

HÅLLBARHETS- REDOVISNING

SJR IN SCANDINAVIA AB, 2020



creating
excellence

Innehållsförteckning

Det här är SJR	4
Auktorisation och certifieringar	5
EcoVadis-ranking	6
VD har ordet	7
SJR:s hållbarhetsagenda	9
Väsentliga hållbarhetsaspekter och mål	10
Hållbarhetsstyrning	11
Vårt bidrag till de globala målen	12
Lönsam tillväxt	13
Ett hälsosamt och hållbart arbetsliv	15
Kompetensutveckling	19
Jämställdhet och mångfald	21
Affärsetik	24
Hållbart erbjudande	25
Kvalitet och kundnöjdhet	27
Informationssäkerhet och dataskydd	29
Klimatsmart verksamhet	31
Samarbeten och ideella engagemang	33
Processen för väsentlighetsanalys	36
Risikanalys	37
GRI-Index	38

Denna hållbarhetsredovisning är avlämnad av styrelsen för SJR in Scandinavia AB (org nr 556443-2929). Redovisningen avser verksamhetsåret 2020 och omfattar SJR in Scandinavia AB med dotterbolag. Detta är SJR in Scandinavia AB:s andra hållbarhetsredovisning där vi redogör för resultatet av vårt arbete med SJR:s ekonomiska, sociala och miljömässiga ansvar. Redovisningen är upprättad enligt Global Reporting Initiatives (GRI) Standarder, nivå Core.

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

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

Det här är SJR

SJR in Scandinavia AB grundades 1993. I dag är SJR ett av landets ledande konsult- och rekryteringsföretag med över 400 medarbetare.

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

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

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



creating
excellence



ogunsen
executive search

Wes

Koncernstruktur

Auktorisation och certifieringar

Auktorisationerna för bemannings- och rekryteringsföretag utfärdas av Kompetensföretagen som är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom personaluthyrning, rekrytering och omställning.

SJR är medlem i Kompetensföretagen. Som auktoriserat rekryterings- och bemanningsföretag granskas SJR en gång om året av auktorisationsnämnden. 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 även SJR av en ansvarsförsäkring som garanterar trygghet för våra kunder.

CERTIFIERAT LEDNINGSSYSTEM FÖR KVALITET OCH MILJÖ

Kvalitetskraven har alltid varit mycket höga inom SJR. Därför certifierade vi vårt ledningssystem för kvalitet 2009 enligt 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 ISO 9001:2015.

Under 2009 certifierade vi vårt ledningssystem för miljö enligt ISO 14001:2004. Under 2017 uppgraderade vi vår certifiering till 14001:2015.



**AUKTORISERAT
BEMANNINGSFÖRETAG**



**AUKTORISERAT
REKRYTERINGSFÖRETAG**

EcoVadis-ranking



Våra kunder kräver allt större transparens kring hur vi arbetar med hållbarhet, såsom bl.a. mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och affärsetik. SJR:s hållbarhetsarbete har granskats av ett oberoende analysföretag och tilldelats Silver-rankning.

EcoVadis är ett oberoende analysföretag som årligen analyserar och utvärderar företags hållbarhetsarbete. Bedömningen bygger på 21 kriterier inom fyra olika områden: miljö, rättvisa arbetsförhållanden, affärsetik och leverantörskedjan. Metoden vilar på erkända metoder och CSR-standarder, bland annat Global Reporting Initiative (GRI), FN:s Global Compact-initiativ och ISO 26000.

Under hösten 2020 genomfördes den andra granskningen av SJR:s hållbarhetsarbete av EcoVadis där SJR erhöll 59 poäng av 100 möjliga.

Till grund för EcoVadis-rankingen ligger SJR:s arbete med ISO-certifieringar, policys, åtgärder och löpande uppföljningar.

59/100

Overall score distribution



Theme score comparison



VD har ordet

SJR har en stark ambition att göra skillnad och bidra till en hållbar framtid. I vår ambition att ständigt utvecklas och fortsätta vara ett attraktivt företag för kunder, medarbetare och övriga intressenter, blir ett hållbart agerande en förutsättning.

Inför 2020 stod vi väl rustade för fortsatt framgång och det mesta pekade på ännu ett år med bra tillväxt och nya marknadsandelar. Men när pandemin slog till med full kraft i mars månad förändrades förutsättningarna helt och hållet. Men tack vare vår fantastiska organisation med genomgående kompetenta medarbetare kunde vi snabbt anpassa oss till den rådande och krävande situationen.

Detta annorlunda år har också visat på nya viktiga faktorer som vi som arbetsgivare ytterligare kan förbättra i syfte att bidra till ett mer hållbart arbetsliv och 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.

Under kommande år är vår ambition att nå våra beslutade hållbarhetsmål samt att utveckla nya sätt att bidra till en bättre framtid.

”Jag är tacksam för alla medarbetares engagemang under året och jag ser fram mot ännu ett utvecklande år!



Kent Sangler
VD, SJR in Scandinavia AB

AFFÄRSIDÉ

Genom konsulter, rekrytering och rådgivning hjälpa företag och organisationer med rätt person och kompetens på rätt plats i syfte att leverera hållbara resultat.

Vi skapar möjligheter för människor att utvecklas och lyckas och därmed organisationer att växa, hållbart och med fokus på mångfald och ett jämställt 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 eller kund, över tid i alla dess former.

DEVIS

Creating Excellence

Vi finns till för att bidra till att skapa konkurrenskraftiga organisationer. Detta gör vi genom att vara en rådgivande partner kopplat till kundernas strategiska talang och ledarförsörjning.

SJR:s hållbarhetsagenda

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

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

SJR:s väsentliga hållbarhetsaspekter har identifierats och fastställts utifrån bolagets väsentlighetsanalys. De väsentliga

hållbarhetsaspekterna ligger till grund för SJR:s hållbarhetsagenda som består av fyra fokusområden med tillhörande hållbarhetsmål; *Ansvarsfulla affärer, Hållbara medarbetare, Klimatsmart verksamhet samt Samarbeten och ideella engagemang.*

Inom ramen för respektive fokusområde finns de specifika hållbarhetsaspekter som bedöms vara mest väsentliga att arbeta med. Senaste väsentlighetsanalysen genomfördes under 2020 och finns beskriven mer i detalj på s. 39.



Väsentliga hållbarhetsaspekter och mål

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

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

Hållbarhetsstyrning

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

STYRELSE

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

ORGANISATION FÖR HÅLLBARHET

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

LEDNINGSSYSTEM

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

POLICYER OCH RIKTLINJER

Våra värderingar, som beskrivs närmare på sidan 8, hjälper oss att uppnå vårt syfte och vår vision och bidrar starkt till vår företagskultur. Tillsammans med vår uppförandekod utgör de fundamentet för hur medarbetarna förväntas agera i sitt dagliga arbete.

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 antikorrupktion. 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.

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

RISKHANTERING

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

Vårt bidrag till de globala målen

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

Vi arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet. (Mål 5.1 och 10.3)

Vi arbetar för att främja fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande. (Mål 5:5)

Vi arbetar för att skydda medarbetarnas rättigheter och för att säkerställa ett hållbart och hälsosamt arbetsliv. (Mål 8.8)

Vi vidtar åtgärder för att bekämpa klimatförändringar och mäter och följer upp vårt koldioxidutsläpp. (Mål 13.1)

Vi arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt. (Mål 8.1)

Vi vidtar åtgärder för att skydda kandidaters och kunders rätt till integritet. (Mål 16.10)

Vi arbetar för att motverka korruption och oegentligheter i verksamheten. (Mål 16.5)

Vi stödjer samarbeten och initiativ som främjar utbildning och hållbar utveckling. (Mål 10.3 och 17.16)



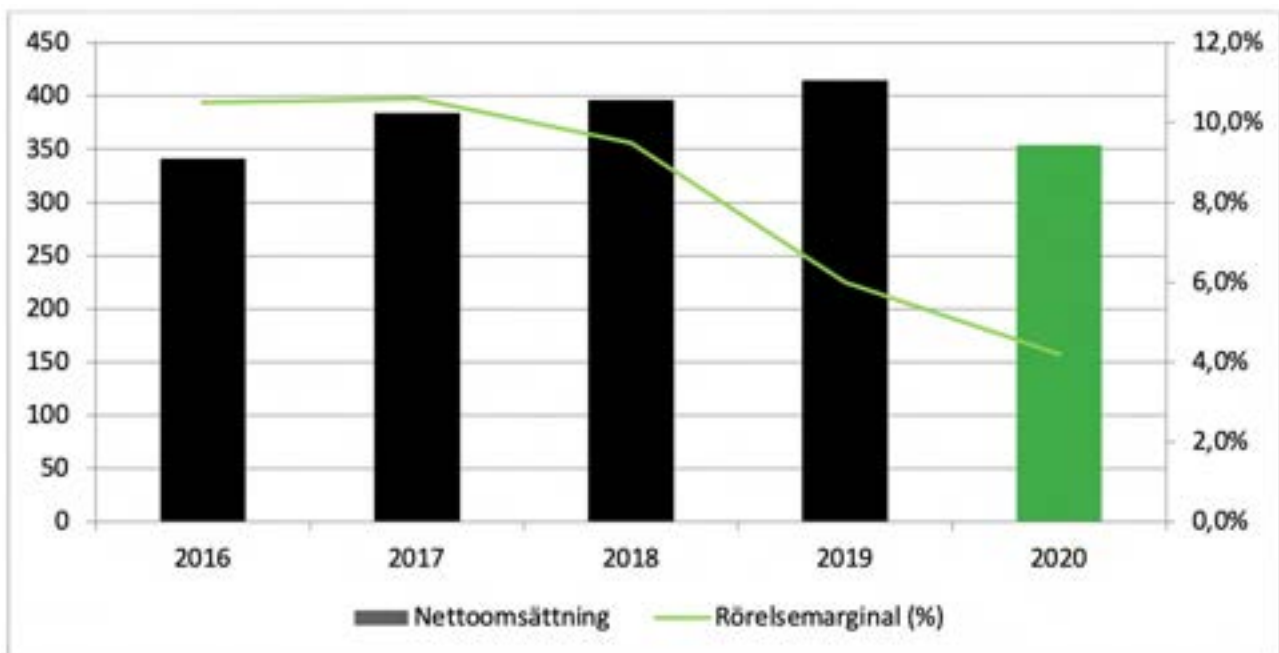
Lönsam tillväxt



Vi arbetar för en hållbar ekonomisk tillväxt. Med en långsiktig och ansvarsfull finansiell styrning är målsättningen att företaget ska fortsätta att växa med bibehållen lönsamhet. Vilket skapar förutsättning för att kunna erbjuda arbetstillfällen, betala skatt och därmed bidra till tillväxten i samhället. Det gör det också lättare att rekrytera och behålla kompetent personal vilket i sin tur säkerställer möjligheten till fortsatt lönsam tillväxt och därmed ytterligare bidrag till en positiv samhällsutveckling.

RESULTAT

2020 blev ett annorlunda år med en vikande marknad och negativ tillväxt för första gången på mycket länge. Lönsamheten får anses som godkänd utifrån det gångna årets rådande förhållanden. Under året har verksamheten anpassats till rådande marknadssituation och det förändrade arbetssätt som den sociala distanseringen har lett till. Med våra erfarenheter från det gångna året och med nya verktyg och arbetssätt är vi nu ännu bättre rustade för tillväxt och nya marknadsandelar. Det tillsammans med det fortsatta arbetet framåt med att effektivisera verksamheten skapar förutsättningar för en ännu bättre lönsam tillväxt i en kommande ökad efterfrågan.





FOKUSOMRÅDE I

HÅLLBARA MEDARBETARE

Ett hälsosamt och hållbart arbetsliv



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

HÅLLBARA MEDARBETARE

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.

SJR strävar efter en låg procentandel av sjukfrånvaro. För att räkna ut sjukfrånvaron i koncernen divideras den totala sjukfrånvaron i timmar med de ordinarie arbetstimmar för aktuellt år. I ordinarie arbetstid är tjänstledighet och föräldraledighet exkluderat. Under 2020 var sjukfrånvaron 2,5%.

Det har varit ett speciellt år där vi alla har fått ställa om i vårt sätt att arbeta. Vi har uppmuntrat våra medarbetare att skapa variation i arbetet genom att t. ex. ta vissa möten som "Walk-and-Talk". Dessutom har vi valt att aktivera våra medarbetare i digitala forum genom att anordna aktiviteter som gynnar hälsan så som stegtävlingar, digital mindfulnesssträning och Blodomloppet på distans.

DISTANSARBETE

Under 2020 tvingades SJR, liksom många andra, att snabbt utveckla och anpassa våra processer och rutiner till att vara ännu mer digitala samt fungera på distans. Till följd av att våra medarbetare till stor del har arbetat hemifrån under hela året har fokus varit att upprätthålla en god och hållbar arbetsmiljö och arbetssituation. Förutom en nära och daglig dialog mellan medarbetare och chef, har vi till våra interna medarbetare skickat ut en enkät om deras arbetsmiljö kopplat till Coronapandemin. Resultatet visade att medarbetarna själva uppfattar att hemarbetet fungerar relativt bra och majoriteten är positiva till delvis fortsatt hemarbete även efter pandemin. Det som

medarbetarna ansåg ha negativa effekter var det uteblivna sociala umgänget med kollegor. Enkäten kommer att följas upp även under 2021 då Folkhälsomyndighetens rekommendationer för hemarbete verkar fortlöpa under våren.

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

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Förutom regelbundna avstämningar, utvecklingssamtal och målsamtal som har till syfte att stämma av trivsel och arbetsmiljö, genomför SJR varje år en medarbetarundersökning.

Medarbetarundersökningen har under 2020 utvecklats något i syfte att kunna mäta och följa upp medarbetarnas motivation och engagemang på ett tydligare sätt, varför jämförelse med tidigare år inte finns. Ett indexvärde som SJR valt att mäta och följa upp årligen är Employee Net Promoter Score (eNPS), vilket är en undersökningsmetod som bygger på frågan: "Hur troligt är det att du skulle rekommendera det här företaget som arbetsplats till en vän?" Resultatet presenteras i en skala från -100 till 100, där ett index >0 anses vara bra och ett indexvärde >50 anses vara utmärkt. SJR:s medarbetarundersökning 2020 resulterade i ett eNPS-index på 57.

Nyckeltal HR

Ålders- och könsfördelning	2020		2019	
	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Styrelse				
<30 år	0	0%	0	0%
30-50 år	2	50%	1	0%
>50 år	4	25%	6	14%
Chefer				
<30 år	0	0%	0	0%
30-50 år	15	93%	15	93%
>50 år	4	75%	2	50%
Konsultchefer				
<30 år	0	100%	4	76%
30-50 år	16	75%	18	67%
>50 år	0	0%	0	0%
Övriga medarbetare				
<30 år	96	58%	113	63%
30-50 år	148	72%	168	78%
>50 år	63	85%	71	84%
Totalt	347	71%	397	73%

Antal anställda per bolag	2020		2019	
	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
SJR in Scandinavia AB	12	70%	12	75%
SJR in Sweden AB	307	71%	356	74%
SJR IT in Scandinavia AB	3	40%	5	56%
Ogunsen AB	7	70%	7	71%
Women Executive Search Sweden AB	12	100%	10	100%
Totalt	341	71%	390	75%

Anställda per personalkategori	2020		2019	
	Antal	Kvinnor, %	Antal	Kvinnor, %
Konsultmedarbetare	250	71%	282	75%
Interna medarbetare	91	74%	108	74%
Totalt	341	71%	390	75%

Förändring i medarbetarstyrkan (exkl konsultmedarbetare)	2020			2019		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Nyansättida						
<30 år	2	0	2	7	3	10
30-50 år	8	1	9	12	6	18
>50 år	1	0	1	3	1	4
Andel nya anställda av totalt antal anställda	12%	1%	13%	20%	9%	30%
Anställda som slutar						
<30 år	5	1	6	13	0	13
30-50 år	17	8	25	14	7	21
>50 år	3	2	5	2	0	2
Andel anställda som slutar av totalt antal anställda	27%	12%	39%	27%	6%	33%

Övriga nyckeltal	2020	2019
Genomsnittlig anställningstid, år	2,14	1,86
Medellåder, år	38,69	37,97
eNPS (exkl Wes)	57	-

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

Upplevelse av möjlighet till utveckling, internt	2020	2019
Medelvärde 1-5	3,9	3,8

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

Sjukfrånvaro, %	2020	2019
SJR in Scandinavia AB	2,21%	0,36%
SJR in Sweden AB	2,50%	2,36%
SJR IT in Scandinavia AB	1,90%	0,76%
Ogunsen AB	2,52%	7,99%
Women Executive Search Sweden AB	3,46%	-
Genomsnitt	2,50%	2,40%

INTERVJU

“Vi är engagerade, snabba på bollen och träffsäkra”

Det ständiga drivet karaktäriserar Marcus Cohen som älskar att göra affärer i samarbete med kunderna – något han verkställer i rollen som Senior Account Manager.

Gedigen erfarenhet inom SJR

Marcus är född och uppvuxen i Göteborg, och det är även där han startade upp sin karriär. Som trogen göteborgare valde han att fortsätta sina studier på Handelshögskolan i Göteborg och utbildade sig till civilekonom. Efter examen blev han anställd som kundansvarig säljare, Senior Account Manager, på SJR's dåvarande dotterbolag SW och har arbetat kvar inom koncernen sedan dess. Först i Göteborg, sedan i Stockholm.

– Att jag inledde min karriär på SJR var egentligen en lycklig slump. Jag hade hört gott om branschen och företaget i sig, samtidigt som jag kände en stark vilja att arbeta med människor och relationer. När jag kom i kontakt med dem uppstod en direkt wow-känsla – här hör jag hemma!, inleder Marcus.

Bred kompetens och erfarenhet

Med sin mångåriga erfarenhet har han hunnit bygga upp ett omfattande nätverk och bred kompetens. Hans dagliga arbete innefattar främst kundbearbetning, både av befintliga och potentiella kunder.

- LinkedIn är en viktig kanal i mitt nätverksbyggande och jag ser att det fungerar otroligt bra. Det gäller att alltid vara nåbar, tillgänglig och flexibel! Jag ansvarar för att tillgodose kundernas behov genom att hitta optimala lösningar och i det arbetet har jag stor nytta av min yrkeskunskap och branschvana. Rollen passar mig som handen i handsken då det krävs mycket driv och tävlingsinstinkt. Jag älskar mitt arbete och att överträffa kundernas förväntningar.

En koncern som genomsyras av engagemang

Marcus engagemang och passion är karaktärsdrag han skildrar som typiska även hos sina kollegor. Han beskriver vidare att de lever som de lär genom *professionals choice through life*, ett koncept som innebär att kandidater kan bli kunder, och att kunder kan bli kandidater. Ett agilt och ömsesidigt arbetssätt som främjar samarbete över rollerna.

– Vi är engagerade, snabba på bollen och träffsäkra. En av våra främsta fördelar är den spetskompetens vi besitter inom våra olika roller, det skapar ett dynamiskt och vinnande team där vi kan stötta varandra. Vi är oerhört måna om våra kunder och att lyckas tillsammans – relationer och kvalitet är A och O i allt vi tar oss för!, avslutar Marcus.



Marcus Cohen
Senior Account Manager, SJR

Hur skulle du beskriva arbetsmiljön och kulturen på SJR?

– Vi är som en familj – vi vinner och förlorar tillsammans. SJR som bolag är extremt måna om sina anställda och behandlar alla med respekt. För mig är arbetet en livsstil, därför uppskattar jag vår goda kultur och nära relationer. Det är alltid roligt att gå till jobbet!

Vilket är ditt hittills bästa minne från tiden på SJR?

– Hela min tid på SJR kommer att vara ett minne för livet. Men det som sticker ut lite extra är när vi besteg Kebnekaise – en otrolig häftig resa där vi nådde toppen tillsammans.

Hur har din roll och branschen utvecklats under dina verksamma år?

– Förändringar i omvärlden, med allt från påskyndad digitalisering till ökad konkurrens, ställer höga krav på oss som bolag. Det innebär än mer utveckling, träffsäkra processer och nära kundrelationer. Fler digitala kundbesök är till exempel en naturlig följd av Corona, men också något som jag tror är viktigt att anamma än mer framöver.

INTERVJU

“Mina dagar består av inspirerande möten med nya människor!”

Talent Manager Emma Hultberg om nya arbetsförutsättningar, ett huvud på skaft och vikten av glädje på jobbet. Emma Hultberg älskar att arbeta med människor, vilket gör att rollen som Talent Manager på SJR passar henne utmärkt. Hon har arbetat inom koncernen i fem år, men har även erfarenhet från att ha arbetat med kommunikation, journalistik och PR. Emmas välutvecklade förmåga att bjuda in till samtal är essentiell i arbetet på SJR.

– Att arbeta som Talent Manager är ett drömjobb! Jag får ägna mina dagar åt att träffa och prata med intressanta och kompetenta människor. Det passar mig perfekt, berättar Emma.

Att hitta rätt person till rätt plats

Emmas arbete innefattar att proaktivt utöka och utveckla SJR:s kandidatnätverk, utifrån specifika kompetenser och personligheter som efterfrågas. Samtidigt underhåller hon nätverket och bygger långsiktiga relationer med marknadens talanger. I regel träffar hon mellan fyra och fem kandidater per dag, vilket gör det centralt att ha ett bra personminne; det är viktigt att hon kan matcha rätt kandidat till rätt uppdrag.

- Höjdpunkten i mitt arbete är att tillsätta rätt person på rätt plats, där alla parter är nöjda med resultatet. Det lyckas vi med genom att skapa förståelse för såväl kundens som kandidatens behov!

Med fokus på en avslappnad professionalitet

En styrka Emma besitter är förmågan att skapa en avslappnad stämning under mötena. Ett avslappnat samtal ger en mer sanningsenlig bild av kandidaten, då det minskar nervositeten som annars kan uppstå vid intervjutillfällen.

– Jag brukar få höra att jag lämnar ett positivt avtryck hos mina kandidater – att de vågar vara sig själva under mötet. Det är väldigt roligt att höra och det sporrar mig till att fortsätta utveckla den egenskapen, berättar Emma.

Ett lösningsorienterat arbetssätt

I och med rådande pandemi har förutsättningarna för Emmas dagliga arbete förändrats, och numera sker mötena med kandidaterna digitalt istället för fysiskt. Trots omställningen är Emma positiv till hur SJR har hanterat omställningen.

– Till en början var det en utmaning att ha möten över video, då det var nytt för mig. Det ställer högre krav i digitala möten att vara professionell och bygga en relation. Jag är imponerad över hur bra det faktiskt går! Vårt lösningsorienterade arbetssätt underlättar för nya möjligheter, avslutar Emma.

Hur är det att arbeta på SJR?

– Det är inspirerande att arbeta på SJR! Miljön är entreprenöriell, varm och tillmötesgående – hos såväl chefer som medarbetare. Jag upplever att teamarbete är det som har visat vägen mot framgången!

Vad får dig att må bra på jobbet?

– Jag älskar att utvecklas. På SJR förespråkas frihet under ansvar och medarbetarna är högpresterande, jag trivs i den miljön.

Vilket är ditt bästa minne från SJR hittills?

– Varje år har vi en SJR-gala, där priser för det gångna året delas ut. Det är alltid trevlig stämning och det är roligt när hela koncernen samlas på det sättet!



Emma Hultberg
Talent Manager, SJR

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.

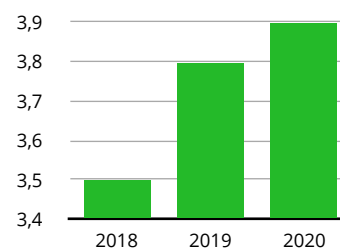
Vi betraktar kompetensutveckling som ett strategiskt verktyg för att uppnå våra mål. Grunden i strategin för utbildning och utveckling av medarbetarna är vår modell för avstämnings- och målsamtal. Dessa ska genomföras månadsvis där syftet är att stämma av medarbetarens mående, måluppfyllelse och fokus framåt. I kombination med detta genomförs årligen ett utvecklingssamtal där chef och medarbetare, förutom att stämma av hälsa och välmående, går igenom året som har gått sett till arbetsituation, feedback och prestation samt gör en individuell kompetensutvecklingsplan för kommande år. Alla medarbetare har så väl rätt till som eget ansvar för att ständigt utvecklas till sin fulla potential.

I den årliga medarbetarundersökningen har SJR till sina interna medarbetare under flera år bitt medarbetarna uppskatta (1 - 5) huruvida de anser att de har möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Under 2020 resulterade det i ett medelvärde om 3,9. Positivt är att medelvärdet fortsatt ökar från tidigare år. Under 2021 kommer företaget fortsatt prioritera området och arbeta med åtgärder för att till nästa år nå målet, ett medelvärde > 4. Vi kommer även lägga till frågan i undersökningen för våra konsultmedarbetare.

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

Under 2020 har företaget vidareutbildat de interna medarbetarna i kompetensbaserade intervjuteknik. Samtliga chefer och interna medarbetare på SJR genomgår dessutom en årlig arbetsmiljöutbildning i syfte att öka kunskapen om var och ens ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2021 planeras även en ny arbetsmiljöutbildning för våra

konsultmedarbetare med inriktning mot arbetsmiljön ute hos kund och SJR:s gemensamma arbetsmiljöansvar.



Upplevelsen av huruvida medarbetaren har möjlighet att utvecklas i sitt arbete (1-5).

3,9/5.0

Åtgärder som vi genomfört under året:

- Utbildning i distansledarskap
- Vidareutveckling av vårt arbetssätt "kompetensbaserad rekrytering"
- Lansering och utbildning i den nya kommunikationsplattformen för chefer och ledare
- "Utveckling ledare" (UL) för delar av verksamheten.
- Utbildning i distans- och hemarbete

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.

UTBILDNINGSLÖSNING FÖR VÅRA KONSULTMEDARBETARE

För att möta de behov som våra konsultmedarbetare har gällande kompetensutveckling, kopplat till erfarenhet och uppdrag, har vi under 2020 påbörjat ett arbete att tillhandahålla anpassade och digitala utbildningar. Arbetet fortlöper även under 2021 där målsättningen är att ha en modern och effektiv utbildningslösning för våra konsultmedarbetare.

NY PLATTFORM FÖR VÅRA CHEFER

SJR har även fortsatt att utveckla vår interna kommunikationsplattform och har under 2020 byggt på med en chefsyta. Syftet med den nya plattformen är att göra information och material mer tillgängligt och som ett stöd i ledarrollen kopplat till alla medarbetarprocesser, från anställning och introduktion till utveckling och exit. Utbildning med fokus på användandet av chefsytan och den nya plattformen pågick löpande under året.

– Transparensen i deras processer ger mig en känsla av trygghet, stöttning och professionalism. I min första konsultroll som business controller utmanade de mig att gå utanför mina tidigare erfarenheter för att vidareutvecklas – en möjlighet som jag verkligen uppskattade. Jag trivs med att ha SJR i ryggen!

Jenny Berzander, konsult SJR



– Kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling är en förutsättning för att hela tiden ligga i framkant och stärka SJRs position på marknaden.

I syfte att ta del av det engagemang och kompetens som redan finns är vi noga med att involvera våra medarbetare i de projekt och förändringar som ska genomföras. På så sätt skapar vi även en kontinuerlig kompetensutveckling där medarbetarna lär av varandra.

Våra konsultmedarbetare utvecklas också kontinuerligt genom sina olika och varierande uppdrag hos våra kunder.

Michaela Björnsell, HR Manager på SJR-koncernen

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.

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

BALANSERAD KÖNSFÖRDELNING

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. 2019 rekryterades en ny kvinnlig styrelsemedlem i syfte att jämna ut könsfördelningen. Arbetet för en balanserad könsfördelning i styrelsen fortsätter vid kommande styrelsetillsättningar, likaså på övriga positioner i företaget.

FÖRDOMSFRI REKRYTERING

Vid rekrytering ska sökande värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi arbetar därför kompetensbaserat och kompetenserna som krävs för tjänsten tas fram i samråd mellan HR och ansvarig chef. Under 2020 har SJR vidareutbildat sina chefer i kompetensbaserad intervjuteknik. Under året har SJR även börjat använda en digital referenstagningstjänst för ökad validitet och en fördomsfri referenstagning.

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. Som en del av vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete genomfördes under december 2020 en enkätundersökning på området diskriminering och kränkande särbehandling. Enkätundersökningen skickades ut till alla medarbetare inom SJR-koncernen samt till företagets underkonsulter som arbetar ute hos kund. Resultatet kommer hjälpa oss att sätta in rätt åtgärder framåt, under 2021 planerar SJR för att exempelvis vidareutbilda sina chefer och ledare i inkluderande ledarskap. Under 2020 rapporterades inga fall av diskriminering.

SAMARBETE MED STIFTELSEN MITT LIV

Sedan 2014 har SJR samarbetat med organisationen Mitt Liv som arbetar för integration och mångfald på arbetsmarknaden. Tack vare vårt samarbete med Mitt Liv har vi haft möjlighet att kontinuerligt kompetensutveckla våra medarbetare och chefer i ett inkluderande förhållningssätt och samtidigt haft förmånen att bygga ett stort och värdefullt nätverk. Under 2020 deltog två av SJR:s medarbetare i montorskapsprogrammet Mitt Livs Chans.

Åtgärder vi genomfört under året:

- Enkätundersökning på området diskriminering och kränkande särbehandling.
- Vidareutbildning i kompetensbaserad rekrytering.

INTERVJU

”Vi strävar efter att våra konsulter ska känna en tillhörighet och en trygghet i att arbeta på SJR”

Hanna Niklasson är medgrundare till Region Göteborg, chef för konsultverksamheten i Göteborg och initiativtagare bakom samarbetet med Mitt Liv.

Hanna Niklasson är utbildad personalvetare vid Göteborgs universitet och hon startade sin karriär på SJR genom att bygga upp verksamheten i Göteborg tillsammans med Rebecca Dellborg år 2008. Sedan dess har Hanna framgångsrikt haft rollen som chef för konsultverksamheten på SJR:s kontor i samma stad. Hennes hjärta slår hårt för västkust, kafétäta esplanader och att driva projekt; men än hårdare för att SJR ska vara den främsta arbetsgivaren för konsulter inom SJR:s speciallistområden.

– Vi strävar efter att våra konsulter ska känna en tillhörighet och en trygghet i att arbeta på SJR. Något säger mig att vi lyckats; vi får höga svar på våra medarbetarundersökningar och ett högt deltagande på våra konsulträffar, inleder Hanna.

En chefsroll med fokus på utveckling

Hanna har spelat en aktiv roll i att bygga upp region Göteborg och varit med på en händelserik resa från litet till stort, något hon ser tillbaka på som ”helt fantastiskt”.

– Mycket har hänt sedan vi startade uppbyggnaden av Göteborgskontoret, det fanns en långsiktighet i det vi gjorde från start. Jag och Rebecca fick möjligheten att forma verksamheten utifrån egen förmåga och vi har känt en trygghet i att anpassa företagets processer och erbjudande utifrån marknaden i Göteborg. Den första konsulten jag anställde är kvar än idag, vilket känns oerhört roligt, berättar Hanna.

Frihet under ansvar

Hannas chefsroll är till viss del operativ och en stor del innefattar stöttning och samtal med konsultchefer. Hon uppskattar möjligheten att få arbeta med utveckling och att få driva projekt. I nuläget är hon bland annat delaktig i utveckling av karriärvägledning, teamutveckling och ledarskapsutbildningar som en del av SJR:s kunderbjudande. Teamutveckling innebär att SJR skapar aktiviteter hos kunderna för att på så sätt förbättra kommunikationen och samarbetet. Drivkrafter, mål, visioner och feedback är inkluderade i uppdragen.

Teamutvecklingstjänsten tog form i Göteborg men har nu spridit sig till SJR:s övriga regioner.

– Många av våra pågående projekt drivs av medarbetarna och frihet under ansvar genomsyrar vårt tillvägagångssätt. Vi på SJR lägger stor vikt vid en god laganda, det ska kännas bra att arbeta här. Vi försöker ständigt att hitta nya koncept och tillvägagångssätt som gör att vi förbättras. Det finns mycket hjärta i SJR, berättar Hanna.

Mitt Liv – med fokus på mångfald

Hannas starka engagemang för delaktighet och sociala frågor initierade även samarbetet med företaget Mitt Liv år 2014. Företaget arbetar för en arbetsmarknad där mångfald värdesätts och erbjuder föreläsningar, utbildningar och nätverksträffar för att bidra till att utlandsfödda akademiker kommer ut i arbetslivet.

– Det är otroligt viktigt för mig att kunna stå för SJR:s konsultverksamhet om jag ska driva den; där socialt engagemang, självförverkligande och värderingar är starka drivkrafter. Att få initiera ett samarbete med ett företag som Mitt Liv är värdefullt för alla parter, avslutar Hanna.



Hanna Niklasson,
chef för konsultverksamheten i Göteborg



FOKUSOMRÅDE II

ANSVARSFULLA AFFÄRER

Affärsetik



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

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

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

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

MOTVERKANDE AV KORRUPTION

SJR motsätter sig alla former av korruption och aktiviteter som förhindrar konkurrens på lika villkor. Vår nolltolerans mot korruption är fastställd i vår uppförandekod för medarbetare, vår policy mot mutor och korruption samt uppförandekoden för leverantörer. Under 2020 identifierades inga fall av korrupt beteende.

RAPPORTERING AV AVVIKELSER

Vi uppmanar alla medarbetare att rapportera alla former av avvikelser mot lagar eller våra policys antingen via vår interna avvikelserrapportering eller till närmaste chef eller HR.

Under 2021 kommer vi att se över bolagets kanal och process för visselblåsning.

UPPFÖRANDEKOD

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

Under 2020 genomfördes en utbildning i uppförandekoden för samtliga interna medarbetare. Utbildning i koden ingår från och med 2020 även som obligatoriskt del inom introduktionsprogrammet för nyanställda.

ANSVARSFULLA INKÖP

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

Hållbart erbjudande



Att säkerställa att kandidater behandlas lika, att jämställdhet och mångfald främjas samt att rekryterings- och konsulttillsättningsprocesserna genomförs effektivt och med professionalism är en självklarhet för SJR.

KOMPETENSBASERADE PROCESSER

SJR arbetar för att främja jämställdhet och mångfald i arbetslivet. SJR anställda är skyldiga att följa bolagets policy för jämställdhet och mångfald och behandla alla kandidater lika utifrån deras kompetens. Kandidater ska värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Genom våra kompetensbaserade processer kan SJR säkerställa att kommunikationen med och hanteringen av kandidater blir professionell samt att kandidaterna behandlas lika.

Under 2020 har vi vidareutbildat våra rekryteringskonsulter, konsultchefer och researcher i kompetensbaserad intervjuteknik. Vi har även börjat använda en digital referenstagningstjänst för en ökad validitet.

DIGITALISERING

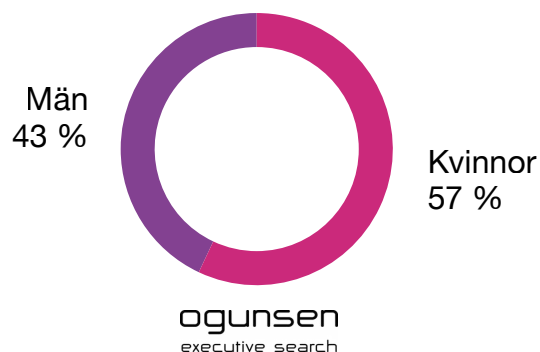
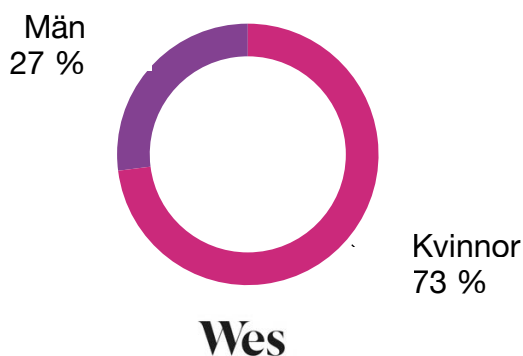
De kommande årens investeringar syftar till att öka SJR:s förmåga att samarbeta och leverera våra tjänster digitalt, vilket har en direkt påverkan på verksamhetens effektivitet och samtidigt minskar behovet av resor vilket ger en positiv effekt i vårt hållbarhetsarbete.

FLER KVINNOR I LEDARSKAP OCH BESLUTSFATTANDE

SJR arbetar för att främja fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande i enlighet med FN:s globala mål. Ökad jämställdhet på ledande positioner och i styrelser leder till förbättrad konkurrenskraft, lönsamhet och attraktionskraft på arbetsmarknaden.

Sedan starten 2011 har SJR:s dotterbolag Wes rekryterat fler än 900 ledare till chefsroller och styrelseuppdrag, varav 75 % av de tillsatta kandidaterna är kvinnor.

Nedan presenteras jämställdhetsindex för 2020 för de rekryteringsuppdrag vi genomför åt våra kunder i de dotterbolag som arbetar med executive search.



Wes – Executive Search med fokus på mångfald och inkludering

Ökad mångfald i ledningar och styrelser leder till förbättrad konkurrenskraft, lönsamhet och attraktionskraft på marknaden. Sedan starten 2011 har Wes rekryterat fler än 900 ledare till chefsroller och styrelseuppdrag, varav 75 % av de tillsatta kandidaterna är kvinnor och 40 % har internationell bakgrund. I snitt rekryterar chefsrekryteringsbranschen 80 % män. Varje dag arbetar vi för att förändra denna norm genom en kompetensbaserad och innovativ searchmetod.

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

Wes team består av 20 erfarna och värderingsdrivna rekryteringskonsulter och researchmanagers som delar samma passion och framtidsorienterade synsätt på rekrytering och ledarskap. Vi tror inte på att arbeta i silos och fasta grupper. Istället ser vi varje nytt uppdrag som en möjlighet att skraddarsy ett dynamiskt team med precis den kompetens och drivkraft som krävs. Bolaget präglas av en entreprenöriell företagskultur med stark laganda och med långsiktighet och kvalitet i vårt DNA. Wes genomför rekryteringsuppdrag i hela Europa och har en stark regional och lokal förankring. Bolaget har lokala team i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Såväl de traditionella storbolagen som de entreprenöriella tillväxtbolagen finns bland Wes uppdragsgivare. Wes är även flitigt anlita av marknadsledarna inom private equity och venture capital för att rekrytera vd:ar, CFO:s och styrelseledamöter till deras portföljbolag.

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

rekryteringstjänster på den internationella marknaden.

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



Liv Gorosch
CEO & Co-Founder, Wes

Kvalitet och kundnöjdhet



SJR:s strategi är att vara ett företag med hög kundnöjdhet och långa kundrelationer. Rekrytering av medarbetare och tillsättning av uppdrag sker i enlighet med vårt kvalitetsledningssystem som är certifierat enligt ISO 9001:2015, vilket innebär att vi har väl förankrade leveransprocesser med syfte att säkerställa rätt kandidat till rätt uppdrag och tjänst.

FOKUS PÅ KVALITET OCH KOMPETENS

SJR startades och drivs med våra framgångsbeteenden i fokus; *levererar med kvalitet, ständig förbättring, glädje på jobbet samt alltid engagerade*. Våra framgångsbeteenden genomsyrar hela vår verksamhet och ger oss tydlig vägledning i vad som är viktigt och hjälper oss att fokusera på rätt saker. Vår ambition är att göra allt vi kan för att tillgodose våra kunders krav och önskemål i varje enskilt uppdrag med hög serviceanda och specialistkunskap vad gäller kompetens, urval och arbetsmarknad.

En viktig princip är god kommunikation och varje medarbetare ansvarar för att vara tillmötesgående mot våra kunder och hantera kundärenden och klagomål på ett professionellt och korrekt sätt.

URVALSMETODER MED HÖG VALIDITET OCH KOMPETENSBASERAD PROCESS

SJR:s rekryteringsprocesser bygger på forskningsstudier om urvalsmetoders validitet för att kunna bedöma framtida arbetsprestation. Med fokus på de kompetenser som behövs för det aktuella

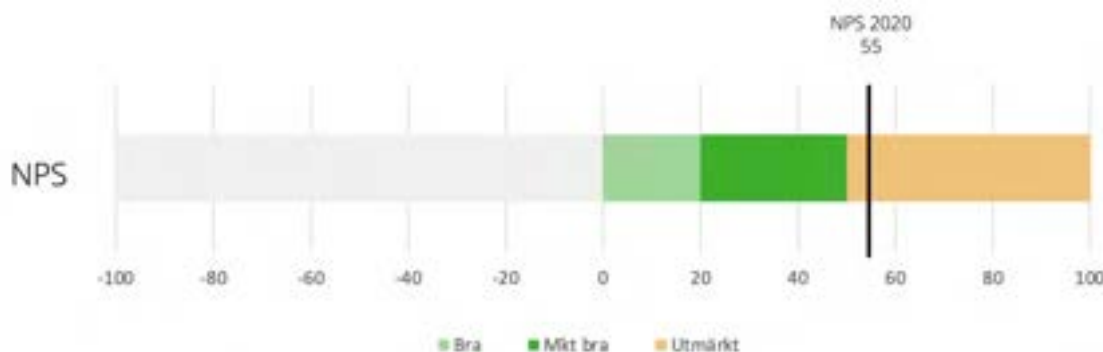
uppdraget genomför vi strukturerade kompetensbaserade intervjuer samt färdighetstester, ibland även i kombination med integritetstester och arbetsprover.

UPPFÖLJNINGAR

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

KUNDUNDERSÖKNINGAR

Vi använder oss även av Net Promoter Score (NPS) för att mäta kundnöjdhet. Modellen mäter benägenheten att rekommendera och nyckeltalet räknas ut utifrån andelen ambassadörer (de som svarat 9-10) minus andelen kritiker (de som svarat 0-6). NPS visar kundernas lojalitet och värdet kan variera mellan -100 till +100 där > 50 anses som ett utmärkt resultat. I 2020 års mätning blev NPS 55 för SJR in Sweden.



INTERVJU

“SJR är lyhörda, tillgängliga och visar på hur viktigt det är med relationer genom ett gott bemötande”

SJR inledde ett samarbete med Barnfonden under våren 2020 för en rekrytering till deras ekonomiavdelning. Organisationen arbetar med långsiktiga insatser inom utbildning, hälsa och försörjning för att fler barn ska kunna växa upp i trygghet.

Förståelse för behov och förväntningar

I våras stod Barnfonden inför en rekrytering av en ekonomi- och administrationschef. Organisationen var i kontakt med ett par olika byråer innan de blev tipsade om SJR – då föll alla bitar på plats. Samarbetet inleddes med ett första möte mellan Tomas Vinnersten, gruppchef i Malmö, och Martina Hibell, Generalsekreterare på Barnfonden.

“Vi kände direkt att SJR och deras erbjudande matchade oss väldigt väl. Både rent personlighetsmässigt, men också med tanke på bakgrund och expertisområde. De var mycket angelägna och måna om att förstå vårt behov för att kunna leverera en kandidat som uppfyller våra förväntningar.”

Professionell och engagerad process

Veronica Frobell var en av de utvalda kandidaterna och är numera anställd som ekonomi- och administrationschef inom organisationen. Hon beskriver

rekryteringsprocessen som professionell, genomarbetad och väl genomförd – och SJR som ett bolag i tiden.

– Jag kom i kontakt med SJR och annonsen genom LinkedIn. I processen hade jag frekvent kontakt med rekryteringskonsulten Magnus Mellborg redan från start. Han var mycket påläst och visade stort intresse för mig som person snarare än mitt cv. Det bidrog till att jag som kandidat kände mig trygg, berättar Veronica.

Lyhörd och enkel kommunikation

Även Martina återger bilden av processen som gedigen och betryggande. Kommunikationen bestod av kontinuerlig kontakt och återkoppling efter varje genomförd intervju.

– SJR är enkla att kommunicera med. De är lyhörda, tillgängliga och visar på hur viktigt det är med relationer genom ett gott bemötande. Vi är mycket nöjda och imponerade över leveranskvaliteten – rollen är komplex och inte den enklaste att tillsätta, men de lyckades med uppdraget. Vi ser positivt på ett fortsatt samarbete!



Informationssäkerhet och dataskydd



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

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

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

Risken för intrång, och därmed personuppgiftsincidenter, är högre när de anställda arbetar på distans. Förutom årlig utbildning i informationssäkerhet har vi därför också tagit fram instruktioner om informationssäkerhet vid hemarbete som kommunicerats till medarbetarna.

Målet är att inte ha några personuppgiftsincidenter. Under 2020 rapporterades fem personuppgiftsincidenter varav fyra orsakades av stöld eller förlust av mobiltelefoner och bärbara datorer. Våra bärbara datorers hårddiskar är dock krypterade och våra mobiltelefoner har krav på lösenordsskyddat skärmlås samt kan fjärraderas.

En stor utmaning under året har varit ökningen av nätfiske. Eftersom hoten och riskerna ständigt förändras, blir arbetet med riskhantering allt viktigare. Inom SJR jobbar vi kontinuerligt med riskanalyser för att kunna hantera dessa förändringar i hotbild och risker.

Åtgärder som vi genomfört under året:

- Årlig utbildning i dataskydd och informationssäkerhet för medarbetare.
- Implementerat automatisk rensning av e-postkonton.
- Projektet med att implementera tvåfaktorautentisering (MFA) har slutförts.
- Säkra linor (TLS) upprättats löpande med de kunder vi kommunicerar ofta med.
- Utbildning i informationssäkerhet införs som obligatorisk del inom introduktionsprogrammet för nyanställda.



FOKUSOMRÅDE III

KLIMATSMART VERKSAMHET

Klimatsmart verksamhet



Klimatförändringar, resursbrist och negativ påverkan på ekosystem är några av de mest angelägna utmaningarna i vårt tid. Genom att reducera vår miljöpåverkan vill vi bidra till utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle.

MILJÖLEDNINGSSYSTEM

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

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

UTSLÄPP FRÅN VERKSAMHETEN

SJR:s växthusgasutsläpp från den egna verksamheten är till stor del koncentrerad till våra affärsresor. Vårt miljöarbete och policy fokuserar därför främst på verksamhetens resemonster och koldioxidutsläpp.

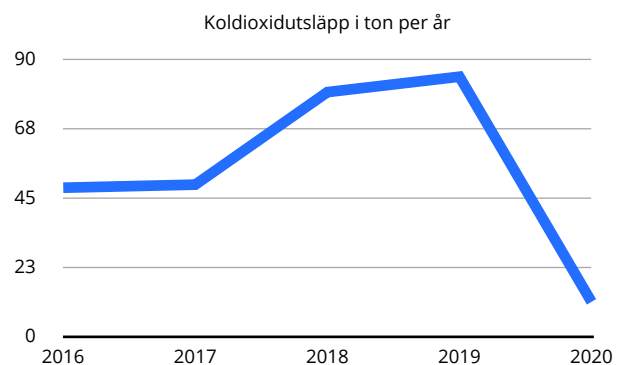
Vi strävar efter att resa så lite som möjligt och istället använda IT-lösningar för kommunikation internt och med kunder och kandidater. Det har inte bara minskat resandet utan också bidragit till effektivare samarbete. Våra riktlinjer för miljöhänsyn vid tjänsteresor säkerställer att behovet av affärsresor minskar och att vi väljer det mest miljövänliga alternativet med minsta möjliga klimatpåverkan när vi reser.

Under 2020 har bolagets växthusgasutsläpp minskat väsentligt till följd av att pågående pandemi medfört att fysiska möten, med tillhörande resor, till stor del ersatts av digitala möten. Planerade konferenser har ställts in eller genomförts digitalt.

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

Målet är att minska koldioxidutsläppen med 50% till 2025, med 2018 som basår, och från och med 2022 kommer bolaget att klimatkompensera för det utsläpp som verksamheten genererar och som inte kan undvikas.

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



AVFALLSHANTERING

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

DIGITALISERING

SJR fortsätter att arbeta med att digitalisera arbetsflöden, såväl internt som i samarbetet med kunder, kandidater och andra intressenter. Digitala arbetsprocesser har en positiv inverkan på miljön eftersom vi kan minska vårt resande genom digitala möten och minska resursförbrukningen av t ex papper och annat kontorsmaterial.



FOKUSOMRÅDE IV

**SAMARBETEN & IDEELLA
ENGAGEMANG**

Samarbeten och ideella engagemang



För oss är det viktigt att bidra till ett bättre samhälle. Ett samhälle där olikhet är en tillgång och jämställdhet och mångfald en självklarhet. Vårt samhällsengagemang består både av ekonomiska bidrag, samarbeten, kunskapsdelning och frivilliginsatser.

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 delas årligen ut i tre kategorier till Sveriges främsta ledare, företag och initiativ som under året har skapat konkret förändring inom området.

FRAMTIDENS KVINNliga LEDARE

Sedan 2015 har WES samarbetat med Ledarna i processen att identifiera och utse framtidens kvinnliga ledare. Wes ansvarar för research, kvalitetssäkring samt processleder juryarbetet.

ROCKET FUEL PARTNER

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

MITT LIV

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

I vårt årliga arbete som samarbetspartner ingår mentorskap i programmet Mitt Livs Chans, som fokuserar på att korta vägen in på arbetsmarknaden för akademiker med utländsk bakgrund. Varje ny termin axlar flera av SJR:s medarbetare rollen som mentor i projektet. Under 2020 genomförde SJR tillsammans med Mitt Liv en digital föreläsning med fokus på mångfald och inkludering.

YENNENGA PROGRESS

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

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

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

Kent Sangler, vd på SJR

“Att lyfta dessa förebilder är ett viktigt led i arbetet med att skapa en mer jämställd och diversifierad arbetsmarknad”

Henrietta Bean är projektledare för Diversity Impact Awards och Framtidens Kvinnliga Ledare. Hon har över 8 års erfarenhet av diversity and inclusion, där hon stöttat och utbildat ledare och medarbetare i frågor som rör mångfald och inkludering kopplat till rekrytering, ledarskap och värderingsarbete. Henrietta har byggt upp Mitt Liv AB (Svb)s verksamhet i Stockholm, samt drivit och utvecklat mentorprogrammet Mitt Livs Chans som bygger broar in i det svenska arbetslivet för akademiker med utländsk bakgrund.

FRAMTIDENS KVINNLIKA LEDARE

Sedan 2015 har Wes samarbetat med Ledarna i processen att identifiera och utse Framtidens kvinnliga ledare. Varje år utser Ledarna landets 75 främsta unga kvinnor som nått chefspositioner. Syftet med Framtidens kvinnliga ledare lista är att uppmärksamma värdet av ett bra ledarskap och goda förebilder.

- Mitt arbete innebär att searcha, screena och leda arbetet med att identifiera en long-list bestående av 100 kandidater som utgörs av de mest spännande ledarna i Sverige idag som är kvinnor och under 35 år. I uppdraget säkerställs att varje kandidat uppfyller listans kriterier, men även att presentera en bredd i urvalet vad gäller; olika branscher från näringslivet, offentliga sektor, civilsamhället kultursektorn, geografisk spridning över hela landet samt internationell bakgrund med mer. Jag leder även juryarbetet och stöttar juryn i arbetet med att besluta vilka 75 kandidater som platsar på listan, ranka topp 30 samt kora vinnaren.

För mig är det en ära att vara delaktig i att dessa fantastiska kvinnor och deras arbete uppmärksammas. Vi kan även se att utmärkelsen bidrar till ett lyft i kandidaternas karriärutveckling. Att lyfta dessa förebilder är ett viktigt led i arbetet med att skapa en mer jämställd och diversifierad arbetsmarknad. Vad som gör uppdraget utmanande är att det finns så många fantastiska ledare som alla förtjänar en plats på listan, berättar Henrietta.

DIVERSITY IMPACT AWARDS

Wes driver sedan 2017 initiativet Diversity Impact Awards i syfte att hylla ledare, företag och organisationer som driver utvecklingen inom mångfald och inkludering. För Henrietta som projektledare innebär arbetet att planera galans genomförande för att säkra att det blir en galakväll utöver det vanliga, med en fantastisk uppsättning talare, partners, lokal, inbjudningar, tillsättning av juryn, sammanställning av material samt presentera urvalet för juryn som utser vinnare i tre kategorier; Diversity Leader of the Year, Diversity Company of the Year and The Spotlight Award.

Wes skapar genom Diversity Impact Awards en unik mötesplats för ledande beslutsfattare inom det svenska näringslivet med syfte att öka medvetandet kring vikten av mångfald och inkludering, uppmana till handling och gemensamt driva förändring.

- Den stora utmaningen för året 2020 var att vi med några veckors varsel tvingades att skjuta galan på framtiden på grund av pandemin. Wes arbete med frågorna fortsätter med fortsatt engagemang och styrka under andra former tills vi får slå upp dörrarna igen, avslutar Henrietta.



Henrietta Bean
Project Manager, Wes



**OM HÅLLBARHETS-
REDOVISNINGEN**

Processen för väsentlighetsanalys

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

INTRESSENTDIALOG

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

PROCESSEN FÖR VÄSENTLIGHETSANALYS

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

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

Resultatet av den senast genomförda väsentlighetsanalysen är de 10 väsentliga aspekter som framgår av sidan 11 och som ska prioriteras i SJR:s strategi och hållbarhetsarbete. För att tydliggöra inriktningen på vårt arbete har vi delat in aspekterna i fyra fokusområden; *Hållbara medarbetare, Ansvarsfulla affärer, Klimatsmart verksamhet* samt *Samarbeten och ideella engagemang*.

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

Risicanalys

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 kompetensutveckling för att säkerställa att bolaget är en attraktiv arbetsgivare.
Konjunkturen	Den svenska marknaden för bemanningstjänster påverkas allmänt av rådande konjunktur. Ett försämrat allmänt affärsklimat kan därför påverka efterfrågan på bolagets tjänster.	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.
Miljö- och klimatrelaterade risker	Som tjänsteföretag har SJR inte så stor miljö- och klimatpåverkan. Miljö- och klimatriskerna bedöms som låga och är kopplade till kontorsverksamheten och tjänsteresorna.	SJR:s miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy och miljömål.

GRI-Index

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

GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar/reservation
GENERELLA STANDARD-UPPLYSNINGAR			
Organisationsprofil			
102-1	Organisationens namn	4	
102-2	Viktiga varumärken, produkter och tjänster	4	
102-3	Organisationens huvudkontor	4	
102-4	Plats för verksamheter	4	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	4	
102-6	Marknader som organisationen är verksam på	4	
102-7	Organisationens storlek	16	
102-8	Sammanställning av organisationens arbetskraft	16	
102-9	Leverantörskedja	24	
102-10	Betydande förändringar gällande organisationen och dess leverantörskedja	25	
102-11	Huruvida organisationen följer försiktighetsprincipen	31	
102-12	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklARATIONER eller principer som organisationen följer	12	
102-13	Medlemskap i organisationer	5	
Strategi och analys			
102-14	Uttalande från senior beslutsfattare	7	
Etik och integritet			

GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar/reservation
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande som organisationen följer	8, 11	
Styrning			
102-18	Styrningsstruktur	11	
Intressentdialog			
102-40	Lista över intressegrupper	36	
102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	16	
102-42	Grund för identifiering och urval av intressenter som det förs dialog med	36	
102-43	Tillvägagångssätt för intressentdialoger	36	
102-44	Huvudfrågor och områden som lyfts i intressentdialogerna	36	
Rapporteringsprinciper, väsentliga aspekter och avgränsningar			
102-45	Koncernbolag som omfattas av redovisningen	3	Samtliga om inte annat anges
102-46	Processen för att identifiera väsentliga aspekter	36	
102-47	Lista på väsentliga frågor	10	
102-48	Förändringar av tidigare redovisad information	39	Inga korrigeringar har gjorts
102-49	Väsentliga förändringar från tidigare redovisningar vad gäller omfattning och aspekternas avgränsning	36	
102-50	Redovisningsperiod	3	
102-51	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen	3	
102-52	Redovisningscykel	3	
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	3	
102-54	Rapporteringsnivå enligt GRI Standards	3	

GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar/reservation
102-55	GRI-index	38-40	
102-56	Granskningsprocess	3	
SPECIFIKA UPPLYSNINGAR			
201 Ekonomiskt resultat	201-1 Skapat och levererat ekonomiskt värde	13	
205 Antikorruption	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorrupsions-policy och rutiner	24	
205 Antikorruption	205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	24	
305 Utsläpp	305-2 Indirekta, energirelaterade utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	31	
305 Utsläpp	305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	31	Tjänsteresor
401 Anställning	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	16	
403 Hälsa och säkerhet	403-2 Skador och sjukfrånvaro	16	Givet verksamhetens art väljer SJR att enbart rapportera på sjukfrånvaro
404 Träning och utbildning	404-1 Genomsnittlig utbildning i timmar per anställd	16	Data saknas. Rapporterar index för upplevelse av möjlighet till utveckling.
404 Träning och utbildning	404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering av sin prestation och karriärutveckling	16	
405 Mångfald och lika möjligheter	405-1 Sammansättning av styrelse och ledning och uppdelning av medarbetare per personalkategori	16	
406 Icke-diskriminering	406-1 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	21	



Crowe Osborne AB

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 2020 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 29 mars 2021

Crowe Osborne AB

Christer Eriksson
Auktoriserad revisor