



Hållbarhetsrapport

SJR in Scandinavia AB

2019

creating
excellence





Hållbarhet är grunden för lönsam tillväxt

Per Ogunro, VD SJR in Scandinavia AB

I vår ambition att ständigt utvecklas och fortsätta vara ett attraktivt företag för kunder, medarbetare och övriga intressenter, blir ett hållbart agerande en förutsättning för fortsatt lönsam tillväxt.

Som företag och arbetsgivare har vi också ett ansvar att påverka och bidra till en hållbar arbetsmarknad, ett hållbart arbetsliv och ett hållbart samhälle.

Det är glädjande att se att hela koncernen och dess verksamheter genomsyras av ett hållbart tänkande där vi tillsammans ständigt utvecklar och förverkligar de policys, rutiner och processer som driver oss framåt.

Jag är också mycket stolt över våra medarbetares engagemang som mentorer i Mitt Liv, som arbetar för ett inkluderande samhälle och en arbetsmarknad som värdesätter mångfald, Diversity Impact Awards som uppmärksammar ledare och organisationer som inspirerar till ett mer inkluderande samhälle med mångfald. Vårt engagemang i Burkina Faso där vi tillsammans med Yennenga progress, Den Goda Byn, bidrar till att skapa en rolemodell för en hållbar samhällsuppbyggnad i utvecklingsländer.

Denna hållbarhetsredovisning är avlämnad av styrelsen för SJR in Scandinavia AB (org nr 556443-2929). Detta är bolagets första hållbarhetsredovisning vilken motsvarar SJR:s lagstadgade hållbarhetsrapport och har tagits fram utifrån de krav som ställs i årsredovisningslagen (ÅRL) samt GRI Standards. Revisorns uttalande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten finns på sidan 29. Hållbarhetsredovisningen har inte granskats av tredje part.



Det här är SJR

SJR in Scandinavia AB grundades 1993. I dag är SJR ett av landets ledande konsult- och rekryteringsföretag med över 450 medarbetare.

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

SJR är noterat på Nasdaq First North Growth Market i Stockholm sedan 2007. Bolagets huvudägare är Per Ogunro med 54,3% av rösterna.

SJR är medlem i Almega Kompetensföretagen samt IT- och Telekomföretagen.

Koncernstruktur

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

SJR har varit med sen 1993. Tiderna har förändrats men vi har hela tiden stått fast vid vår idé - att förse människor med nya utmaningar och företag med specialister och chefer.

Vi är alltid måna om att lära känna våra kunder för att förstå verksamheten och kulturen och därmed kunna erbjuda rådgivning samt förutse nya potentiella behov.

Vi värderar en trygg arbetsplats där vi gör kul saker tillsammans. Vi tror på att fortlöpande erbjuda våra anställda utmaningar för att de ska fortsätta växa tillsammans med oss.

Kvalitet och personlig service är grundläggande värdeord.



Det här är SJR

Affärsidé

SJR erbjuder konsult- och rekryteringstjänster inom ekonomi, bank & finans, HR, IT samt Supply chain.

Ogunsen rekryterar framtidens ledarskap och talang på högsta nivå. Människor som på riktigt gör skillnad i krävande miljöer.

Wes rekryterar de absolut bästa kandidaterna till befattningar på ledningsnivå, mellanchefsnivå och till styrelser. Vi är specialister på att identifiera och inkludera marknadens bästa kvinnliga ledare i varje rekryteringsprocess.

Wes vision är att aktivt bidra till att öka mångfalden i svenskt, norskt och danskt näringsliv.

Vision

Professionals choice through life.

Ett företag som man vill och kan trivas, utvecklas och nå framgång med under hela sin karriär. Tillsammans med oss, hos oss, som medarbetare, konsult eller kund, eller över tid i alla dessa former.

414,7

OMSÄTTNING
(MSEK)

24,9

RÖRELSERESULTAT
(MSEK)

Utveckling av verksamheten och nyckeltal

(TSEK)	2019	2018	2017	2016	2015
Nettoomsättning	414 749	395 961	383 908	341 149	328 048
Rörelseresultat	24 916	37 758	40 752	35 875	35 269
Rörelsemarginal (%)	6,0	9,5	10,6	10,5	10,8
Balansomslutning	118 381	119 033	117 001	108 685	103 705
Eget kapital	55 084	59 668	61 015	56 564	54 781
Soliditet (%)	37	50	52	52	53
Avkastning på eget kapital (%)	31	48	53	50	52

Våra framgångsbeteenden

Levererar med kvalitet

- Vi är pålästa och kunniga, vi levererar alltid med kvalitet.
- Vi skapar en förståelse för och tydliggör vad kunden behöver.
- Vi strävar alltid efter att hitta rätt person på rätt plats.

Ständig förbättring

- Vi är nyfikna och vågar prova nya saker.
- Vi delar med oss av våra misslyckanden och lär oss av det.
- Vi ligger i framkant och anpassar oss efter nya förutsättningar.

Glädje på jobbet

- Vi ser styrkan i varandras olikheter och lär oss av det.
- Vi hjälper och stöttar varandra såväl i med- som motgång.
- Vi har en positiv attityd och ett stort engagemang i det vi gör.

Alltid engagerade

- Vi skapar dynamiska team där alla roller är lika viktiga.
- Vi jobbar målinriktat tillsammans och firar gemensamt våra framgångar.
- Vi är optimistiska, lösningsfokuserade och strävar hela tiden efter att bli lite bättre.

SJR:s hållbarhetsarbete

SJR driver den egna verksamheten för ökad hållbarhet och vill bidra till ett samhälle som är hållbart såväl socialt som ekonomiskt och miljömässigt. Det sker utifrån en strategi med sikte på att få största möjliga positiva påverkan. SJR:s hållbarhetsarbetet delas in i följande fyra områden.



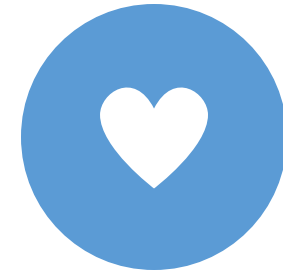
HÅLLBARA MEDARBETARE



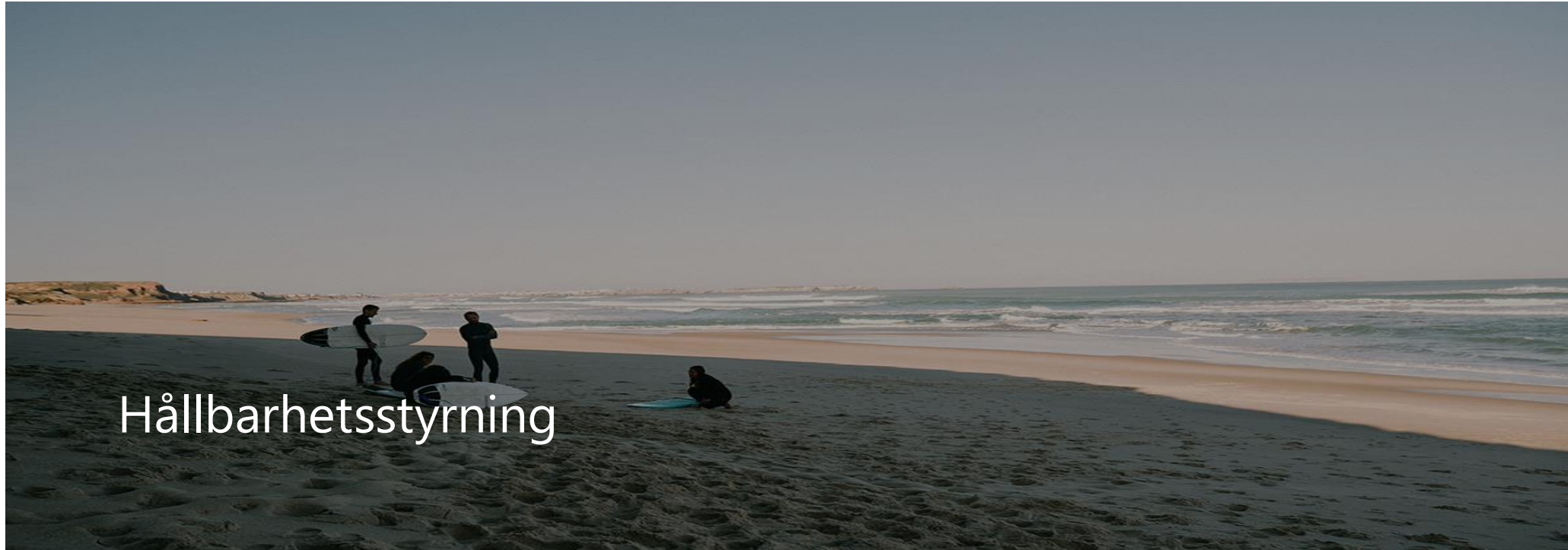
ANSVARSFULLA AFFÄRER



BEGRÄNSA MILJÖPÅVERKAN



SAMHÄLLENGAGEMANG



Hållbarhetsstyrning

Bolagsstyrning

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Det är på bolagsstämman som aktieägarna har möjlighet att utöva sitt inflytande. Styrelsen ansvarar för koncernens organisation och förvaltning enligt aktiebolagslagen. En fastställd arbetsordning reglerar ansvarsfördelning mellan styrelse och verkställande direktör.

Styrelse

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

Organisation för hållbarhet

SJR:s koncernledningsgrupp ansvarar för att strategiskt och operativt styra och följa upp resultatet av bolagets hållbarhetsarbete. SJR har en flexibel organisation för hållbarhet, där företrädare för verksamheten och affären ingår. Från verksamheten deltar CFO samt företrädare för funktionerna compliance och HR. De olika projekt som bedrivs inom området hållbarhet styrs och följs upp av bolagets styrgrupp för interna projekt.

Uppförandekod

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



Policyer kopplade till hållbarhetsarbetet

- Uppförandekod
- Informationspolicy
- Policy mot mutor och korruption
- Policy för jämställdhet och mångfald
- Arbetsmiljöpolicy
- Dataskyddspolicy

- Informationssäkerhetspolicy
- Miljöpolicy
- Kvalitetspolicy
- Policy mot diskriminering
- Policy mot kränkande särbehandling
- Lönepolicy



Hållbarhet i leverantörskedjan

Leverantörer

Vid varje ny upphandling är hållbarhetsperspektivet en viktig del i val av leverantör. Vi bedömer vilken påverkan den specifika produkten/tjänsten samt leverantören kan ha mot våra kvalitets- och miljökrav. Utifrån det beslutar vi om gällande kriterier för leverantörsbedömning av den specifika upphandlingen. Vår leverantörsförteckning styr den årliga uppföljningen där vi bedömer leverantörens uppfyllnad av krav med tillhörande förbättringsdialog.

Kunder

Vårt hållbarhetsarbete förbättras kontinuerligt tillsammans med våra kunder. Genom att våra egna, våra intressenter och kundernas krav och målsättningar ständigt förnyas utvecklas hållbarheten i hela kedjan. Genom årliga nöjd kundundersökningar följer vi upp vår efterlevnad. Utifrån våra policys och leveransprocesser som genomsyras av våra hållbarhetsmål säkerställer och hjälper vi våra kunder med deras hållbarhetsarbete.

Delat arbetsmiljöansvar med kunden

SJR har ett delat arbetsmiljöansvar tillsammans med kunden när det gäller konsultmedarbetare som är ute på uppdrag. Båda parterna måste samverka för att konsultmedarbetaren ska ha en säker arbetsmiljö innan, under och efter uthyrningsperioden. SJR har tydliga processer för att säkerställa arbetsmiljön hos våra kunder och håller en kontinuerliga kontakt med både kund och konsult under pågående uppdrag.

SJR:s bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling



- Främja ett hälsosamt liv för våra medarbetare och verka för deras välbefinnande.



- Främja en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla medarbetare.



- Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.
- Främja den globala resurseffektiviteten i konsumtionen och produktionen samt sträva efter att bryta sambandet mellan ekonomisk tillväxt och miljöförstöring.



- Verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.
- Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer.



- Verka för att bidra till ett hållbart och bättre samhälle.
- Engagera sig i olika projekt för att främja allas rättighet till ett tryggt, hållbart och värdigt liv.



- Verka för att förbättra företagets återvinningsrutiner genom hela kedjan.



- Verka för att minska utsläpp av koldioxid.



- Främja integritet och datasäkerhet samt övrig regel efterlevnad.



SJR:s väsentliga hållbarhetsfrågor

Väsentlighetsanalys

Under året påbörjade SJR sin väsentlighetsanalys. Undersökningen genomfördes i två steg:

- Kartläggning av frågor som medarbetare uppfattar har påverkan på omvärlden.
- Kartläggning av frågor som andra intressenter uppfattar har betydelse för deras bedömningar och beslut kopplade till SJR:s verksamhet.

Resultat

Väsentlighetsanalysen bekräftade i allt väsentligt tidigare bedömningar som har gjorts kring SJR:s viktigaste hållbarhetsfrågor. Väsentlighetsanalysen stärker uppfattningen att frågor som har med erbjudande och kunder samt med medarbetare att göra är högst prioriterade för SJR. När det gäller medarbetarna, visar undersökningen på vikten av en god arbetsmiljö och företagskultur. De högst prioriterade frågorna i denna dimension är mångfald och jämställdhet, hållbart och hälsosamt arbetsliv samt kompetensutveckling.

Hållbarhetsfrågor som är väsentliga för våra kunder är kvalitet- och miljö, hög affärsetik, sunda arbetsvillkor samt integritets- och informationssäkerhet.

Utöver nämnda frågor behöver SJR även hantera ett antal frågor som har med regelefterlevnad att göra.

Intressentdialog – Dialoger som bidrar till långsiktig utveckling

SJR:s olika intressenter påverkar och påverkas i olika omfattning av vår verksamhet. Med en transparent, öppen och lyhörd dialog fångar vi upp förväntningar och behov, för att på bästa sätt ta hänsyn till dessa i vårt långsiktiga arbete. SJR:s viktigaste intressenter är medarbetare, kunder, ägare, leverantörer och kandidater. I tabellen nedan presenteras de frågor som vanligen är föremål för SJR:s dialog med respektive intressentgrupp samt hur dialogen påverkar SJR:s verksamhet.

Intressent	Frågor i fokus	Dialog	Påverkan
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Kvalitet• Miljö och hållbarhet• Affäretik• Arbetsvillkor• Integritet och informationssäkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Löpande dialog via kundansvariga	<ul style="list-style-type: none">• Ledningssystem för kvalitet och miljö.• Uppförandekod
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Mångfald och jämställdhet• Kompetensutveckling• Hållbart och hälsosamt arbetsliv	<ul style="list-style-type: none">• Utvecklingssamtal• Medarbetarundersökningar• Arbetsmiljögruppen	<ul style="list-style-type: none">• Utbildningar i arbetsmiljö• Arbetsmiljögruppens arbete
Ägare	<ul style="list-style-type: none">• Lönsamhet och tillväxt• Efterlevnad av lagar och regler• Ansvarsfullt företagande	<ul style="list-style-type: none">• Årsstämma• Styrelsearbete	<ul style="list-style-type: none">• Uppförandekod• Hållbarhetsarbete och hållbarhetsredovisning
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none">• Leverantörers miljöarbete	<ul style="list-style-type: none">• Upphandling	<ul style="list-style-type: none">• Krav på leverantörer
Kandidater	<ul style="list-style-type: none">• Integritet och informationssäkerhet• Mångfald och jämställdhet	<ul style="list-style-type: none">• Kandidatintervjuer	<ul style="list-style-type: none">• Rekryterings- och konsulttillsättningsprocesser som motverkar diskriminering.
Branschorganisation	<ul style="list-style-type: none">• Efterlevnad av lagar och regler• Efterlevnad kollektivavtal	<ul style="list-style-type: none">• Löpande dialog via HR	<ul style="list-style-type: none">• Kundavtal och villkor• Anställningsvillkor

Väsentliga hållbarhetsaspekter

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

Väsentlig hållbarhetsaspekt	Samhällsbidrag	Långsiktig målsättning	Verksamhetsmål	Resultat 2019
Affärsetik	Minska alla former av korruption och mutor. <i>FN:s hållbarhetsmål Nr 16: Fredliga och inkluderande samhällen</i>	Hög etik ska vara en del av SJR:s DNA och genomsyra hela verksamheten och alla affärer.	Alla medarbetare ska ha kunskap om relevanta koncernpolicyer och uppförandekoden.	Upprättat policy mot mutor och korruption samt uppförandekod.
Integritet och informationssäkerhet	SJR vill upprätthålla en hög tillit till sin egen verksamhet och den bransch SJR arbetar inom. <i>FN:s hållbarhetsmål Nr 16: Fredliga och inkluderande samhällen</i>	SJR ska värna om den personliga integriteten vad gäller anställda, kandidater och övriga personer som vi kommer i kontakt med i vår verksamhet. Sekretess i förhållande till våra kunder.	Kunskap om relevanta policys och årlig utbildning för samtliga interna medarbetare.	GDPR-utbildning införs som obligatorisk del inom introduktionsprogrammet av nyanställda. Utbildning av samtliga interna medarbetare i informations-säkerhet.
Arbetsmiljö	En arbetsplats som arbetar för att skydda sina medarbetares rättigheter samt säkerställer anständiga arbetsvillkor. <i>FN:s hållbarhetsmål Nr 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.</i>	SJR verkar för att främja medarbetarnas motivation, effektivitet, hälsa och välbefinnande, vilket bidrar till en långsiktigt effektiv verksamhet samt resulterar i att vi får hållbara medarbetare.	SJR ska följa aktuell lagstiftning och genomsyra alla aktiviteter och processer både på individ- och organisationsnivå. Företaget ska arbeta aktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.	Implementerat ny arbetsmiljöhandbok och utbildade i arbetsmiljö

Väsentliga hållbarhetsaspekter

Väsentlig hållbarhetsaspekt	Samhällsbidrag	Långsiktig målsättning	Verksamhetsmål	Resultat 2019
Utbildning och kompetensutveckling	<p>En arbetsplats som utvecklar och säkerställer att alla medarbetare har den kompetens som krävs idag och i framtiden.</p> <p><i>FN:s hållbarhetsmål Nr 4: God utbildning för alla</i></p>	SJR utvecklar och tar till vara på medarbetarnas kompetens.	Företaget ska årligen vidareutbilda sina medarbetare och ledare.	<p>Vidareutbildning för interna medarbetare i feedback och diskriminering samt kompetensbaserad intervjuteknik.</p> <p>Arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer.</p> <p>Utbildning i användandet av ny kommunikationsplattform och intranät.</p>
Hållbart och hälsosamt arbetsliv	<p>En arbetsplats som främjar hälsa och välmående samt ett hållbart arbetsliv.</p> <p><i>FN:s hållbarhetsmål Nr 3: Hälsa och välbefinnande</i></p>	SJR skapar förutsättningar för att främja hälsa, välmående ett hållbart arbetsliv i alla dimensioner och för alla medarbetare.	<p>Minst 90% av medarbetarna trivs på SJR.</p> <p>Källa: Medarbetarundersökning december 2019 och 2018</p> <p>Årligen genomföra projekt eller aktiviteter som främjar motion, hälsa och välbefinnande.</p>	<p>86% av konsultmedarbetarna svarar "stämmer mycket bra" eller "stämmer bra"</p> <p>94% av de interna medarbetarna svarar "stämmer mycket bra" eller "stämmer bra"</p> <p>Genomförda aktiviteter och projekt för 2019 enligt verksamhetsmål.</p>
Jämställdhet och mångfald	<p>En arbetsplats med grundsyn om alla människors lika värde där alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter.</p> <p><i>FN:s hållbarhetsmål Nr 10: Minskad ojämlikhet</i></p>	SJR ska vara en arbetsplats fri från diskriminering och kränkande särbehandling.	<p>Företaget strävar efter en balanserad könsfördelning på ledande positioner samt i styrelsen.</p> <p>Nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling.</p>	<p>Styrelsen: 29% kvinnor, 71% män.</p> <p>Ledande positioner: 80% kvinnor, 20% män.</p> <p>Under 2019 rapporterades inga fall av diskriminering.</p>

Väsentliga hållbarhetsaspekter

Väsentlig hållbarhetsaspekt	Samhällsbidrag	Långsiktig målsättning	Verksamhetsmål	Resultat 2019
Bidra till bättre samhälle	En arbetsplats som arbetar för att ge alla människor chans till ett värdigt och tryggt liv. <i>FN:s hållbarhetsmål Nr 11: Hållbara städer och samhällen</i>	SJR engagerar sig i olika projekt för att främja allas rättighet till ett tryggt, hållbart och värdigt liv.	Tillsammans med Yennenga Progress ska SJR bidra till att skapa en modell för ett hållbart och bättre samhälle med fokus på utbildning, hälsa, infrastruktur och entreprenörskap.	Genomförda utbildningsinsatser för 2019 enligt verksamhetsmål.
Utsläpp	Minska miljöpåverkan genom att minska utsläpp av koldioxid. <i>FN:s hållbarhetsmål Nr 13: Bekämpa klimatförändringarna</i>	Halvera utsläpp av koldioxid 2025.	Minskat utsläpp av koldioxid med 10% 2020.	82 ton koldioxid, exklusive konsulter och dotterbolaget WES.
Avfallshantering	Minskad miljöpåverkan genom ökad återvinning och ett cirkulärt beteende. <i>FN:s hållbarhetsmål Nr 12: Hållbar konsumtion och produktion</i>	90 % återvinning	Förbättrade återvinningsrutiner genom hela kedjan av intressenter från inköp till slutlig återvinning.	Några avvikelser noterade, samtliga åtgärdade.



Ansvarsfulla affärer

SJR är auktoriserade av Kompetensföretagen inom bemanning och rekrytering. Auktorisationen är en garanti för kunder och medarbetare att företaget är seriöst och följer svenska lagar och regler. Auktorisationen medför vissa grundkrav för bolaget så som att följa Kompetensföretagens stadgar och etiska regler, tillämpa branschens allmänna leveransvillkor samt inneha kollektivavtal. Som auktoriserat företag omfattas bolaget även av en ansvarsförsäkring som garanterar trygghet för kunderna.

Uppförandekod

Hög etik ska genomsyra SJR:s affärer och verksamhet. SJR:s uppförandekod är vägledande för hur medarbetarna ska agera.

SJR:s uppförandekod innehåller följande områden, i korthet:

Mänskliga rättigheter

SJR respekterar FN:s konvention gällande mänskliga rättigheter och ansvaret vi har gentemot vår anställda och samhället. Vår respekt för de mänskliga rättigheterna innebär ett åtagande att inte orsaka, medverka till eller genom vår affärsverksamhet bidra till en negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

Kundnöjdhet

Kvalitetskraven har alltid varit mycket höga inom SJR. Därför certifierade vi vårt ledningssystem för kvalitet 2009 enligt Svensk Standard SS-EN ISO 9001:2008.

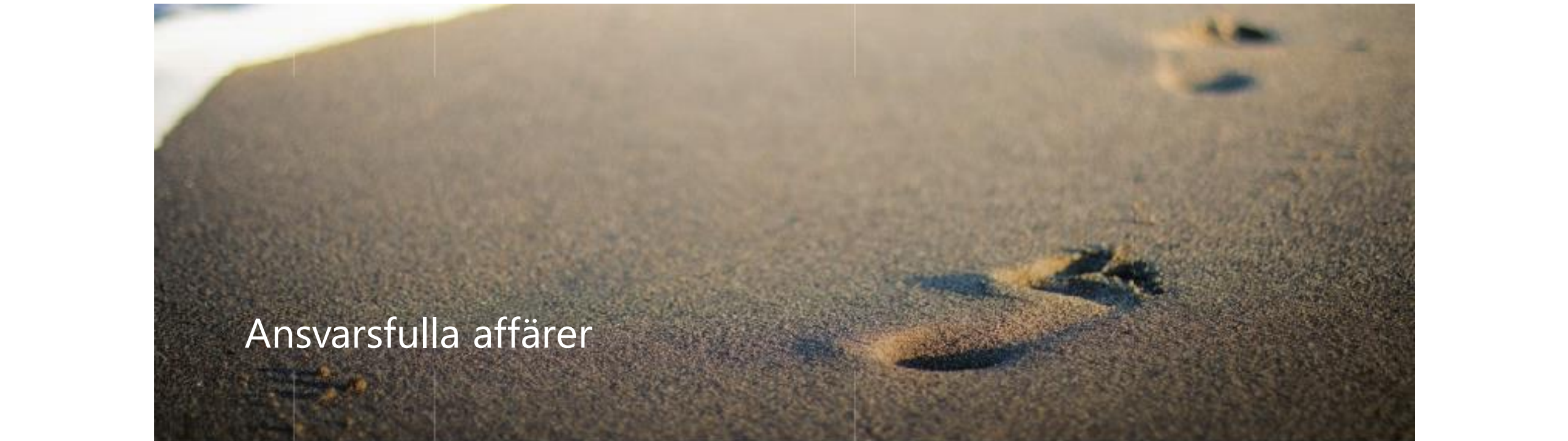
Certifieringen är en bekräftelse på att SJR har ett effektivt system för ledning och styrning av kvalitetsfrågor. Under 2017 uppgraderade vi vår certifiering till Svensk standard SS-EN ISO 9001:2015.

Arbetsvillkor

SJR accepterar inga former av diskriminering eller trakasserier. Medarbetarinflytande uppmuntras då det är av stor vikt att alla är med och bidrar till vår framgång. Medarbetarna ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö som kontinuerligt förbättras.

Miljöansvar

SJR:s miljöarbete utgår från de målsättningar som utarbetats inom ramen för SJR:s miljöledningssystem. Redan 2009 certifierade vi vårt ledningssystem för miljö enligt Svensk Standard SS-EN ISO 1400.



Ansvarsfulla affärer

Affärsetik

Vårt sätt att göra affärer ska kännetecknas av hög etik både internt och i förhållande till kunder och andra motparter. Alla SJR:s medarbetare ansvarar för att agera i enlighet med de lagar och regler som gäller för SJR:s verksamhet.

Informationsgivning

SJR verksamhet ska bedrivas så att goda relationer skapas och bibehålls med interna och externa intressenter. SJR är ett börsnoterat företag och ska därmed följa de regler för informationsgivning som gäller på Nasdaq First North samt övriga tillämpliga lagar och förordningar för publika aktiebolag i Sverige. Information som lämnas ska vara korrekt, relevant, tydlig och tillräcklig.

Nolltolerans mot mutor och korruption

SJR arbetar aktivt för att motverka mutor och oetiskt uppförande. Medarbetare får inte ta emot eller ge gåvor, förmåner eller mutor som strider mot bolagets policy mot mutor och korruption.

Konkurrens och antitrust

SJR anser att en fri och fungerande marknad är en förutsättning för tillväxt och utveckling. Vi främjar fri och öppen konkurrens genom korrekt och affärsmässigt agerande i förhållande till andras avtalsrelationer.

Behandling av personuppgifter

SJR arbetar systematiskt med dataskyddsfrågor utifrån bolagets policyer för informationssäkerhet och dataskydd. Arbetet syftar till att skydda mot avsiktliga och oavsiktliga hot samt att efterleva tillämpliga lagar, regelverk samt krav och förväntningar från medarbetare, kandidater och kunder.



Ansvarsfulla affärer

Aktiviteter

Sedan införandet av GDPR har SJR haft stort fokus på informationssäkerhet och dataskydd. Under året har arbetet med att göra alla medarbetare medvetna om de nya bestämmelserna fortsatt med en särskild utbildning i informationssäkerhet. De riktlinjer och processer som uppdaterades under 2018 till följd av GDPR har reviderats. Vi har även vidtagit en rad tekniska åtgärder för att höja skyddsnivån, exempelvis tvåfaktoraутентisering samt kryptering av hårddiskar.

Under året har en ny funktion, *Compliance & legal*, inrättats i syfte att säkerställa bolagets efterlevnad av lagar och regler.

Förutom uppförandekoden har policy mot mutor och korruption antagits under året.

Alla policies, rutiner och riktlinjer finns tillgängliga för medarbetarna på bolagets intranät.

Mål och utfall

Samtliga interna medarbetare har genomgått informationssäkerhetsutbildning under året.

SJR hade inte några fall av förlust av kunddata under 2019.

Under 2019 rapporterade SJR inga fall av korrupt beteende eller diskriminering.

Begränsa miljöpåverkan

Miljöpolicy

Vår ambition är att ha en resurseffektiv och miljöanpassad rekryterings- och konsultverksamhet. Verksamheten skall präglas av en helhetssyn med livscykelperspektiv där miljöpåverkan beaktas i alla led från inköp till de tjänster och produkter vi tillhandahåller. SJR åtar sig att följa tillämpliga lagar och andra krav som organisationen berörs utav samt att ständigt utveckla sitt miljöarbete för att minimera påverkan. Samtlig personal har ansvar för att miljöpolicy efterlevs.

Denna ambition ska förverkligas genom:

- Effektivisera vår energianvändning och om möjligt använda förnyelsebara energikällor.
- Verka för en bättre källsortering på arbetsplatserna med tillhörande återvinning.
- Beakta miljöaspekterna vid inköp av varor och tjänster till vår dagliga verksamhet.
- Verka för ett miljöriktigt omhändertagande av uttjänt elektronik.

- Att minimera utsläpp av koldioxid vid resor och transporter.
- Öka kompetensen i miljöfrågor hos personalen.

Verksamheten ska agera utifrån försiktighetsprincipen. Miljö ingår i SJR:s uppförandekod. Miljöarbetet leds och följs upp utifrån bolagets miljöpolicy, miljömål och handlingsplaner.

Våra betydande miljöaspekter

- Resor
- Återvinning
- Inköp av varor och tjänster

Certifierat ledningssystem för miljö enligt ISO 14001:2015

Begränsa miljöpåverkan

Resor

För att bidra till att förbättra klimatet vill vi minska utsläppen av koldioxid. Hur mycket och på vilket sätt vi reser i tjänsten mäts, styrs och följs upp.

Resor i tjänsten med bil, antal mil, har under 2019 jämfört med 2018 minskat med 4 %.

Antalet taxiresor har ökat i antal med 10%.

Relationen mellan tåg- och flygresor har förbättrats från 69% flygresor 2018 till 59% flygresor under 2019. Dock har vi totalt sett fler resor under 2019, 7% fler flygresor och 64% fler tågresor.

Vårt beräknade totala utsläpp av koldioxid för resor och elförbrukning uppgick under 2019 till c:a 82 ton jämfört med c:a 79 ton under 2018.

Insatser för ökad medvetenhet och användande av olika IT-lösningar för kommunikation internt samt med kunder och kandidater har gjorts för att minska resandet.

Dotterbolaget WES samt våra ambulerande tjänstemän är ännu inte med i beräkningen.

Mål för 2020 är att minska utsläpp av koldioxid med 10 %, utifrån 2019 beräkning.

Återvinning

På våra kontor har vi rutiner och miljöstationer för sortering och återvinning av avfall. Genom regelbundna miljöronder säkerställer och förbättrar vi vår återvinning. Vi ställer krav på hyresvärdarna att förbättra återvinningshanteringen i nästa led.

Inköp av varor och tjänster

Genom våra rutiner för inköp och leverantörsbedömning beaktar och minskar vi miljöpåverkan i alla led.

WES är ännu inte certifierat enligt vårt ledningssystem för miljö.



Hållbara medarbetare

Jämställdhet och mångfald

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

Under 2019 tillsattes en projektgrupp i syfte att utveckla och förbättra SJR:s jämställdhets- och mångfaldsarbete ytterligare. Under 2020 kommer en ny enkätundersökning att lanseras i organisationen med fokus på just jämställdhet och mångfald.

Balanserad könsfördelning

SJR verkar för en balanserad könsfördelning och mångfald bland alla medarbetare, på alla nivåer. Utmaningar finns då SJR tillhör en fortsatt kvinnodominerad bransch, främst avseende de interna rollerna som exempelvis rekryteringskonsult. På styrelsenivå är fördelningen till skillnad från andra nivåer mansdominerad. Under 2019 har SJR därför rekryterat in en ny kvinnlig styrelsemedlem i syfte att balansera upp könsfördelningen.

Åtgärder för en ännu mer balanserad könsfördelning på alla nivåer, oavsett interna medarbetare eller konsultmedarbetare, fortlöper under 2020.

Diskriminering och kränkande särbehandling

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

Under 2018 och 2019 har en diskrimineringsutbildning för de interna medarbetarna tagits fram i syfte att förebygga och motverka förekomsten av diskrimineringen vid rekrytering både internt och till kund. Utbildningen kommer årligen att följas upp.



Hållbara medarbetare

Kompetensutveckling

Medarbetarnas kompetenser, erfarenheter och engagemang utgör förutsättningar för vår förmåga att nå våra mål. Vi arbetar för att säkerställa att alla anställda har den kompetens som krävs i dag och i framtiden. För att hela tiden ligga i framkant och stärka positionen som det självklara konsult- och rekryteringsföretaget för våra kunder, kandidater och medarbetare, krävs kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Vi betraktar kompetensutveckling som ett strategiskt verktyg för att uppnå våra mål.

Alla medarbetare har så väl rätt till som eget ansvar för att ständigt utvecklas till sin fulla potential. Kartläggning av nuvarande och framtida kompetensbehov sker löpande i samverkan mellan chef och medarbetare i de månatliga samtalen och i det årliga utvecklingssamtalet.

Alla beslut rörande anställningar, befordringar och kompetensutveckling ska baseras på personlig förmåga, meriter, kvalifikationer samt legitima och affärsmässiga behov som företaget har.

Under 2019 har företaget vidareutbildat de interna medarbetarna i både feedback, diskriminering och kompetensbaserade intervjuteknik. Samtliga chefer på SJR har även gått en arbetsmiljöutbildning i syfte att öka kunskapen om vårt arbetsgivaransvar rörande arbetsmiljö och vilket ansvar det innebär för respektive chef.

Under 2018 och 2019 har SJR även utvecklat och lanserat ett nytt intranät och kommunikationsplattform för både konsult- och interna medarbetare. Syftet med den nya plattformen är att göra information och material mer tillgängligt och användarvänligt i linje med medarbetarnas förväntningar vad gäller funktionalitet och teknik. Utbildning med fokus på användandet av intranätet och den nya plattformen pågick löpande under året och kommer fortsätta så även under 2020.

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



Hållbara medarbetare

Ett hållbart och hälsosamt arbetsliv

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

Trivsamt arbetsmiljö

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

Förutom regelbundna avstämningar, utvecklingssamtal och målsamtal, som dels har ett syfte att stämma av trivsel och arbetsmiljö, genomför SJR varje år en medarbetarundersökning för att undersöka frågan.

Av 2019 års medarbetarundersökningen framgick att företaget har medarbetare som övervägande trivs på arbetet (interna medarbetare 94% / konsultmedarbetare 86%), vilket bidrar till utveckling både på en personlig och organisatorisk nivå. Siffrorna från 2019 var också en ökning från 2018 vilket företaget värdesätter högt.

Aktiviteter som främjar hälsa och välbefinnande

SJR uppmuntrar sina medarbetare till motion, hälsa och välbefinnande genom att bland annat erbjuda friskvårdsbidrag samt företagsrabatt på SATS.

Under 2019 deltog även företaget i Blodomloppet i samtliga regioner. Målsättningen är att öka antalet deltagare till nästa år. Just nu pågår en kartläggning om vilka arrangemang och aktiviteter som företaget ska delta i under kommande år.

Ytterligare initiativ som tagits under 2018 och 2019 för att främja hälsa och välmående har varit träningsutmaningar och inspirationsföreläsningar. På kickoffer har även gemensamma aktiviteter präglats av rörelse och hälsa genom exempelvis yoga, dans och vandring.



Hållbara medarbetare

Nyckeltal

Antal medarbetare: 470 st
Medelantal: 466 st
Andel anställda som omfattas av kollektivavtal: 98%

Könsfördelning

Styrelse:

2019: 29% kvinnor, 71% män

2018: 17% kvinnor, 83% män

Ledande positioner:

2019: 80% kvinnor, 20% män

2018: 71% kvinnor, 29% män

Ambulerande medarbetare

Antal medarbetare: 362 st*
Medelantal: 333 st

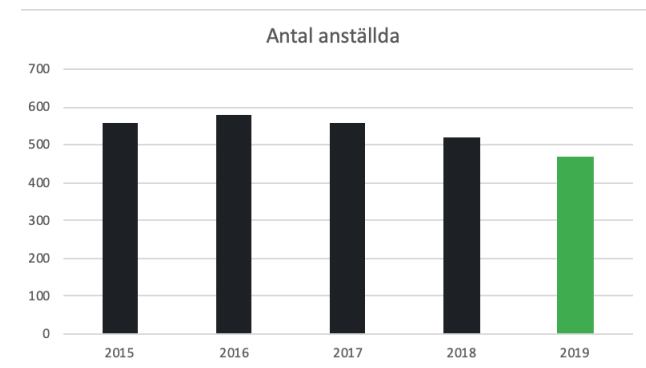
Interna medarbetare

Antal medarbetare: 108 st*
Medelantal: 113 st

Könsfördelning:

30% män, 70% kvinnor

**31 december 2019*





Samhällsengagemang

Vårt bidrag till ett bättre samhälle

För oss är det viktigt att bidra till ett bättre samhälle. Ett samhälle där olikhet är en tillgång och mångfald en självklarhet. SJR bidrar på flera sätt och till olika initiativ.

Diversity Impact Awards

Dotterbolaget WES driver sedan 2018 initiativet Diversity Impact Awards i syfte att hylla ledare, företag och organisationer som driver på utvecklingen inom mångfald och inkludering. Priset kommer årligen att delas ut i tre kategorier till Sveriges främsta ledare, företag och initiativ som under året har skapat konkret förändring inom området.

Mitt Liv

Sedan 2014 har SJR samarbetat med organisationen Mitt Liv som arbetar för integration och mångfald på arbetsmarknaden. En arbetsmarknad där vi, som konsult- och rekryteringsföretag sedan 25 år tillbaka, är en viktig aktör och påverkare. I vårt årliga arbete som samarbetspartner ingår mentorskap i programmet Mitt Livs Chans, där personer med utländsk bakgrund som saknar arbete motsvarande sin kompetens deltar. Varje ny termin axlar flera av SJR:s medarbetare rollen som mentor i projektet.

Yennenga Progress

Sedan 2012 har SJR haft ett nära samarbete med Yennenga Progress, Den Goda Byn, vilka bidrar till att skapa en role model för en hållbar samhällsuppbyggnad i utvecklingsländer. Arbetet fokuserar på utbildning, hälsa, infrastruktur och entreprenörskap.

I västafrikanska Burkina Faso har SJR varit engagerade i uppbyggnaden och driften av en förskola samt bidragit med ekonomiskt stöd till en ungdomsgård. SJR har även bidragit med medel för att möjliggöra köpet av mark till en primärskola samt andra nödvändigheter för en fungerande skolverksamhet.

Risker och riskhantering

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

Risk	Beskrivning	Åtgärd
Kompetensförsörjning	SJR:s verksamhet är beroende dels av att kunna attrahera och rekrytera kompetent personal, dels av att personalen bibehåller sin kompetens, fortsätter att utvecklas och är motiverade. Brist på arbetskraft, hög personalomsättning eller förlust av nyckelpersoner skulle därför påverka bolaget negativt.	SJR arbetar kontinuerligt med företagskultur, miljö- och arbetsförhållanden samt kompetens-utveckling för att säkerställa att bolaget är en attraktiv arbetsgivare.
Konjunkturen	Den svenska marknaden för bemanningstjänster påverkas allmänt av rådande konjunktur. Ett försämrat allmänt affärsklimat kan därför påverka efterfrågan på bolagets tjänster.	SJR:s har historiskt hanterat upp- och nedgående konjunktur genom att erbjuda både rekryterings- och konsulttjänster.
Etiska risker	Etiska risker kan innefatta att medarbetare inte följer nationella regelverk, SJR:s uppförandekod, policys eller är involverade i korruption, mutor eller andra oegentligheter. Sådant agerande kan leda till skadat varumärke, juridiska sanktioner och böter.	Utbildning och andra förebyggande åtgärder genomförs på alla nivåer i bolaget.
Arbetsmiljörisker	SJR:s största arbetsmiljö- och hälsorisker är stillasittande samt stressrelaterade besvär.	Bolaget arbetar kontinuerligt med att säkerställa arbetsmiljö och hälsa hos medarbetarna. SJR:s lokaler är utformade för att uppmuntra till rörelse och varierad arbetsställning. SJR strävar efter en öppen och tillitsfull kultur för att minimera stress. Medarbetarna erbjuds stöd efter varje individs behov för att förebygga ohälsa och risker i arbetsmiljön.
Mänskliga rättigheter	SJR:s verksamhet är personalintensiv. Det innebär risk kopplat till diskriminering baserad på kön, social- eller religionstillhörighet, ålder eller sexuell läggning.	SJR:s ledning arbetar kontinuerligt med att säkerställa att verksamheten följer bolagets uppförandekod och policy för jämställdhet och mångfald.
Finansiella risker	SJR är exponerat för flera finansiella risker, till exempel likviditetsrisker, ränterisker och kreditrisker.	Dessa risker finns beskrivna i SJR:s årsredovisning 2019.



creating
excellence



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i SJR in Scandinavia AB (publ.), org.nr 556443-2929

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att 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 18 mars 2020

Crowe Osborne AB



Christer Eriksson
Auktoriserad revisor