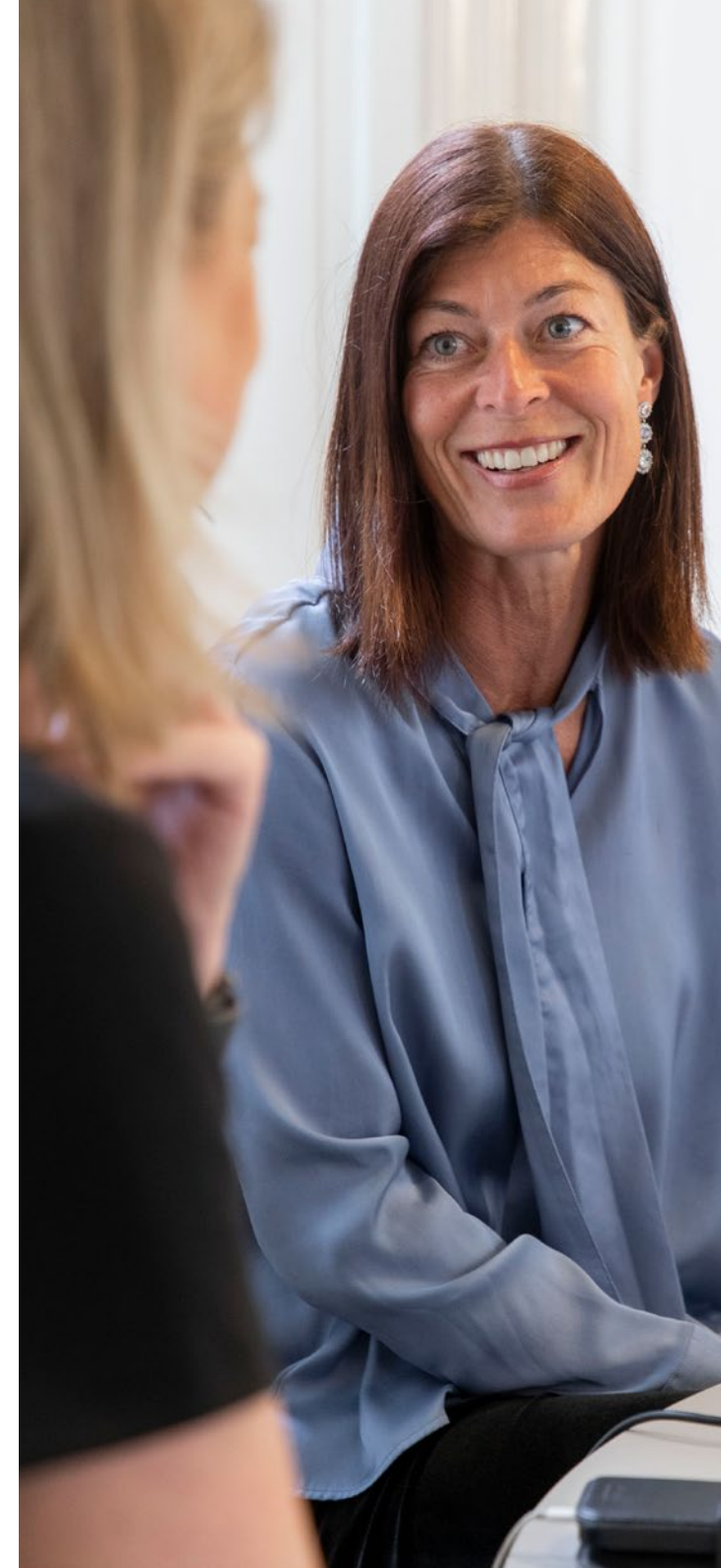
Leverantörer

Synpunkter och krav

- › Tydliga avtal, god kommunikation, professionellt samarbete.
- › Tillgång till nätverk och utvecklande uppdrag (gäller underkonsulter).

Så har vi beaktat leverantörers åsikter i vår strategi och affärsmodell

- › Vi har en uppförandekod som ska efterlevas i alla affärsrelationer. Vi utbildar löpande våra medarbetare i uppförandekoden.
- › Vi har en löpande dialog med våra underkonsulter för att säkerställa att vi kan erbjuda dem uppdrag som motsvarar deras karriärönskemål.



Metod för väsentlighetsbedömning

ESRS 2 IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter.

Den dubbla väsentlighetsbedömningen är grunden för vårt hållbarhetsarbete. Den hjälper oss att prioritera och rikta våra insatser så att vi kan skapa affärsnytta med hjälp av hållbarhet.

Den dubbla väsentlighetsbedömningen är en process som hjälper oss att identifiera, utvärdera och bedöma vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för oss att hantera utifrån vår affärsmodell. För att kunna göra det behöver vi ta hänsyn till två aspekter; vår påverkan i värdekedjan (konsekventiell påverkan) samt finansiell påverkan. Vi behöver således dels bedöma den påverkan och de effekter på samhälle, människa och miljö som vår verksamhet ger upphov till i hela värdekedjan, dels bedöma hur hållbarhetsrelaterade faktorer kan påverka bolagets utveckling och finansiella ställning.

Identifiering och bedömning av påverkan


Bolagets affärsmodell och värdekedja är i centrum för analysen för att identifiera och bedöma vår verksamhets effekter på samhälle, människa och miljö. Utgångspunkten är de hållbarhetsfrågor där vi ansett det sannolikt att påverkan kommer att uppstå på grund av bolagets verksamhet och dess affärsförbindelser. Hållbarhetsämnen och delämnena som inte är relevanta för vår affärsmodell eller har en svag koppling till vår verksamhet har således utelämnats från analysen (exempelvis djurskydd).

Informationskällor

För att identifiera och bedöma verksamhetens effekter på samhälle, människa och miljö har vi dels använt vår egna data såsom incidentrapporter, mätningar av koldioxidutsläpp och riskanalyser, dels extern data och information från leverantörer (exempelvis energianvändning och avfallsmängd), myndigheter, branschorganisation, benchmarkingdata och andra relevanta källor såsom exempelvis OECD:s riktlinjer för multinationella företag. För att identifiera och bedöma vår påverkan uppströms i vår värdekedja har Upphandlingsmyndighetens riskanalyser använts.

En viktig informationskälla i analysen är våra intressenters synpunkter och behov. Intressentdialogen hjälper oss att identifiera och bedöma viktiga hållbarhetsfrågor och ger oss en mer djupgående förståelse för de aspekter av bolagets verksamhet som påverkar viktiga intressentgrupper såsom medarbetare, kandidater och kunder.

Vi har tagit hjälp av hållbarhetsexperten i processen för att identifiera och bedöma den påverkan verksamheten ger upphov till i värdekedjan.

Se vidare avsnittet Intressenter och deras påverkan på sid 19. 

1. Förståelse för kontexten

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

2. Identifiering av vår påverkan

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

3. Bedömning av vår påverkan

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

4. Prioritering av väsentliga frågor

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

Bedömning av väsentlighet

En hållbarhetsfråga är "väsentlig" när den uppfyller kriterierna för påverkansväsentlighet (konsekventiell väsentlighet) eller finansiell väsentlighet eller båda. Ur påverkanssynpunkt anses ett ämne väsentligt om det gäller bolagets väsentliga faktiska eller potentiella positiva eller negativa påverkan på människor eller miljö på kort, medellång eller lång sikt. Bedömningen av påverkan görs utifrån allvarlighetsgrad, omfattning, räckvidd, åtgärdbarhet och sannolikhet. För mänskliga rättigheter beaktas allvarlighetsgraden före sannolikheten.

Ur finansiell synvinkel är ett ämne väsentligt om det utlöser eller rimligen kan antas orsaka väsentliga ekonomiska effekter på bolagets utveckling, finansiella ställning, finansiella resultat, kassaflöden, tillgång till finansiering eller kapitalkostnad på kort, medellång eller lång sikt. Den finansiella väsentligheten har bedömts utifrån storleken på den finansiella effekten samt sannolikheten för finansiell effekt.

Ansvar

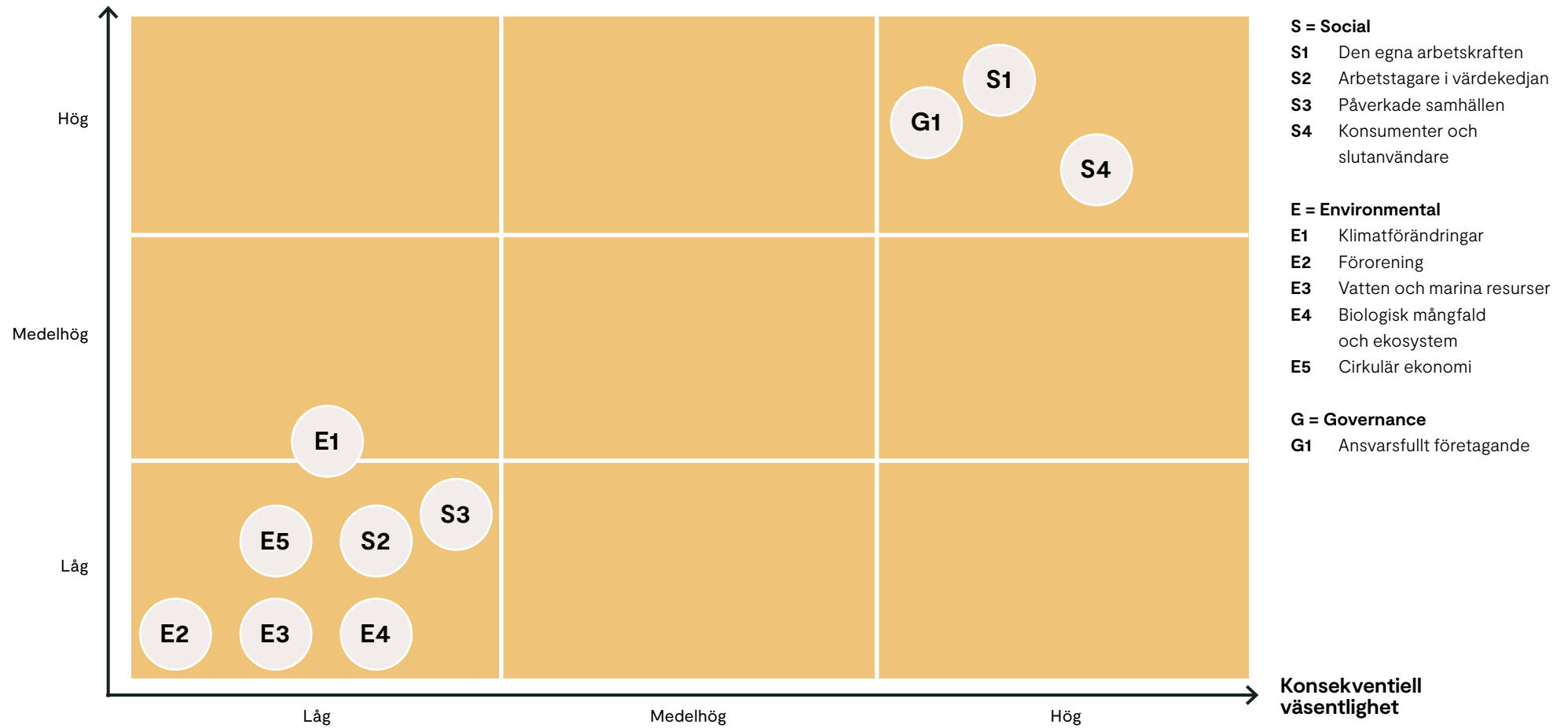
Processen för väsentlighetsbedömningen ägs av Compliance & Sustainability Officer som också övervakar att processen efterlevs och bistår i analysen. Koncernledningen har det yttersta ansvaret för identifiering, bedömning och fastställande av väsentliga hållbarhetsfrågor. Processen för och resultatet av väsentlighetsbedömningen godkänns och fastställs av styrelsen.

Resultatet av bolagets väsentlighetsbedömning presenteras på sidan 24-25. >>



Vår väsentlighetsbedömning

Finansiell väsentlighet



ALLMÄN INFORMATION

ESRS	Ämne	Underämne	Delunderämne	Väsentlig fråga	
				Nej	Ja
E1	Klimatförändringar			x	
E2	Förorening			x	
E3	Vatten och marina resurser			x	
E4	Biologisk mångfald och ekosystem			x	
E5	Cirkulär ekonomi			x	
S1	Den egna arbetskraften	Arbetsvillkor			x
		Likabehandling och lika möjligheter för alla			x
		Andra arbetsrelaterade rättigheter		x	
S2	Arbetstagare i värdekedjan			x	
S3	Påverkade samhällen			x	
S4	Konsumenter och slutanvändare	Informationsrelaterade konsekvenser	Personlig integritet		x
			Yttrandefrihet	x	
			Tillgång till information		x
		Personlig säkerhet		x	
		Social inkludering			x
G1	Ansvarsfullt företagande	Företagskultur			x
		Skydd för visselblåsare			x
		Djurskydd		x	
		Politiskt engagemang och lobbyverksamhet		x	
		Förvaltning av förbindelser med leverantörer			x
		Korruption och mutor			x



Väsentliga hållbarhetsfrågor

SBM-3 Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell.

På följande sidor presenteras Ogunsens väsentliga hållbarhetsfrågor och deras koppling till strategi och affärsmodell.

Våra medarbetare är bolagets viktigaste tillgång

ESRS S1 Den egna arbetskraften.

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

Området har en potentiellt hög risk för varumärket och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan och därigenom en positiv påverkan på bolagets finansiella ställning och utveckling. Frågan har en hög dubbel väsentlighet utifrån följande skäl:

Kund- och kandidatupplevelse

Hur våra medarbetare bemöter kunder och kandidater påverkar upplevelsen av våra tjänster. En positiv och professionell attityd hos våra medarbetare bidrar till att bygga långsiktiga relationer och stärka bolagets varumärke.

Kvalitet

Det är våra medarbetares kompetens, erfarenhet och engagemang som avgör kvaliteten på våra tjänster.

Attraktionskraft

Att attrahera, behålla och utveckla talangfulla medarbetare är avgörande för att vi ska kunna konkurrera om uppdragen och behålla en stark marknadsposition.

Tillväxt och lönsamhet

En välutbildad och engagerad medarbetarstyrka är förutsättningar för att vi ska kunna nå våra tillväxt- och lönsamhetsmål medan brist på kompetenta medarbetare, hög personalomsättning och låg medarbetarnöjdhet innebär risker för bolagets långsiktiga framgång.


Innovation och utveckling

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

Väsentlighet för intressenter

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

Den egna arbetskraften (ESRS S1) är således en väsentlig hållbarhetsfråga för Ogunsen på grund av dess koppling till bolagets framgång, dess risker och möjligheter. Att hantera frågan på ett effektivt och ansvarsfullt sätt kan ge betydande värden för Ogunsen och dess intressenter.

På sidorna 35–49 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området. 

Kandidater är grunden för vår verksamhet

ESRS S4 Konsumenter och slutanvändare.

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

Området har en potentiellt hög risk för varumärket och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan och därigenom en positiv påverkan på bolagets finansiella ställning och utveckling. Frågan har en hög dubbel väsentlighet utifrån följande skäl:

Matchning och affärsmöjligheter

Att lyckas matcha rätt kandidat med rätt uppdrag är avgörande för bolagets resultat. Lyckade matchningar innebär oftast fler uppdrag tack vare nöjda kunder och kandidater.

Kandidatdata

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. Att inte hantera detta område kan leda till ersättningskrav, rättsliga processer och minskad tillgång till kandidater.

Kandidatupplevelse

Hur vi behandlar kandidater i våra processer påverkar inte bara deras beslut om att acceptera ett jobb utan även deras uppfattning om oss och våra uppdragsgivare. Att tillhandahålla en positiv kandidatupplevelse stärker vårt varumärke och säkrar tillgången till kandidater med rätt kompetens.

Kompetensbaserat arbetssätt

Genom att tillämpa en kompetensbaserad rekryteringsprocess minskar vi risken för diskriminering, skadeståndskrav och rättsliga processer. Kompetensbaserade rekryteringsprocesser upplevs också som mer rättvisa av kandidaterna då alla blir behandlade på samma sätt och blir bedömda utifrån samma grunder.

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

Konsumenter och slutanvändare (ESRS S4) är en således en väsentlig hållbarhetsfråga för Ogunsen på grund av dess koppling till bolagets framgång, dess risker och möjligheter. Att hantera frågan på ett effektivt och ansvarsfullt sätt kan ge betydande värden för Ogunsen och dess intressenter.

På sidorna 50–55 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området. >>

Ansvarsfullt företagande är en förutsättning för bolagets långsiktiga framgång

ESRS G1 Ansvarsfulla affärer.

God affärsetik och en sund företagskultur är grundläggande för våra relationer med kunder, kandidater, medarbetare och leverantörer och en förutsättning för att våra intressenter ska vilja samarbeta med oss. Överträdelser av våra affärsprinciper kan skada bolagets rykte och förtroende hos våra intressenter. Ansvarsfullt företagande är således en förutsättning för bolagets långsiktiga framgång. Frågan har potentiellt hög risk för varumärket då den kan få allvarliga konsekvenser för Ogunsen, både legala i form av böter, sanktionsavgifter, rättsprocesser och utredningar men också affärsmässiga konsekvenser då vårt varumärke kan ta skada, och omvänt betydande möjlighet till positiv påverkan.

Rykte och förtroende

Som konsult- och rekryteringsföretag är vårt rykte och förtroende avgörande. Om vi agerar oetiskt, till exempel genom diskriminering eller vilseledande information, kan det skada vårt rykte och leda till förlorade affärer. Att säkerställa att vår rekryteringsprocess är transparent, kompetensbaserad och inkluderande kan stärka bolagets rykte och skapa förtroende hos både kunder och kandidater.

Lagstiftning och reglering

Det finns omfattande lagar och regler som styr vår verksamhet, exempelvis diskrimineringslagstiftning och dataskyddslagstiftning. Att bryta mot dessa regler kan leda till dyra böter, rättsliga processer och minskat förtroende för vår verksamhet.


Samhällsansvar

Vi kan bidra till en mer hållbar arbetsmarknad. Genom att erbjuda tjänster som främjar mångfald och inkludering bidrar vi till att bygga framgångsrika organisationer med människor med olika egenskaper, perspektiv och erfarenheter. Det attraherar kandidater och kunder som värdesätter dessa frågor.

Affärsmöjligheter

Genom att prioritera affärsetik kan vi skapa långsiktiga relationer med både kunder, leverantörer och kandidater. Detta kan leda till ökad lojalitet och fler affärsmöjligheter.

Ansvarsfulla affärer (ESRS G1) är således en väsentlig hållbarhetsfråga för Ogunsen på grund av dess koppling till bolagets framgång, dess risker och möjligheter. Att hantera frågan på ett effektivt och ansvarsfullt sätt kan ge betydande värden för Ogunsen och dess intressenter.

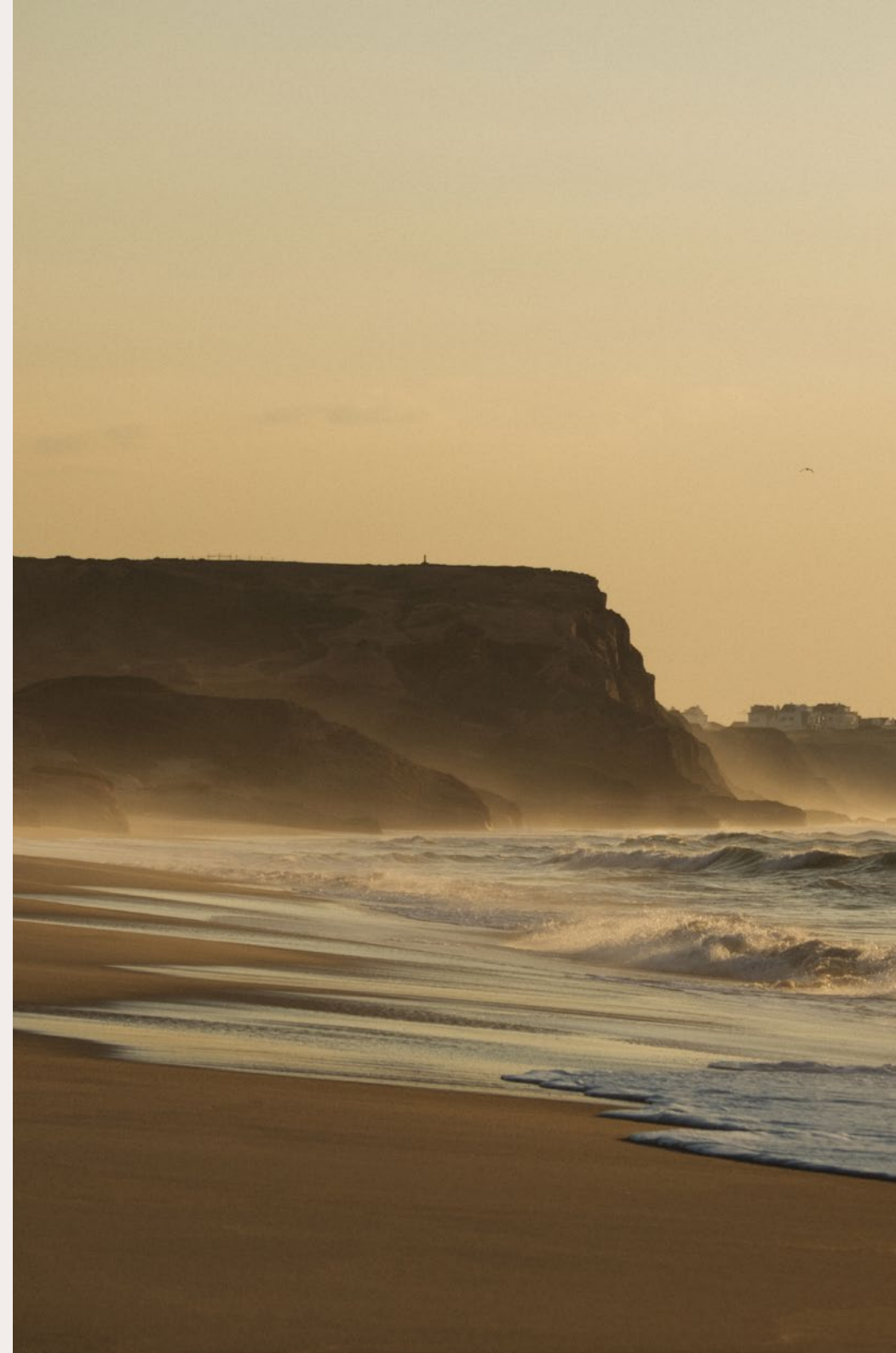
På sidorna 57–62 kan du läsa mer om hur vi arbetar med området. 

Klimatpåverkan

Utifrån 2024 års väsentlighetsanalys är vår bedömning att begränsning av klimatförändringar och anpassningar till klimatförändringar inte är väsentliga hållbarhetsfrågor. Anledningen är att bolagets direkta påverkan på klimatet till följd av energianvändning, avfallshantering och resor är begränsad, då vi sedan 2010 aktivt arbetat med att minska verksamhetens koldioxidutsläpp enligt vårt certifierade ledningssystem för miljö (ISO14001:2015).

Vår indirekta påverkan, genom inköp av datorer, IT-tjänster, kontorsmaterial och möbler, är även den förhållandevis liten.


Trots att påverkan är begränsad kommer vi att arbeta vidare med frågan. Inte minst för att vår ambition är att minska våra utsläpp ytterligare, men också för att den är av betydelse för vissa av våra intressentgrupper.



A man and a woman are sitting on a dark-colored sofa in a modern office environment. The woman, on the left, has long, wavy red hair and is wearing a patterned, light-colored top. She is looking towards the man. The man, on the right, has short dark hair, a beard, and is wearing glasses, a dark blue blazer over a light blue shirt, and brown trousers. He is smiling and looking back at the woman. His hands are clasped in his lap. The background shows a blurred office space with glass partitions, a desk with a chair, and some framed pictures on the wall. The lighting is warm and soft, creating a professional yet relaxed atmosphere.

Miljöinformation

Som tjänsteföretag har vi en begränsad påverkan på miljön.

 EU:s taxonomi är tänkt att fungera som ett verktyg för att styra investeringar mot mer hållbara alternativ och därmed bidra till EU:s klimatmål.

EU-taxonomi

Upplysningar enligt artikel 8 i förordning (EU) 2020/852.

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

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

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

Taxonomiomfattning

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

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

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

och initiativ. Vi är medvetna om att många av våra kunder är verksamma inom sektorer som är direkt påverkade av taxonomin, och vi strävar efter att kunna vara en aktiv partner i deras hållbarhetsarbete.

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



Samhällsansvarsinformation

Människor är vår viktigaste tillgång.

Människor och kompetens

– vår viktigaste tillgång och nyckeln till våra kunders framgång!

Våra kunder väljer oss för vår förmåga att leverera rätt kompetens vid rätt tidpunkt. Det är genom våra medarbetares expertis och engagemang som vi kan hitta de perfekta kandidaterna och konsulterna för våra kunders behov. Genom att matcha rätt person med rätt uppdrag skapar vi värde för både kunder, konsulter och kandidater.

Genom att erbjuda tjänster som främjar mångfald och inkludering har vi en möjlighet att bidra till en mer hållbar arbetsmarknad och hjälpa våra kunder att bygga framgångsrika organisationer av medarbetare med olika egenskaper, perspektiv och erfarenheter.



Risk för negativ påverkan

- › Bristande balans mellan arbete och fritid.
- › Brist på likabehandling.
- › Hög arbetsbelastning.
- › Stillasittande arbete.

Möjligheter till positiv påverkan

- › Erbjud bra arbetsvillkor och lön.
- › Erbjud goda möjligheter till utveckling och karriär.
- › Säkerställa en positiv och inkluderande företagskultur.
- › Bidra till medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Hållbara medarbetare

ESRS S1 Den egna arbetskraften.

Våra medarbetares kompetens, engagemang och förmåga att bygga relationer är helt avgörande för bolagets framgång. De utgör kärnan i vårt tjänsterbjudande och levererar expertis till våra kunder.

ESRS 2 – SBM 3 – S1 Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell.

För oss är det självklart att främja en arbetsplats där alla känner sig välkomna och respekterade. Genom att erbjuda konkurrenskraftiga löner, kontinuerlig kompetensutveckling, möjlighet till flexibel arbetsplats och en öppen dialog, strävar vi efter att skapa en arbetsmiljö som främjar såväl personlig utveckling som företagets framgång.

Risker för negativ påverkan finns inom områdena balans mellan arbete och fritid, likabehandling, arbetsbelastning och tid för återhämtning samt stillasittande arbete. Risker som kan leda till skador, ökad sjukfrånvaro och konflikter på arbetsplatsen.



En hållbar verksamhet börjar med våra egna medarbetare. Genom att prioritera deras hälsa, välmående, utveckling och arbetsmiljö, säkerställer vi en hållbar och långsiktig verksamhet.

ARBETSVILLKOR

Styrande policyer


S1-1 Policyer för den egna arbetskraften.

Vår uppförandekod sätter standarden för vår arbetsmiljö och arbetsvillkor. Genom koden fastställs att Ogunsens viktigaste tillgång är våra medarbetare och genom att fokusera på hälsa, utveckling och glädje på jobbet vill vi skapa en säker arbetsplats med friska medarbetare som mår bra, har roligt och presterar. Praktiskt innebär detta att vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, följer gällande arbetsmiljölagstiftning samt våra policyer, riktlinjer och andra krav för vår verksamhet. Vi arbetar med ständiga förbättringar inom arbetsmiljöområdet och skapar förutsättningar för kommunikation, insikt, lärande och förändring genom en öppen och fördomsfri dialog. Kontinuerliga riskbedömningar och handlingsplaner upprättas för att säkerställa en arbetsmiljö som följer lagar och regler samt krav och behov från våra medarbetare.

Koden fastställer att vi ska erbjuda goda arbetsvillkor och arbetsförhållanden som skapar förutsättningar för alla medarbetare att prestera till sin fulla potential. Vi värdesätter och respekterar våra medarbetares organisationsfrihet och tillämpar kollektivavtal.

Vår uppförandekod kompletteras av mer detaljerade policyer inom området såsom exempelvis vår arbetsmiljöpolicy, lönepolicy, policy för arbetsanpassning och rehabilitering, alkohol- och drogpolicy samt tillhörande riktlinjer.

Ovanstående policyer finns publicerade på bolagets intranät. Bolagets chefer utbildas löpande utifrån våra policyer för arbetsmiljö och arbetsvillkor.


 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 i syfte att skapa 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 viktigt för helheten. Vi är ett lag med gemensamma värderingar och tydliga ramar 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/avstämningssamtal
- › Medarbetarundersökningar
- › 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.

En aktiv medarbetardialog

S1-2 Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarföreträdare angående konsekvenser.

Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare där våra medarbetare mår bra, är engagerade och har möjlighet att utvecklas. En kontinuerlig och öppen dialog med våra medarbetare är en central del av detta arbete och hjälper oss att följa upp välmående, arbetsmiljö, utvecklingsbehov och upplevelsen av arbetsplatsen. Dialogen med våra medarbetare sker löpande under året.

Utvecklingssamtal

Regelbundna samtal mellan medarbetare och chefer för att diskutera prestation, utveckling och framtida möjligheter.

Målsamtal/avstämningssamtal

Fokus på att sätta individuella mål i linje med verksamhetens strategier och uppföljning av dessa.

Medarbetarundersökningar

Regelbundna undersökningar som kartlägger medarbetarnas engagemang, arbetsglädje och områden för förbättring.

Dialog med arbetsmiljörepresentanter

Regelbundna möten med en sammansatt arbetsmiljögrupp för att identifiera och åtgärda arbetsmiljörisker samt för att säkerställa att våra arbetsmiljöinsatser är effektiva.

Genom dessa dialoger strävar vi efter att skapa en arbetsplats där medarbetarna känner sig hörda och värdefulla. Vi ser dialogen som en viktig del i att utveckla både våra medarbetare och vår organisation.

Genom våra dialoger och medarbetarundersökningar har vi identifierat förbättringsområden och frågor som är

viktiga för våra medarbetare och för organisationen i stort. Ett av förbättringsområdena som har identifierats genom medarbetardialogen är utveckling och tydlighet i ledarskapet. För att långsiktigt kunna möta vår föränderliga omvärld och arbetsmarknad arbetar vi med att säkerställa att vi har rätt kompetenser på plats. Därför har vi undersökt vilka färdigheter som kommer att vara avgörande framöver och definierat ett antal kriterier för kontinuerlig uppföljning, både på medarbetar- och ledarnivå. Implementeringen av dessa kriterier påbörjades under hösten 2024. Våra nya ledarkriterier är baserade på utvecklande ledarskap (UL) som är framtaget, kvalitetssäkrat och vidareutvecklat av Ledarskapscentrum på Forsvarshögskolan.

En annan central fråga har varit hur vi kan fortsätta att möta medarbetarnas önskemål om flexibilitet utan att kompromissa med företagskulturen och samarbetet inom organisationen. Våra medarbetare värdesätter balansen mellan flexibilitet och gemensam närvaro, och vi ser detta som en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Vi kommer därför att fortsätta bevaka området och lyssna in åsikter från viktiga intressenter i frågan.

Utifrån dessa insikter planerar vi att under 2025:

- › säkerställa att alla medarbetare har möjlighet till kompetensutveckling baserat på framtidens krav
- › implementera våra nya kriterier för medarbetar- och ledarutveckling i organisationen
- › fortsätta att utveckla en arbetsmiljö som balanserar flexibilitet, kultur och effektivitet.





Rapportering och hantering av brister i vår arbetsmiljö

S1-3 Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem.

Vi värdesätter öppenhet och uppmuntrar våra medarbetare att tala om när något inte fungerar som det ska. Vår ambition är att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig trygga att rapportera eventuella problem eller oegentligheter. Därför har vi flera kanaler genom vilka medarbetarna kan uppmärksamma problem.

Dialog med närmaste chef

Medarbetare som har synpunkter som rör arbetsmiljön ska i första hand vända sig till sin närmaste chef.

Arbetsmiljörepresentanter

Om en medarbetare inte får gehör för sina synpunkter hos sin närmaste chef kan någon av våra arbetsmiljörepresentanter kontaktas.

Arbetsmiljögruppen

Vår arbetsmiljögrupp, som består av arbetsmiljörepresentanter och HR, fungerar som en central kanal där vi följer upp eventuella brister i arbetsmiljön och säkerställer att arbetsmiljöarbete utförs effektivt och att målen uppnås.

Visselblåsarkanal

Medarbetare som önskar vara anonyma har möjlighet att rapportera missförhållanden via vår visselblåsarkanal. Kanalen hanteras av HR-chef samt Compliance & Sustainability Officer.

Om missförhållanden bekräftas vidtas korrigerande åtgärder som är proportionerliga till situationens allvar. Dessa kan inkludera:

- › erinran och/eller skriftlig varning till ansvariga personer
- › ursäkter till den drabbade
- › avstängning av den ansvarige eller avslut av samarbetet, exempelvis med kundföretag som brister i att upprätthålla en god arbetsmiljö
- › andra relevanta åtgärder för att säkerställa att liknande situationer inte upprepas.

Vår process för hantering av missförhållanden och andra incidenter bygger på transparens, rättvisa och snabbhet. Genom att erbjuda flera rapporteringskanaler och vidta åtgärder främjar vi en kultur av öppenhet och ansvarstagande. Utöver våra kanaler för att rapportera och hantera eventuella missförhållanden erbjuder vi även en kanal för förbättringsförslag, där vi uppmuntrar våra medarbetare att aktivt bidra till verksamhetens utveckling.

Åtgärder

S1-4 Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser och strategier för att minska de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller den egna arbetskraften och dessa åtgärders och strategiers ändamålsenlighet.

En bra och hälsosam 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. Därför har vi arbetsmiljörepresentanter i varje region med uppgift 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. Årliga återkommande aktiviteter för att informera om, utveckla och förbättra arbetsmiljöarbetet är arbetsmiljöutbildningar, brandskydds-ronder, riskbedömningar, arbetsmiljögruppsmöten, möte mellan arbetsmiljörepresentant och regionchef samt dialoger med våra kunder om våra konsulter arbetsmiljö hos kunden.

En hälsosam arbetsmiljö handlar också om att genom ledarskapet skapa förutsättningar för att medarbetarna ska trivas och känna sig sedda. Regelbundna avstämningar mellan chef, uppdragsgivare och medarbetare bidrar till att bygga förtroendefulla relationer och stödja medarbetarnas välbefinnande och prestationer. Våra medarbetare upplever i hög grad att relationen till deras chef präglas av förtroende och tillit. Resultatet från senaste undersökningen är 4,5/5 och är ett medelvärde för samtliga medarbetare i koncernen. Detta stärker vår tro på att en kombination av fysiskt och psykosocialt arbetsmiljöarbete, tillsammans med ett aktivt och engagerande ledarskap, är nyckeln till en hälsosam arbetsmiljö.

För att skapa en balans mellan arbetsliv och privatliv erbjuder vi en flexibel och dynamisk arbetsplats. Våra

konsultmedarbetare följer kundernas riktlinjer för distansarbete, och vi ser att de flesta av våra kunder också tillämpar en hybrid arbetsmodell.

Vi värnar om hälsa och välbefinnande genom företagsgemensamma aktiviteter, personalförmåner och inspirerande föreläsningar inom hälsa. Under året har vi arrangerat aktiviteter som yoga, boule, minigolf, lunchträningar och motionslopp, samt bjudit in experter för att hålla föreläsningar om hur medarbetare kan stärka sitt fysiska och mentala välmående. Våra medarbetare har också tillgång till friskvårdsbidrag och rabatter på träningskort. För att främja hälsa på lång sikt har vi på vårt intranät samlat information och tips om hur man kan förebygga ohälsa, exempelvis relaterat till stillasittande arbete.

Mål

S 1–5 Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras.

- › En trygg och säker arbetsplats.
- › Ingen sjukfrånvaro till följd av för hög arbetsbelastning eller ohälsosam arbetsmiljö.
- › Nöjda och engagerade medarbetare.

eNPS:

64

Mål >50

Engagemangindex

4,2 av 5

Mål >4,0

Relationen till min chef präglas av förtroende och tillit

4,5 av 5

Mål >4,0

Kollektivavtalstäckning

98%

Mål 100 %

Goda arbetsvillkor

Ogensen har varit anslutna till Kompetensbranschens avtal för tjänstemän sedan 1998 och erbjuder kollektivavtal till 98 % av medarbetarna i koncernen. Dotterbolaget Wes är ännu inte kollektivavtalsanslutet, men "skuggar" Ogensen och SJR när det gäller villkor och förmåner. Detta arbete syftar till att säkerställa enhetliga och bra arbetsvillkor för samtliga medarbetare i koncernen.


S1-10 Tillräckliga löner

S1-11 Socialt skydd

S1-15 Mått för balans mellan arbete och privatliv

Alla anställda har rätt till sjuklön, föräldraledighet, vård av barn, pension och minimilöner i enlighet med svensk lag och gällande kollektivavtal. Utöver detta omfattas samtliga medarbetare av liv- och olycksfallsförsäkring under hela sin anställningstid (TFA och TGL).




 På Ogunsen ser vi mångfald som en styrka. Vi är övertygade om att en arbetsplats där alla känner sig sedda, värderade och inkluderade är en mer innovativ och produktiv arbetsplats.

LIKABEHANDLING OCH LIKA MÖJLIGHETER FÖR ALLA

Styrande policyer

S1-1 Policyer för den egna arbetskraften.

Vår uppförandekod sätter standarden för vårt mångfalds- och inkluderingsarbete. Genom koden fastställs att vi ska arbeta för att främja jämställdhet och mångfald i vår verksamhet. Att samarbeta som team och dra fördel av unik kompetens och kunskap hos varje individ är avgörande för vår framgång. För att vi ska kunna dra fördel av olika perspektiv har vi ett starkt engagemang för att skapa en inkluderande företagskultur. Vi arbetar aktivt för att bibehålla en öppen och inkluderande miljö där nya och befintliga medarbetare kan utvecklas och bli uppmärksammade för sina insatser. Beslut som rör anställning, befordran, lönesättning, arbetsvillkor, disciplinära åtgärder och avslut av anställningar ska baseras på en individs förmåga

eller prestationer – inte av irrelevanta personliga faktorer. Koden är tydlig och vi accepterar ingen form av hotfullt eller kränkande beteende, mobbning, trakasserier, oönskade sexuella inviter eller diskriminering.

Vår uppförandekod kompletteras av mer detaljerade policyer inom området såsom exempelvis vår policy för jämställdhet och mångfald, policy mot diskriminering, lönepolicy samt policy mot kränkande särbehandling.

Ovanstående policyer finns publicerade på bolagets intranät. Bolagets chefer utbildas löpande utifrån våra policyer för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Åtgärder

S1-4 Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser och strategier för att minska de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller den egna arbetskraften och dessa åtgärders och strategiers ändamålsenlighet.

Mångfald, jämställdhet och inkludering

Vi arbetar målmedvetet för att förebygga och motverka diskriminering samt kränkande särbehandling. Detta görs genom regelbundna undersökningar, analyser och uppföljningar av verksamheten. Vi har löpande avstämningar och utvecklingssamtal med konsultmedarbetarna samt mål- och utvecklingssamtal med interna medarbetare för att säkerställa en trygg och inkluderande arbetsmiljö. Vi genomför också medarbetarundersökningar för att identifiera om någon har blivit utsatt för mobbing eller kränkande särbehandling. Dessa undersökningar ger oss värdefulla insikter i förbättringsområden och hjälper oss att skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö. Resultaten kompletteras med inkluderingsmätningar, där vi vid den senaste mätningen uppnådde ett inkluderingsindex på 4,7 av 6 – ett resultat vi är stolta över, men som också pekar på områden där vi kan utvecklas ytterligare. Genom denna systematiska uppföljning säkerställer vi att vårt arbete skapar en positiv och hållbar arbetsplatskultur.

Vi fokuserar på att främja jämställdhet och mångfald på alla nivåer i organisationen. Som en del av vårt arbete med jämställdhet analyserar vi årligen skillnader i löner och anställningsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet för en balanserad könsfördelning i koncernen inklusive styrelsen fortsätter vid kommande rekryteringar. När det gäller åldersfördelningen inom Ogunsenkoncernen kan vi se att det finns en bra spridning mellan åldersgrupperna, vilket vi ser som en styrka.

En viktig del av vårt inkluderingsarbete är vårt långsiktiga samarbete med Mitt Liv, en organisation som arbetar för ökad

Mål

S 1–5 Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras.

- › Vi ska verka för en bred mångfald i styrelsen avseende kön, ålder och bakgrund.
- › Öka andelen underrepresenterade grupper i den egna medarbetarstyrkan.
- › Inga fall av diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier.

mångfald och inkludering i arbetslivet. Samarbetet syftar till att skapa möjligheter för individer med utländsk bakgrund att etablera sig på arbetsmarknaden. Varje år deltar medarbetare från Ogunsen som mentorer i programmet Mitt Livs Chans, där de bidrar med sin erfarenhet och sitt engagemang för att stödja deltagarna i deras resa mot etablering. Detta mentorskap har varit givande för både mentorerna och deltagarna och är en central del av vårt arbete för att främja inkludering och mångfald i arbetslivet.

Under året har vi också arrangerat flera interna föreläsningar för våra medarbetare bland annat på temat mångfald och inkludering för att belysa vikten av att främja en inkluderande arbetskultur. Viktig kunskap för att kunna tänka nytt kring kompetensförsörjning, identifiera och minska omedvetna bias samt kunna stötta andra organisationer i detta.

Inkluderingsindex:

4,7 av 6
Mål > 4,0

Andelen kvinnliga chefer

85%
Mål: max 60 % av en könsidentitet

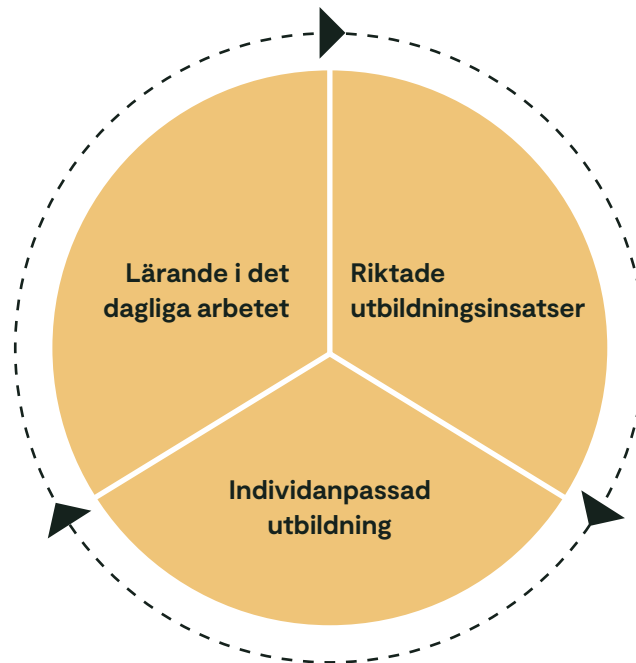
Kompetensutveckling

För att hela tiden ligga i framkant och stärka positionen som det självklara konsult- och rekryteringsföretaget för våra kunder, kandidater, underkonsulter och medarbetare, krävs kontinuerlig kompetensutveckling. Grunden i vår strategi för utbildning och utveckling av medarbetare är vår modell för avstämnings- och målsamtal. Dessa genomförs löpande med syftet att stämma av medarbetarens välmående, måluppfyllelse och fokus framåt. Årligen hålls också ett utvecklingssamtal där chef och medarbetare, förutom att stämma av hälsa och välmående, reflekterar över året som gått vad gäller arbetssituation, prestationer och feedback. I samtalet diskuteras medarbetarens behov och möjligheter till kompetensutveckling under det kommande året.

Inom Ogunsen sker kompetensutveckling i tre delar. Den första delen består av gemensamt riktade utbildningsinsatser som stärker den kompetens som behövs för att nå koncernens övergripande mål och ambitioner. Den andra delen handlar om individanpassad utveckling, där medarbetarens specifika behov utifrån roll ligger i fokus. Den tredje delen utgår från lärande i det dagliga arbetet, där vi ständigt utvecklas genom samarbete, kontinuerlig feedback och deltagande i utvecklingsprojekt. På så sätt drar vi nytta av det engagemang och den kompetens som redan finns i organisationen, samtidigt som vi skapar möjligheter för medarbetarna att lära av varandra.

Under 2024 har vi tagit nästa steg genom att rikta fokus mot

ledarskapet som helhet. Tidigare medarbetarundersökningar har visat på ett högt värde (4,1/5) för relationen till närmaste chef, men detta har främst speglat den personliga relationen snarare än det faktiska ledarskapet. Därför har vi tagit fram och implementerat nya ledarkriterier med målet att kartlägga och stärka våra ledares förmåga att utmana och utveckla sina medarbetare. Dessa kriterier fokuserar på att inspirera, ställa krav och skapa förutsättningar för kontinuerlig utveckling. Detta ger oss bättre möjligheter att möta både organisationens och medarbetarnas behov. På längre sikt planerar vi att utvidga detta arbete till att även omfatta konsultcheferna, med ambitionen att skapa en sammanhållen och stark ledarskapskultur i hela organisationen.



Riktade utbildningsinsatser

Syftar till att stärka den kompetens som behövs för att nå koncernens övergripande mål och ambitioner.

Individanpassad utbildning

Syftar till att stärka den enskilde medarbetaren i dennes roll.

Lärande i det dagliga arbetet

Syftar till att lära av varandra genom samarbete, kontinuerlig feedback samt deltagande i utvecklingsprojekt.



Utöver ledarskapsutveckling har vi identifierat viktiga framtida kompetenser bland våra medarbetare och påbörjat ett strukturerat arbete för att introducera dessa inom organisationen.

Parallellt har vi satsat på att stärka vår befintliga kompetens genom riktade utbildningsinsatser och delning av kunskap. Till exempel har vår AI-arbetsgrupp erbjudit praktiska insikter och stöd för att implementera tekniska lösningar som effektiviserat och moderniserat vårt arbete. Vi har lagt stort fokus på att stärka vår affärsförmåga genom säljutbildningar och diskussioner om etiska frågor kopplade till vår uppförandekod. Genom föreläsningar om fintech har vi fått värdefull inblick i framtida kompetenskrav, medan analyser av marknads- och arbetsmarknadsdata har gett oss en djupare förståelse för förändringar i kompetensbehov över tid. För att bredda våra perspektiv har vi dessutom arrangerat digitala föreläsningar inom Business Intelligence, CSR, ledarskap och kommunikation.

Dessa insatser är en del av vårt mål att kontinuerligt utveckla kompetensen i hela organisationen. Arbetet med att bredda och fördjupa vårt lärande fortsätter under 2025, då vi bland annat har som mål att utveckla en modern och effektiv utbildningslösning för hela organisationen.

Index för lärande och utveckling:

4,1 av 5
Mål >4.0

Andelen tillsvidareanställda som erbjuds utvecklingssamtal:

100%
Mål: 100 %

Uppföljning och resultat

S1-6 Uppgifter om företagets anställda.

S1-7 Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda.

Antal medarbetare per bolag (inkl. underkonsulter)	2024			2023			2022			2021		
	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %
Ogunsen AB	14	10	72 %	12	8	71 %	11	9	80 %	13	9	75 %
SJR in Sweden AB	360	267	74 %	403	279	69 %	350	251	72 %	324	227	70 %
W Executive Search Sweden AB	7	5	73 %	9	7	78 %	9	7	77 %	8	7	91 %
Totalt	381	282	74 %	424	295	70 %	370	267	72 %	346	244	71 %

Förändring i medarbetarstyrkan (exkl. konsultmedarbetare)		2024			2023			2022			2021		
		Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Nyanställda	<30 år	3	1	4	1	1	2	7	0	7	3	2	5
	30-50 år	1	1	2	1	1	2	9	1	10	11	3	14
	>50 år	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	1	1
Andel nya anställda av totalt antal anställda		5 %	2 %	7 %	2 %	2 %	5 %	7 %	0 %	24 %	5 %	2 %	7 %
Anställda som slutat	<30 år	3	1	4	6	0	6	2	1	3	3	0	3
	30-50 år	1	0	1	7	0	7	4	2	6	9	2	11
	>50 år	1	0	1	2	1	3	2	0	2	1	0	1
Andel anställda som slutar av totalt antal anställda		6 %	1 %	7 %	18 %	1 %	19 %	3 %	1 %	13 %	5 %	1 %	5 %

SAMHÄLLSANSVARSINFORMATION

Medarbetare per personal- kategori (inkl. underkonsulter)	2024			2023			2022			2021		
	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %
Konsultmedarbetare	207	159	77 %	342	236	69 %	287	202	70 %	274	188	69 %
Underkonsulter	95	66	69 %									
Interna medarbetare	79	57	72 %	82	60	73 %	83	65	78 %	72	56	78 %
Totalt	381	282	74 %	424	295	70 %	370	267	72 %	346	244	71 %

S1-8 Kollektivavtalsäckning och social dialog.

Kollektivavtal	2024	2023	2022	2021
Andel anställda som omfattas av kollektivavtal, %	98 %	98 %	98 %	98 %

SAMHÄLLSANSVARSINFORMATION

S1-9 Mångfaldsindikatorer.

Ålders- och könsfördelning (inkl. underkonsulter) medelantal		2024			2023			2022			2021		
		Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %	Antal	Antal kvinnor	Kvinnor, %
Styrelse	<30 år	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %
	30-50 år	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %
	>50 år	5	2	40 %	6	2	33 %	5	1	20 %	6	2	33 %
Chefer	<30 år	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %
	30-50 år	11	9	87 %	9	8	89 %	11	9	82 %	10	8	86 %
	>50 år	7	6	83 %	6	5	83 %	6	5	83 %	7	6	86 %
Konsultchefer	<30 år	0	0	0 %	0	0	0 %	1	1	100 %	0	0	100 %
	30-50 år	11	9	82 %	14	12	86 %	12	10	82 %	13	11	84 %
	>50 år	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %
Övriga medarbetare	<30 år	57	37	64 %	70	39	56 %	73	42	57 %	85	45	53 %
	30-50 år	164	115	70 %	187	122	66 %	169	120	71 %	152	109	72 %
	>50 år	131	106	81 %	138	108	78 %	98	81	82 %	80	65	82 %
Totalt		386	284	74 %	430	297	69 %	374	268	72 %	352	246	70 %

S1-13 Mått för utbildning och kompetensutveckling.

Utvecklingssamtal

Andel tillsvidareanställda

som erbjuds utvecklingssamtal, %

	2024	2023	2022	2021
Kvinnor	100 %	100 %	100 %	100 %
Män	100 %	100 %	100 %	100 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

SAMHÄLLSANSVARSINFORMATION

S1-14 Mått för arbetsmiljö.

Andelen personer i den egna arbetskraften som omfattas av bolagets arbetsmiljösystem: 100 %.

Under 2024 har inga allvarliga arbetsrelaterade olyckor rapporterats.

Sjukfrånvaro, %	2024	2023	2022	2021
Ogunsen AB	0,30 %	0,86 %	0,60 %	1,65 %
SJR in Sweden AB	2,97 %	2,95 %	3,86 %	3,14 %
W Executive Search Sweden AB	0,45 %	0,85 %	4,69 %	4,75 %
Genomsnitt	2,00 %	2,83 %	2,25 %	3,08 %

S1-17 Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter.

Under 2024 har bolaget hanterat ett fall gällande upplevd diskriminering samt ett fall av kränkande särbehandling.

Avhjälpan åtgärder som vidtagits till följd av incidenterna har genomförts under 2024.

Kandidater är grunden för vår verksamhet

ESRS S4 Konsumenter och slutanvändare.

Utan kandidater att matcha mot våra kunders behov skulle vi inte ha någon verksamhet. Att säkra tillgången till kandidater med rätt kompetens är helt avgörande för vår verksamhet. Därför arbetar vi utifrån devisen Professionals Choice Through Life, vilket innebär att vi vill vara det självklara valet för yrkesverksamma genom livet, med en strävan att skapa långsiktiga relationer med människor i vårt nätverk.



Risk för negativ påverkan

- › Bristande integritetsskydd.
- › Diskriminering.
- › Oprofessionellt bemötande.
- › Bristande information och kommunikation.

Möjligheter till positiv påverkan

- › Inkluderande och kompetensbaserade rekryteringsprocesser.
- › Transparenta processer.
- › Tydlig information.



ESRS 2 – SBM 3 – S4 Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell.

Vår verksamhet bygger på att hantera stora mängder personuppgifter om kandidater. Vi tar integritetsskyddet på största allvar, då det är avgörande för att kandidaterna ska känna förtroende för oss.

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. Inom ramen för vårt hållbarhetsarbete utvärderar vi därför kontinuerligt hur vi kan anpassa våra arbetssätt för att bidra till en ökad mångfald och inkludering på arbetsmarknaden och vi utbildar löpande våra medarbetare i inkluderings- och mångfaldsfrågor.

Styrande policyer

S 4–1 Policyer för konsumenter och slutanvändare.

Vår uppförandekod sätter standarden för hur vi ska agera gentemot våra kandidater. Vår ambition är att vara en långsiktig partner för våra kandidater och vi arbetar därför för att skapa förtroendefulla relationer med våra kandidater. Vårt ansvar för att hantera personuppgifter korrekt framgår också av uppförandekoden, vilket bland annat innebär att vi inte delar kandidatuppgifter med någon utan kandidatens godkännande. Vad gäller vår hantering av personuppgifter så styr även vår integritetspolicy för kandidater och vår dataskyddspolicy denna fråga. Vårt arbete för att minska risken för diskriminering av kandidater och för att skapa lika möjligheter baserade på kompetens och potential styrs även av vår policy för jämställdhet och mångfald samt policy mot diskriminering.

Vår integritetspolicy för kandidater finns tillgänglig på bolagets webbsidor. Övriga policyer finns publicerade på Bolagets intranät. Bolagets medarbetare utbildas löpande i vår uppförandekod och tillhörande policyer som även ingår som en del av vår introduktionsprocess för nya medarbetare.

Vi mäter och följer upp kandidatupplevelsen

S4-2 Rutiner för kontakter med konsumenter och slutanvändare angående konsekvenser.

Vi vill att alla kandidater i våra uppdrag ska känna sig professionellt bemötta, sedda och respekterade. Därför följer vi systematiskt upp kandidatupplevelsen i våra processer, både under rekryteringsprocessen och efter uppdraget är tillsatt.

Head of Talent & Search ansvarar för mätningen av kandidatupplevelsen och rapporterar löpande resultatet till bolagets ledningsgrupper.

Under 2024 har vi implementerat ett nytt verktyg för att kunna mäta kandidatupplevelsen utifrån ett bredare perspektiv. Det har gett oss insikter som hjälper oss att prioritera våra förbättringsåtgärder. Området "Återkoppling och kommunikation" har visat sig ha störst utvecklingspotential och vi har därför vidtagit ett antal åtgärder för att stärka oss inom området. Bland annat har vi uppdaterat våra interna riktlinjer och sett över vår kommunikation och informationstexter.

Utifrån dessa insikter planerar vi att under 2025:

- › arbeta för att öka svarsfrekvensen för att få ett bättre underlag för vårt förbättringsarbete
- › implementera möjligheten att använda urvalsfrågor i ansökningsförfarandet
- › förbättra området Återkoppling och kommunikation ytterligare.

Kanaler för att rapportera incidenter

S4-3 Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka konsumenter och slutanvändare kan uppmärksamma problem.

Genom vår rutin för rapportering av missförhållande uppmontrar vi till rapportering av misstänkta incidenter eller situationer där vårt uppförande inte lever upp till våra affärsprinciper och policyer. Upplevda fall av diskriminering ska rapporteras till vår HR-chef eller Compliance Officer för vidare hantering. Misstankar om att vi inte har hanterat personuppgifter korrekt ska rapporteras till vårt dataskyddsombud. För mer allvarliga fall av missförhållanden så har vi en visselblåsarkanal som finns tillgänglig på bolagets webbsidor. Via vår visselblåsarkanal finns också möjligheten att rapportera eventuella incidenter anonymt.

Åtgärder till följd av inrapporterade incidenter handlar oftast om förtydliganden varför kandidaten inte gick vidare i processen eller en förklaring av hur vi har hanterat kandidatens personuppgifter och varför.

Rekryteringsprocessen

S4-4 Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser och strategier för att minska de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna vad gäller konsumenter och slutanvändare och dessa åtgärders och strategiers ändamålsenlighet.

En inkluderande och kompetensbaserad process

Vi arbetar kompetensbaserat i våra rekryteringsprocesser till oss och till våra kunder för att minska risken för diskriminering och för att skapa lika möjligheter baserade på kompetens och potential. Kompetensbaserad rekrytering är ett strukturerat arbetssätt för att göra en så objektiv bedömning av kandidatens kompetenser som möjligt. Arbetssättet innebär att de 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.

En viktig princip är att alla kandidater, även de utanför vårt eget nätverk, ges möjlighet att söka de jobb som vi förmedlar genom att vi publicerar våra rekryteringsuppdrag på öppna digitala plattformar såsom LinkedIn på våra egna webbsidor (gäller dock inte konfidentiella Executive Search-uppdrag). Annonstexter formuleras för att attrahera ett brett spektrum av kandidater med olika bakgrund och erfarenheter. I dialog med våra kunder väljer vi bilder till annonstexten som är objektiva och inkluderande då vi vet att vem som porträtteras på annonsbilden har stor betydelse för vilken målgrupp som kommer att attraheras av annonsen.

Vi intervjuar alla kandidater på samma sätt och med samma kompetensbaserade intervjufrågor baserade på den aktuella kravprofilen. På så sätt minimeras riskerna för att rekryterarens fördomar eller förutfattade meningar påverkar intervjun.

Vi säkerställer bredd i urvalet vid kandidatpresentation med målet att leverera en bred palett av profiler som möter uppdragets kompetensbehov men också inspirerar våra uppdragsgivare till nytänkande. Vi fortsätter hålla en hög nivå gällande jämställdhet i kandidaturvalet. Under 2024 presenterade Wes 61 % kvinnliga kandidater i sina executive-uppdrag och SJR 61 %.

För att säkerställa en så rättvis och transparent process som möjligt finns information på våra webbsidor om exempelvis rekryteringsprocessen, hur man skriver ett cv samt hur man förbereder sig inför en intervju.

Genom att mäta kandidatupplevelsen får vi värdefull information om hur våra rekryteringsprocesser kan förbättras. Ett område som är centralt för oss och som vi därför följer upp är kandidaternas upplevelse av inkludering och likabehandling; "Baserat på din upplevelse, känner du dig rättvist behandlad utifrån de 7 diskrimineringsgrunderna?" Området har ett resultat om 8,7 av 10 vilket stödjer oss i vår uppfattning att våra kompetensbaserade processer har den effekt som vi önskar.

Rättvisupplevelse:

8,7 av 10
Mål > 8,0



Vi vill att alla kandidater i våra rekryteringsuppdrag ska känna sig professionellt bemötta, sedda och respekterade.

Integritetsskyddsarbetet i våra uppdrag

Vi efterfrågar endast information från kandidaterna som är nödvändig och relevant och som på ett konkret sätt kan knytas till kompetenskraven för aktuell roll. Därför behöver kandidater som söker jobb via oss inte uppge sin ålder, hemadress, bifoga personligt brev eller en bild på sig själv. Orsaken till att vi har tagit bort kravet på ett personligt brev är för att forskning visar ett närmast obefintligt samband mellan personligt brev och framtida arbetsprestation och kandidaterna upplever det personliga brevet som tidskrävande och ett jobbigt moment i processen. Dessutom väljer många kandidater att delge privat information i sitt personliga brev, information som inte är relevant för bedömningen av kandidatens kompetens och som vi därför inte behöver.

Eftersom det är kandidatens kompetens vi bedömer ställer vi inga privata frågor om exempelvis civilstånd, barn och familj under intervjun.

Då bakgrundskontroller upplevs som integritetskränkande genomför vi endast bakgrundskontroller om risken i rollen motiverar att en sådan görs på grund av rollens befogenhet, mandat och påverkanskraft.

Våra kandidater informeras genom vår integritetspolicy för kandidater om hur vi behandlar deras personuppgifter i samband med att kandidaterna söker jobb hos oss eller registrerar sin profil i vår kandidatdatabas.

På sid 61 kan du läsa mer om vårt integritets- och dataskyddsarbete. >>

Mål

S 4–5 Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras.

- › Tillgång till de bästa kandidaterna oavsett kön, bakgrund, tro, ålder eller fysisk förmåga.
- › Professionals Choice Through Life.
- › En positiv kandidatupplevelse.
- › En inkluderande process.
- › Inga fall av diskriminering.
- › Inga fall av personuppgiftsincidenter.

Att tillämpa 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.

Uppföljning och resultat

S4-5 Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras.

Mål & nyckeltal	Resultat 2024
Inga fall av personuppgiftsincidenter gällande kandidatdata	1
Inga fall av diskriminering	1
cNPS över branschindex (-14 för 2024)	-15
Rättviseupplevelse > 8.0	8,7 av 10
Jämställdhetsindex	
Andelen kvinnliga tillsättningar av totalt genomförda executive search-uppdrag	
Wes	54 %
SJR	69 %
Andelen kvinnor av totalt presenterade kandidater i executive search-uppdrag	
Wes	61 %
SJR	61 %



A woman with long blonde hair and glasses, wearing a dark blazer over a light top, is gesturing with her hands while talking to a man. The man has short dark hair and a light beard, wearing a grey blazer over a dark shirt. They are standing in front of a wood-paneled wall. The overall mood is professional and collaborative.

Bolagsstyrningsinformation

God affärsetik och en sund företagskultur
skapar förtroende och långsiktighet.

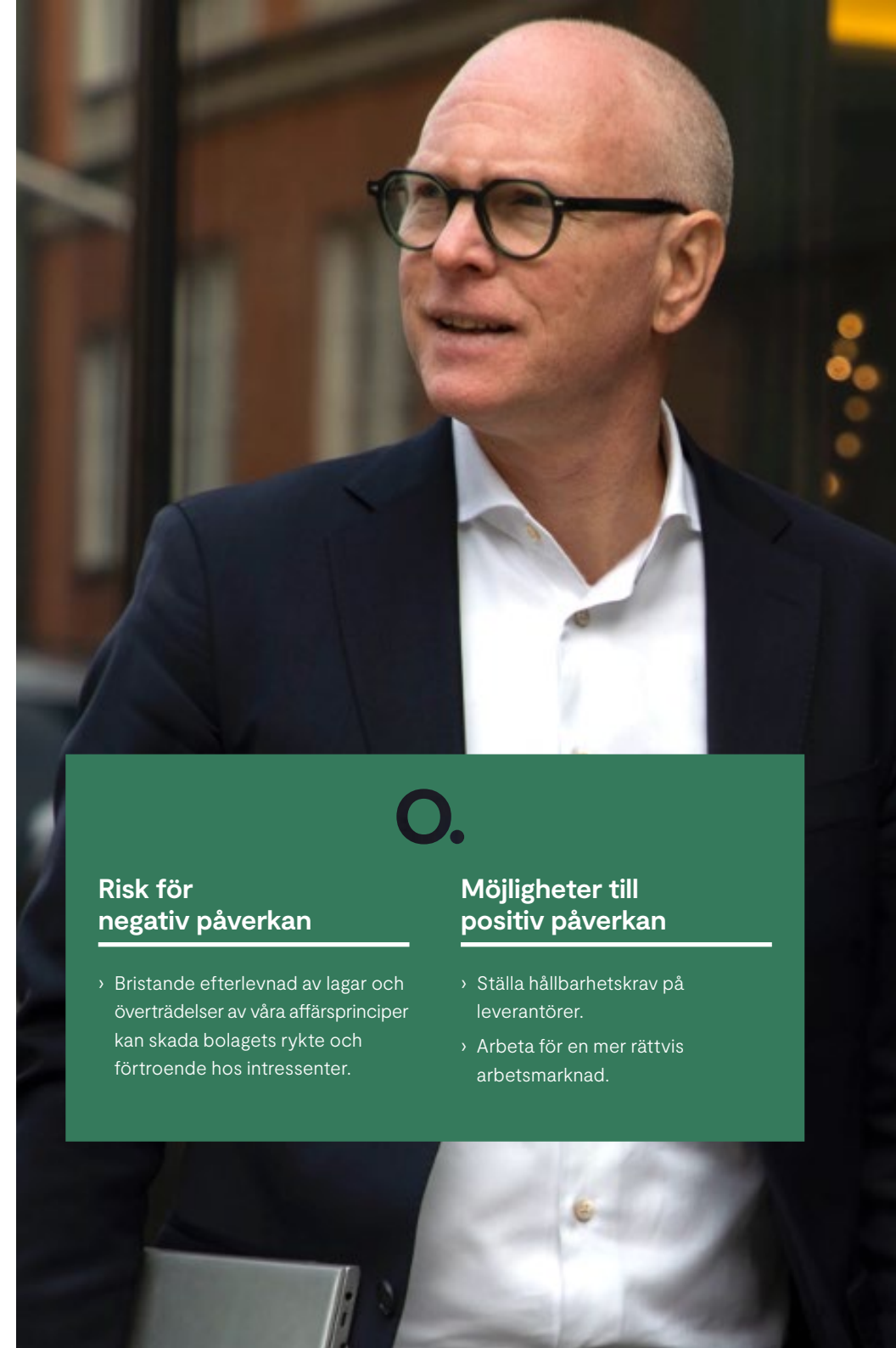
Ansvarsfullt företagande

ESRS G1 Ansvarsfullt företagande.

För oss är goda relationer med våra kunder, kandidater och leverantörer grundläggande. Detta bygger på öppen dialog, lyhördhet och en stark etisk kompass. Genom att följa lagar och regler samt ha en väl fungerande organisation säkerställer vi att vi är en pålitlig samarbetspartner.

Som konsult- och rekryteringsföretag är vårt rykte och förtroende hos både kandidater, kunder och leverantörer avgörande. Om vi agerar oetiskt, till exempel genom diskriminering, vilseledande information eller felaktig hantering av kandidaternas personuppgifter, kan det skada vårt rykte och leda till förlorade affärsmöjligheter.

Risker för korruption och mutor föreligger främst i processerna inköp och upphandling, försäljning samt HR/personal. Vid inköp och upphandling finns risker för personliga relationer med leverantörer samt otillåtna förmåner som kan påverka valet av leverantör. Inom försäljning uppstår riskerna främst i samband med representation och inom personalområdet finns risk för nepotism i samband med rekrytering, befordran samt vid ersättning och förmåner.



Risk för negativ påverkan

- › Bristande efterlevnad av lagar och överträdelser av våra affärsprinciper kan skada bolagets rykte och förtroende hos intressenter.

Möjligheter till positiv påverkan

- › Ställa hållbarhetskrav på leverantörer.
- › Arbeta för en mer rättvis arbetsmarknad.



Auktorisation

Ogusten 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
- › följer Kompetensföretagens etiska regler
- › tillämpar kollektivavtal, samt
- › innehar en ansvarsförsäkring om något skulle gå fel.



Ledningssystem

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. Vårt ledningssystem hjälper oss att ständigt förbättra och justera verksamheten för att möta våra intressenters behov och säkra tillväxt och lönsamhet. Styrningen av väsentliga hållbarhetsfrågor sker utifrån vårt ledningssystem och utgår från företagets vision, värderingar och uppförandekod samt övriga policyer.

Styrande policyer

G1-1 Affärsetiska policyer och företagskultur.

Uppförandekoden – vår etiska kompass

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

Kvalitetspolicy

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.

Kompetensföretagens etiska regler

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

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

Rutin för rapportering av missförhållande och oegentligheter

Vår långsiktiga framgång bygger på förtroendet för vår verksamhet. Därför uppmuntrar vi till rapportering av misstänkta tillbud, incidenter eller situationer där uppförandet inte lever upp till våra affärsprinciper. I vår rutin för rapportering av missförhållanden beskrivs hur man ska gå tillväga om man misstänker en allvarlig överträdelse av våra affärsprinciper inom eller i relation till Ogunsenkoncernen. Alla misstankar som rapporteras i enlighet med denna rutin behandlas strikt konfidentiellt och med full försäkran om att den som framfört klagomål i god tro inte utsätts för någon form av sanktioner eller personliga nackdelar till följd av sin anmälan.

För att underlätta rapportering av eventuella missförhållanden erbjuder vi en visselblåsarkanal som är tillgänglig

Kundnöjdhetsindex (NPS)

61

Mål: NPS > 60

både internt och externt. Kanalen 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.

Ovanstående policyer för ansvarsfullt företagande finns publicerade på bolagets intranät. Rutin för rapportering av missförhållanden finns även på Bolagets webbsidor. Bolagets medarbetare utbildas löpande i vår uppförandekod och tillhörande policyer som även ingår som en del av vår introduktionsprocess för nya medarbetare.

Antikorruptionsarbete

G1-3 Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor.

Våra förebyggande åtgärder syftar till att minimera risken för korruption.

Vi har nolltolerans vad gäller mutor och korruption som finns uttryckt i vår policy mot mutor och korruption som har fastställts av styrelsen. Risker analyseras löpande på koncernledningsnivå där även affärsetiska risker identifieras och hanteras.

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

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

Vi arbetar för att skapa en kultur där våra medarbetare känner sig trygga och vågar säga ifrån om något är fel. Det gör vi genom att uppmuntra till dialog om etiska frågor genom exempelvis dilemmaövningar. Under 2024 har vi arbetat med dilemmaövningar i alla team för att öka förståelsen för uppförandekoden och utveckla medarbetarnas förmåga att fatta rätt beslut och agera etiskt. Andelen interna medarbetare som enligt registrerade uppgifter har genomfört utbildning i uppförandekoden under 2024 uppgår till 69 %. Vi gör dock bedömningen att den faktiska andelen är högre. Under 2025 kommer vi att se över hur vi mäter och följer upp våra utbildningsinsatser för att säkerställa korrekt data.

Bolagets CFO har det övergripande ansvaret för att övervaka och utvärdera bolagets antikorruptionsarbete och ekonomifunktionen granskar fakturor samt utlägg kopplade till representation.



Integritets- och dataskyddsarbete

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. Ogunsen arbetar systematiskt med utgångspunkt i bolagets policyer för informationssäkerhet och dataskydd för att minska risken för personuppgiftsincidenter. Arbetet, som leds av Ogunsens dataskyddsombud och bolagets IT-ansvarig, syftar till att skydda mot avsiktliga och oavsiktliga hot samt att efterleva tillämpliga lagar, regelverk och krav samt förväntningar från medarbetare, kandidater och kunder.

Förutom tydliga processer, riktlinjer och instruktioner så är även utbildningsinsatser viktigt i det proaktiva arbetet för att förebygga personuppgiftsincidenter. Under året har vi

genomfört en digital utbildning för våra interna medarbetare i hur man ska skydda sig mot phishingmail. Vi genomför löpande simulerade phishingattacker för att öka medvetenheten hos våra medarbetare.

Under året har vi påbörjat arbetet med att gå över till passkey-autentiering för att höja vår säkerhet ytterligare.

Eftersom hoten och riskerna ständigt förändras, är riskhantering en viktig del i integritets- och dataskyddsarbetet. Inom Ogunsen jobbar vi kontinuerligt med riskanalyser för att kunna hantera dessa förändringar i hotbild och risker. Vi använder oss av Microsoft Secure Score för att få synlighet och insikt i var informationssäkerhetsriskerna finns samt vägledning i var och hur vi behöver göra förbättringar.

Slutförda phishingutbildningar

440 slutförda phishing-utbildningar av de totalt 574 utbildningar som skickats ut till medarbetarna.

77%
Mål: 100 %

Underkonsulter och andra leverantörer

G1-2 Hantering av förbindelser med leverantörer.

Vårt ansvar att agera hållbart omfattar även vår leverantörskedja. Genom att ställa hållbarhetskrav på våra leverantörer och uppmuntra dem att göra detsamma mot sina underleverantörer, skapar vi en positiv påverkan genom hela leverantörskedjan och påverkar de aktörer som vi inte har en direkt relation till.

Leverantörer av centrala tjänster och produkter ska uppfylla samma krav som Ogunsen när det gäller att värna om miljö, arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter samt motverka

korruption. Ogunsen har en uppförandekod för leverantörer som ställer tydliga förväntningar på våra leverantörer. Uppförandekoden utgör miniminivån för det ansvarstagande som ska ligga till grund för samarbetet.

G1-6 Betalningspraxis.

Ogunsens betalningsvillkor i våra standardavtal med underkonsulter är betalning mot faktura. Bolaget betalar för utförda tjänster inom 30 dagar från det att fakturan har mottagits.

Uppföljning och resultat

G1-4 Bekräftade fall av korruption och mutor.

Mål & nyckeltal	Resultat 2024
NPS > 50	61
Inga personuppgiftsincidenter	2
Inga bekräftade fall av mutor och korruption	0
Andel centrala leverantörer som har undertecknat uppförandekoden	86 %
Andelen interna medarbetare som deltagit i utbildning i uppförandekoden	69 %



A woman with blonde hair, wearing a black leather jacket, is smiling and looking towards a man and a woman. They are in a kitchen or cafe setting with warm lighting from pendant lamps. A white mug is on the counter in front of her, and a wooden bowl of fruit is to the right.

Index

Innehållsförteckning över upplysningskraven

IRO-2 Upplysningskrav i ESRS-standarder som omfattas av företagets hållbarhetsförklaring.

ESRS 2 – generella upplysningar

Grund för upprättande	PB-1 Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsförklaringen	11
	PB-2 Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter	11
Styrning	GOV-1 Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll	14
	GOV-2 Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan	14
	GOV-3 Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem	15
	GOV-4 Förklaring om tillbörlig aktsamhet	13, 77
	GOV-5 Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering	15
Strategi	SBM-1 Strategi, affärsmodell och värdekedja	16-18
	SBM-2 Intressenters intressen och synpunkter	19-21
	SBM-3 Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	26-30
Upplysningar om väsentlighetsbedömningsprocessen	IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter	22-23
	IRO-2 Upplysningskrav i ESRS-standarder som omfattas av företagets hållbarhetsförklaring	24-25 och 64-74

S1 - den egna arbetsstyrkan

Strategi	ESRS 2 SBM-2 S1 Beskrivning av hur företagets strategi och affärsmodell beaktar medarbetarnas intressen, åsikter och rättigheter, inklusive respekt för deras mänskliga rättigheter	16, 21
	ESRS 2 SBM-3 S1 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	27, 35
Hantering av konsekvenser, risker och möjligheter	S1-1 Policyer för den egna arbetskraften	36, 42
	S1-2 Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarföreträdare angående konsekvenser	38
	S1-3 Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem	39
	S1-4 Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser och strategier för att minska de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller den egna arbetskraften och dessa åtgärders och strategiers ändamålsenlighet	40-41, 43-45
Nyckeltal och mål	S4-5 Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras	40, 43
	S1-6 Uppgifter om företagets anställda	46
	S1-7 Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda	47
	S1-8 Kollektivavtalstäckning och social dialog	47
	S1-9 Mångfaldsindikatorer	48
	S1-10 Tillräckliga löner	41
	S1-11 Socialt skydd	41
	S1-13 Mått för utbildning och kompetensutveckling	48
	S1-14 Indikatorer för hälsa och säkerhet	49
	S1-15 Mått för balans mellan arbete och privatliv	41
	S1-17 Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter	49

S4 – konsumenter och slutanvändare

Strategi	ESRS 2 SBM-2-S4 Hur företagets strategi och affärsmodell beaktar konsumenter och/eller slutanvändare, relaterat till deras intressen, åsikter och rättigheter som kan påverkas väsentligt av företagets verksamhet, inklusive respekt för deras mänskliga rättigheter	16, 20
	ESRS 2 SBM-3-S4 Väsentliga konsekvenser, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell	28, 51
Hantering av konsekvenser, risker och möjligheter	S4-1 Policyer för konsumenter och slutanvändare	52
	S4-2 Rutiner för kontakter med konsumenter och slutanvändare angående konsekvenser	52
	S4-3 Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka konsumenter och slutanvändare kan uppmärksamma problem	52
	S4-4 Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser för konsumenter och slutanvändare och strategier för att hantera de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller konsumenter och slutanvändare, och dessa åtgärders ändamålsenlighet	53-54
Nyckeltal och mål	S4-5 Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras	54-55

G 1 – ansvarsfulla affärer

Strategi	ESRS 2 GOV-1-G1 Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll	14
	ESRS 2 IRO-1-G1 Beskrivning av processer för att identifiera och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter	22
Hantering av konsekvenser, risker och möjligheter	G1-1 Affärsetiska policyer och företagskultur	59
	G1-2 Information om hanteringen av företagets leverantörsrelationer och dess inverkan på leverantörskedjan	61
	G1-3 Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor	60
Nyckeltal och mål	G1-4 Bekräftade fall av korruption och mutor	62
	G1-6 Information om betalningspraxis, särskilt vid sena betalningar till små och medelstora företag	61

Datapunkter från annan EU-lagstiftning

IRO-2 Upplysningskrav i ESRS-standarder som omfattas av företagets hållbarhetsförklaring.

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS 2 GOV-1 Jämnare könsfördelning i styrelserna punkt 21 d	Indikator nr 13 tabell 1 i bilaga I		Kommissionens delegerade förordning (EU) 2020/1816 bilaga II		Väsentlig	14
ESRS 2 GOV-1 Procentandel oberoende styrelseledamöter			Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Väsentlig	14
ESRS 2 GOV-4 Redogörelse för due diligence (tillbörlig aktsamhet) punkt 30	Indikator nr 10 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	12, 77
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till fossila bränslen punkt 40 d i	Indikator nr 4 i tabell 1 i bilaga I	Artikel 449a i förordning (EU) nr 575/2013 Kommissionens genomförande-förordning (EU) 2022/2453, tabell 1: kvalitativ information om miljörisker och tabell 2: Kvalitativ information om sociala risker	Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS 2 SBM-1 Inblandning i verksamheter kopplade till kemikalieproduktion punkt 40 d ii	Indikator nr 9 tabell 2 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS 2 SMB-1 Deltagande i verksamhet med anknytning till kontroversiella vapen punkt 40 d iii	Indikator nr 14 tabell 1 bilaga I		Artikel 12.1 i delegerad förordning (EU) 2020/1818, bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS 2 SMB-1 Inblandning i verksamheter kopplade till odling och produktion av tobak punkt 40 d iv			Artikel 12.1 i delegerad förordning (EU) 2020/1818, bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	

Upplyningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS E1-1 Omställningsplan för att uppnå klimatneutralitet senast 2050 punkt 14				Förordning (EU) 2021/1119, artikel 2.1.	Ej väsentlig	
ESRS E-1 Företag som är uteslutna från EU-referensvärdena för anpassning till Parisavtalet punkt 16 g		Artikel 449a förordning (EU) nr 575/2013, Kommissionens genomförandeförordning (EU) 2022/2453, mall 1: Verksamhet utanför handelslagret – klimatförändringsrelaterad omställningsrisk: Exponeringarnas kreditkvalitet och sektor, utsläpp och återstående löptid			Ej väsentlig	
ESRS E1-4 Minskingsmål för utsläpp av växthusgaser punkt 34	Indikator nr 4 tabell 2 i bilaga I	Artikel 449a förordning (EU) nr 575/2013 kommissionens genomförandeförordning (EU) 2022/2453, mall 3: Verksamhet utanför handelslagret – klimatförändringsreglerad omställningsrisk: anpassningsmått	Delegerad förordning (EU) 2020/1818, artikel 6		Ej väsentlig	
ESRS E1-5 Energiförbrukning från fossila källor uppdelad efter källor (endast sektorer med hög klimatpåverkan) punkt 38	Indikator nr 5 tabell 1 och indikator nr 5 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E1-5 Energiförbrukning och energimix punkt 37	Indikator nr 6 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E1-5 Energiintensitet förknippad med verksamheter i sektorer med hög klimatpåverkan punkterna 40-43	Indikator nr 6 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	

Upplyningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS E1-6 Brutto och totala växthusgasutsläpp i scope 1, 2, 3 punkt 44	Indikator nr 1 och indikator nr 2 i tabell 1 i bilaga I	Artikel 449a, förordning (EU) nr 575/2013, Kommissionen genomförandeförordning (EU) 2022/2453, mall 1: Verksamhet utanför handelslagret – klimatförändringsrelaterad omställningsrisk: Exponeringarnas kreditkvalitet efter sektor, utsläpp och återstående löptid	Delegerad förordning (EU) 2020/1818, artiklarna 5.1, 6 och 8.1		Ej väsentlig	
ESRS E1-6 Bruttoutsläppsintensitet för växthusgasutsläpp punkterna 53-55	Indikator nr 3 tabell 1 i bilaga I	Artikel 449a i förordning (EU) nr 575/2013 Kommissionens genomförandeförordning (EU) 2022/2453, mall 3: Verksamhet utanför handelslagret – klimatförändringsrelaterad omställningsrisk: anpassningsmått	Delegerad förordning (EU) 2020/1818, artikel 8.1		Ej väsentlig	
ESRS E1-7 Upptag av växthusgaser och koldioxidkrediter punkt 56				Förordning (EU) 2021/119, artikel 2.1.	Ej väsentlig	
ESRS E1-9 Referensportföljens exponering mot klimatrelaterade fysiska risker punkt 66			Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1818, bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS E1-9 Uppdelning av monetära belopp efter akut och kronisk fysisk risk, punkt 66 a ESRS E1-9 Plats för betydande tillgångar utsatta för väsentlig fysisk risk, punkt 66 c.		Artikel 449a i förordning (EU) nr 575/2013 Kommissionens genomförandeförordning (EU) 2022/2453, punkterna 46 och 47: Mall 5: Utanför handelslagret – Klimatförändringsrelaterad fysisk risk: Exponeringar utsatta för fysisk risk			Ej väsentlig	

Upplyningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS E1-9 Uppdelning av det redovisade värdet på sina fastighetstillgångar efter energieffektivitetsklasser punkt 67 c		Artikel 449a i förordning (EU) nr 575/2013, kommissionens genomförandeförordning (EU) 2022/2453, punkt 34, Mall 2 – Klimatomställningsrisk utanför handelslagret: Lån mot säkerhet i fast egendom: Säkerhetens energieffektivitet			Ej väsentlig	
ESRS E1-9 Portföljens grad av exponering mot klimatrelaterade möjligheter punkt 69				Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1818	Ej väsentlig	
ESRS E2-4 Mängden av varje förorening som förtecknas i bilaga II till förordningen om ett europeiskt register över utsläpp och överföringar som släpps ut i luft, vatten och mark, punkt 28	Indikator nr 8 tabell 1 i bilaga I Indikator nr 2 tabell 2 i bilaga I Indikator nr 1 tabell 2 i bilaga I Indikator nr 3 tabell 2 bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E3-1 Vattenresurser och marina resurser punkt 9	Indikator nr 7 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E3-1 Särskild strategi punkt 13	Indikator nr 8 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E3-1 Hållbara oceaner och hav punkt 14	Indikator nr 12 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E3-4 Totalt återvunnet och återanvänt vatten punkt 28 c	Indikator nr 6,2 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E3-4 Total vattenförbrukning i m ³ per nettoinkomst av egen verksamhet punkt 29	Indikator nr 6,1 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS 2 – IRO-1 – E4 punkt 16 a I	Indikator nr 7 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS 2 – IRO-1 – E4 punkt 16 b	Indikator nr 10 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS 2 – IRO-1 – E4 punkt 16 c	Indikator nr 14 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E4-2 Hållbara mark-/jordbruksmetoder/-policyer punkt 24 b	Indikator nr 11 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E4-2 Hållbara metoder/policyer för hållbarhet i haven punkt 24 c	Indikator nr 12 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E4-2 Policyer för att behandla avskogning punkt 24 d	Indikator nr 15 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E5-5 Icke-återvunnet avfall punkt 37 d	Indikator nr 13 tabell 2 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS E5-5 Farligt avfall och radioaktivt avfall punkt 39	Indikator nr 9 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risk att utsättas för tvångsarbete punkt 14 f	Indikator nr 13 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risk att utsättas för barnarbete punkt 14 g	Indikator nr 12 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S1-1 Åtaganden i policy för mänskliga rättigheter punkt 20	Indikator nr 9 tabell 3 och indikator nr 11 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S1-1 Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1-8, punkt 21			Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS S1-1 Processer och åtgärder för att förhindra människohandel punkt 22	Indikator nr 11 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S1-1 Strategi för förebyggande av arbetsplatsolyckor eller ett system för att hantera sådana punkt 23	Indikator nr 1 tabell i bilaga I				Väsentlig	36

Upplyningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS S1-3 Mekanismer för klagomålshantering i samband med personalfrågor punkt 32 c	Indikator nr 5 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	39
ESRS S1-14 Antal dödsfall och antal och andel arbetsrelaterade olyckor punkt 88 b och c	Indikator nr 2 tabell 3 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Väsentlig	49
ESRS S1-14 Antal dagar förlorade på grund av skador, olyckor, dödsfall eller sjukdom punkt 88 e	Indikator nr 3 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	49
ESRS S-16 Ojusterad löneklyfta mellan könen punkt 97 a	Indikator nr 12 tabell 1 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS S1-16 Överdrivet hög VD-lön punkt 97 b	Indikator nr 8 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S1-17 Fall av diskriminering, punkt 103 a	Indikator nr 7 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	49
ESRS S1-17 Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer punkt 104 a	Indikator nr 10 tabell 1 och indikator nr 14 tabell 3 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816, artikel 12.1 i delegerad förordning (EU) 2020/1818		Ej väsentlig	
ESRS 2 – SBM3 – S2 Betydande risk för barnarbete eller tvångsarbete i värdekedjan punkt 11 b	Indikator nr 12 och indikator nr 13 i tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S2-1 Åtaganden i policy för mänskliga rättigheter punkt 17	Indikator nr 9 tabell 3 och indikator nr 11 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S2-1 Policyer för medarbetare i värdekedjan punkt 18	Indikator nr 11 och indikator nr 4 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S2-1 respekterar inte FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer punkt 19	Indikator nr 10 tabell 1 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816, artikel 12.1 i delegerad förordning (EU) 2020/1818		Ej väsentlig	

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS S2-1 Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1-8, punkt 19			Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816		Ej väsentlig	
ESRS S2-4 Människorättsfrågor och människorättsfall kopplade till företagets värdekedja i tidigare och senare led punkt 36	Indikator nr 14 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S3-1 Människorättsåtaganden punkt 16	Indikator nr 9 tabell 3 i bilaga I och indikator nr 11 tabell 1 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S3-1 underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s principer eller OECD:s riktlinjer punkt 17	Indikator nr 10 tabell 1 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1816, artikel 12.1 i delegerad förordning (EU) 2020/1818		Ej väsentlig	
ESRS S3-4 Människorättsfrågor och människorättsincidenter punkt 36	Indikator nr 14 tabell 3 i bilaga I				Ej väsentlig	
ESRS S4-1 Policyer för konsumenter och slutanvändare punkt 16	Indikator nr 9 tabell 3 och indikator nr 11 tabell 1 i bilaga I				Väsentlig	52
ESRS S4-1 Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer punkt 17	Indikator nr 10 tabell 1 i bilaga I		Bilaga II till delegerad förordning (EU) 2020/1818, artikel 12.1 i delegerad förordning (EU) 2020/1818		Ej väsentlig	
ESRS S4-4 Människorättsfrågor och människorättsincidenter punkt 35	Indikator nr 14 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	55
ESRS G1-1 FN:s konvention mot mutor och korruption punkt 10 b	Indikator nr 15 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	59
ESRS G-1-1 Skydd för visselblåsare punkt 10 d	Indikator nr 6 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	59

Upplysningskrav och relaterad datapunkt	Referens i förordningen om hållbarhetsupplysningar	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Väsentlig / Ej väsentlig	Sida
ESRS G1-4 Böter för brott mot lagar mot korruption och mutor punkt 24 a	Indikator nr 17 tabell 3 i bilaga I		Delegerad förordning (EU) 2020/1816, bilaga II		Ej väsentlig	
ESRS G1-4 Standarder för bekämpning av korruption och mutor punkt 24 b	Indikator nr 16 tabell 3 i bilaga I				Väsentlig	60

Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor

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

	Egna medarbetare ESRS S1	Konsumenter och slutanvändare (kandidater) ESRS S4	Ansvarsfullt företagande ESRS G1
Väsentliga frågor	<ul style="list-style-type: none"> › Arbetsvillkor › Likabehandling 	<ul style="list-style-type: none"> › Informationsrelaterade konsekvenser › Social inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> › Företagskultur › Skydd för visseblåsare › Förvaltning och förbindelser med leverantörer › Korruption och mutor
Samhällsbidrag	<ul style="list-style-type: none"> › Vi främjar våra medarbetares motivation, utveckling, hälsa och välbefinnande 	<ul style="list-style-type: none"> › Vi nyttjar vår kompetens och våra resurser för att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering i arbetslivet 	<ul style="list-style-type: none"> › Vi sköter våra åtaganden, lever upp till våra intressenters krav och tar ansvar för vår verksamhet och för vår omgivning
Målsättning	<ul style="list-style-type: none"> › Starkt arbetsgivarvarumärke › Engagerade och kompetenta medarbetare som kan bidra till vår långsiktiga utveckling och framgång 	<ul style="list-style-type: none"> › Tillgång till de bästa kandidaterna oavsett kön, bakgrund, tro, ålder eller fysisk förmåga › Professionals Choice Through Life 	<ul style="list-style-type: none"> › Nöjda kunder › Långsiktiga relationer › Hållbar affärsmodell
Styrande policyer	<ul style="list-style-type: none"> › Uppförandekod › Kommunikationspolicy › Arbetsmiljöpolicy › Lönepolicy › Policy för jämställdhet och mångfald › Policy mot diskriminering › Policy för arbetsanpassning och rehabilitering › Alkohol- och drogpolicy › Policy mot kränkande särbehandling 	<ul style="list-style-type: none"> › Uppförandekod › Dataskyddspolicy › Integritetspolicy för kandidater › Policy för jämställdhet och mångfald › Policy mot diskriminering 	<ul style="list-style-type: none"> › Uppförandekod › Uppförandekod för leverantörer › Kompetensföretagens etiska regler › Extern informationspolicy › Kvalitetspolicy › Policy mot mutor och korruption › Dataskyddspolicy › Informationssäkerhetspolicy › Riktlinjer för representation › Rapporteringsrutin för missförhållanden › Inköpspolicy

	Egna medarbetare ESRS S1	Konsumenter och slutanvändare (kandidater) ESRS S4	Ansvarsfullt företagande ESRS G1
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> › Kollektivavtal › Feedbackkultur › Flexibel arbetsplats › Arbetsmiljögrupp › Medarbetarsamtal › Medarbetarundersökningar › Hälsöfrämjande aktiviteter › Ledarutveckling › Kompetensutveckling › Lönekartläggning 	<ul style="list-style-type: none"> › Inkluderande och kompetensbaserad rekryteringsprocess › Information om rekryteringsprocessen på bolagets webbsidor › Utbildar löpande våra medarbetare i inkluderings- och mångfaldsfrågor samt dataskydd › Rekryteringsuppdrag publiceras på öppna digitala plattformar 	<ul style="list-style-type: none"> › Auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag › Certifierat ledningssystem enligt ISO 9001 och 14001 › Visselblåsarkanal › Utbildar våra medarbetare i etik och affärsprinciper › Erbjuder tjänster med fokus på inkludering och mångfald › Debatterar och sprider kunskap i näringslivet om mångfald och inkludering › Partnerskap och samarbete för att accelerera arbetet för ökad mångfald och inkludering › Dataskyddsombud
Uppföljning (nyckeltal)	<ul style="list-style-type: none"> › eNPS och engagemangsindex › Sjukfrånvaro › Antal olyckor och tillbud › Antal fastställda fall av diskriminering › Ledarindex › Antal anställda som omfattas av kollektivavtal › Andelen tillsvidareanställda som har utvecklings-samtal › Index för lärande och utveckling › Inkluderingsindex › Fördelning män/kvinnor › Åldersfördelning 	<ul style="list-style-type: none"> › cNPS › Inkluderingsindex › Jämställdhetsindex › Antal personuppgiftsincidenter › Antal diskrimineringsärenden 	<ul style="list-style-type: none"> › NPS › Antal incidenter avseende korruption och andra missförhållanden › Antal personuppgiftsincidenter › Andel centrala leverantörer som undertecknat uppförandekoden › Andelen interna medarbetare som deltagit i utbildning i uppförandekoden

Förklaring om tillbörlig aktsamhet

ESRS 2 GOV-4 Förklaring om tillbörlig aktsamhet i fråga om hållbarhet.

Centrala delar i tillbörlig aktsamhet	Punkter i hållbarhetsförklaringen	Sidhänvisning
a) Att bygga in tillbörlig aktsamhet i styrning, strategi och affärsmodell	ESRS 2 GOV-3	14
	ESRS 2 GOV-2	15
	ESRS 2 SBM-3-S1	27
	ESRS 2 SBM-3-S4	28
	ESRS 2 SBM-3-G1	29
b) Att samarbeta med påverkade intressenter i alla huvudstegen i tillbörlig aktsamhet	ESRS 2 GOV-2	14
	ESRS 2 SBM-2	19
	ESRS 2 IRO-1	22
	S1-1	36, 42
	S1-2	52
	S4-1	38
	S4-2	52
c) Att identifiera och bedöma negativa konsekvenser	ESRS 2 IRO-1	22
	ESRS 2 SBM-3-S1	35
	ESRS 2 SBM-3-S4	50-51
	ESRS 2 SBM-3-G1	57
d) Att vidta åtgärder för att behandla dessa negativa konsekvenser	S1-4	40, 43
	S4-4	53
	G1-1	59
	G1-3	60
e) Att följa upp hur ändamålsenliga dessa insatser är och kommunicera det	S1-5	40, 43
	S4-5	55
	G1-4	62
	S1-9	48
	S1-10	41
	S1-11	41
	S1-13	48
	S1-14	49
	S1-15	41
	S1-17	49

Revisorns yttrande

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

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

Granskningens inriktning och omfattning

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 26 mars 2025 enligt efterföljande digital signatur.

Crowe Osborne AB

Christer Eriksson
Auktoriserad revisor

ogunsen.

Ogunsen AB (publ)

Box 7420

103 91 Stockholm

Humlegårdsgatan 20, 4 tr

Tel: 08-407 55 00

www.ogunsen.se