WISE GROUP

Årsredovisning 2021

Styrelsen och verkställande direktören för Wise Group AB (publ), org.nr 556686-3576, avger härmed årsredovisning för verksamhetsåret 2021 för moderbolaget och koncernen vilken består av förvaltningsberättelsen (sidorna 3-5, 12-37, 40-46 och 50-63) och de finansiella rapporterna jämte noter och kommentarer (sidorna 66-98). De lagstadgade hållbarhets- och bolagsstyrningsrapporterna enligt årsredovisningslagen ingår i årsredovisningen (sidorna 40-46 respektive 50-63). Koncernens resultat- och balansräkning jämte moderbolagets resultat- och balansräkning fastställs på årsstämman.

Innehåll

3 Detta är Wise Group
4 Året i korthet
6 Koncernchefen har ordet
8 Fem skäl att investera i Wise Group

1 Verksamheten
12 Affärsidé och affärsmodell
14 Marknad
16 Strategi och övergripande mål
18 Medarbetare och kultur
20 Finansiellt resultat
24 Aktien
26 Risker och riskhantering

2 Specialistbolagen
31 Segmenten Rekrytering & Konsultuthyrning och HR Konsulting & Ledarutveckling
32 Wise Professionals
33 Wise IT
34 K2 Search
35 SalesOnly
36 Wise Consulting
37 Wise People Group OY

3 Hållbarhet
40 Hållbarhetsrapport

4 Bolagsstyrning
50 Bolagsstyrningsrapport
60 Styrelse
62 Koncernledning

5 Räkenskaper
64 Räkenskaper och noter
99 Förslag till vinstdisposition
100 Revisionsberättelse
104 Femårsöversikt
106 Nyckeltal och definitioner

6 Årsstämma och övrig information
112 Årsstämma 2022
113 Ordlista
114 Historik
116 Finansiell kalender och kontakt

Vi får människor och företag att växa

Wise Group är ett av Sveriges ledande företag inom HR och ledarskap. Genom våra specialistbolag erbjuder vi HR konsulting, ledarutveckling, rekrytering och konsultuthyrning.

Wise Group grundades med övertygelsen att människor som får möjlighet att nå sin fulla professionella potential gör skillnad på riktigt. Vi tror på kraften som uppstår när rätt person matchas med rätt möjlighet. Medarbetare som får möjlighet till utveckling och samarbete mår bättre och presterar bättre. På så sätt bidrar vi till våra uppdragsgivares framgång genom ett mer mänskligt och modigt näringsliv och en mer hållbar framtid.

Vår styrka är våra starka varumärken som vi byggt genom spetskompetens inom ledarskap och HR. Tillsammans är vi en snabbrörlig koncern med ett ledande helhetserbjudande inom ledarskap och HR för företag och organisationer.

2 600
kunder

720
specialister

8
varumärken

Noterat på Nasdaq Stockholms huvudlista

Mission

När människor når sin fulla professionella potential gör de skillnad på riktigt.

Vision

Den självklara utvecklingspartnern för företag och organisationer som vill nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum.

Värdeord

Passion - Kvalitet - Tillväxt

Stark lönsamhetsförbättring och ökat fokus på kärnverksamheten

Ökad efterfrågan
Efterfrågan på våra tjänster ökade under året och vi började nyanställa för att möta tillväxten.

Ökat fokus på kärnverksamheten
Verksamheten renodlades genom att både Brilliant Future och Edge HR avyttrades. Den finansiella informationen har justerats för de avyttrade verksamheterna vilka inte ingår i siffrorna för 2020 och 2021.

Fortsatt digitalisering
Vi fortsatte att digitalisera verksamheten för att effektivisera och möta nya önskemål och behov från kunder och kandidater.

Förbättrad lönsamhet
Lönsamheten förbättrades väsentligt till följd av den starka efterfrågan och ökad effektivitet.

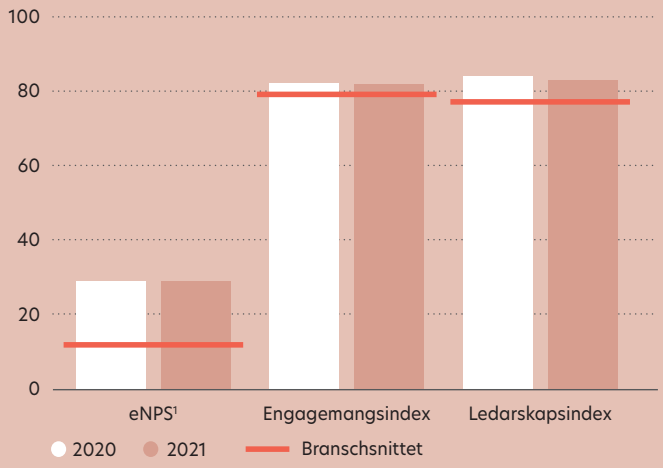
Ny framgångsrik organisation i Finland
Verksamheten i Finland har vuxit starkt de senaste åren och fick en ny effektiv organisation 2021 då dotterbolagen slogs samman till Wise People Group OY.

Nyckeltal för koncernen

Mkr om inte annat anges	2021	2020
Nettoomsättning	744,6	686,3
EBITDA	60,9	30,6
EBITDA-marginal, %	8,2	4,5
Rörelseresultat	38,3	-3,7
Rörelsemarginal, %	5,1	-0,5
Resultat före skatt	69,1	-6,2
Årets resultat	41,4	-2,2
Investeringar	5,7	104,7
Kassaflöde från den löpande verksamheten	21,8	60,4
Avkastning på genomsnittligt totalt kapital, %	14,6	-3,0
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, %	49,3	-11,1
Skuldsättningsgrad, ggr	0,1	0,4
Resultat per aktie, kr	8,07	-1,52
Utdelning per aktie kr [1]	3,00 + 1,00	-
Medeltal anställda	491	568
Antal anställda vid årets slut	566	480

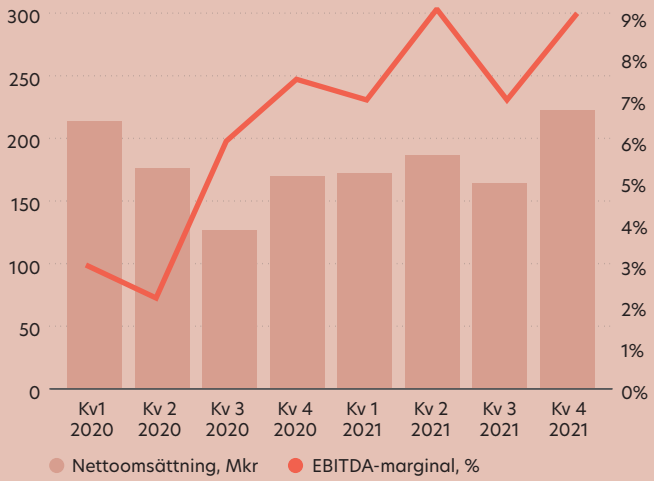
[1] Styrelsen har föreslagit årsstämman 2022 ordinarie utdelning om 4,00 kr.

Hållbarhetsmål



[1] eNet Promoter Score (eNPS) är en undersökningsmetod som bygger på frågan: "Hur troligt är det att du skulle rekommendera det här företaget som arbetsplats till en vän?"

Nettoomsättning och EBITDA-marginal



HR Konsulting & Ledarutveckling
Wise Group
Rekrytering & Konsultuthyrning

Vi har en stabil grund för fortsatt lönsam tillväxt

De två senaste åren har Wise Group genomgått en transformation. Vi har stärkt vårt erbjudande, fokuserat verksamheten och lagt grunden för fortsatt lönsam tillväxt. Samtidigt har våra kunder fått nya kompetensbehov och HR-frågorna har blivit allt mer affärskritiska för dem. Med vår utvecklade djupa specialistkompetens inom HR som affärsdrivare har vi ett attraktivt och innovativt erbjudande som möter kundernas nya behov. Wise Group är mer relevant än någonsin.

Efter ett osäkert och omtumlande pandemiår 2020 återvände optimismen till våra kunder 2021. Drivet av behov och vilja att återbygga blev tjänster inom HR-området – med kompetensförsörjning, ledarskap och beteendeförändringar i spetsen - ”hett” igen och vi kunde satsa och göra viktiga strategiska prioriteringar. 2021 summerar till ett utmanande och bra år med stark efterfrågan, fortsatt effektivisering och renodling av vår verksamhet.

Under 2021 tog vi det strategiska beslutet att avyttra dotterbolaget Brilliant Future till aktieägarna och att sälja dotterbolaget Edge HR. Dessa båda verksamheter har affärsmodeller som skiljer sig från vår kärnaffär och de befinner sig i andra utvecklingsfaser. Genom avyttringarna har vi därmed renodlat Wise Group och frigjort resurser för att fortsätta satsa och växa inom vår kärnverksamhet: kompetensförsörjning genom rekrytering och konsultuthyrning och HR-konsulting och ledarutveckling.

Stark efterfrågan och nya kompetenser

Rent allmänt har efterfrågan på HR-kompetens vuxit under året och är på historiskt höga nivåer. För att möta den starka efterfrågan under 2021 nyanställde vi drygt 120 medarbetare. Vi har förstärkt vår organisation med framför allt olika typer av rekryteringsspecialister. Ett annat område där vi även expanderat är inom affärsdrivande seniora HR-konsulter. Här har Wise Group ett starkt renommé och ett förstklassigt nätverk vilket bidrar till attraktion och konkurrenskraft. Det här ger oss bra förutsättningar att dra nytta av det utmärkta läget på marknaden och möta våra kunder med hög aktivitet, professionell kreativitet och värdeskapande leveranser.

Vi arbetar med ständiga förbättringar för att öka vår interna effektivitet genom att digitalisera manuella processer. Detta sker bland annat i vårt sätt att driva bolag genom förbättringar och skalbarhet i intern administration. I operationella delar närmare kund och leverans automatiserar vi steg för steg delar av matchningsprocessen av kandidater, kandidatåterkoppling och urval. Den ökade automatiseringen innebär att vi frigör tid och kan koncentrera oss mer på det särskiljande och relationella - det som är mest värdeskapande: snabbhet, tillgänglighet, personligt bemötande och hög service som bygger nya kundrelationer och fördjupar befintliga genom att vara en utvecklingspartner till våra kunder.

Nya arbetssätt ökar efterfrågan

Digitaliseringen är idag är inte bara ett fenomen utan ett faktum som präglar hela samhället och innebär stora förändringar för och av arbetslivet. Pandemin har lett till att de flesta – oavsett geografiska avstånd – delvis arbetar i så kallade virtuella organisationer. Rekommendationen om hemarbete under pandemin blev en katalysator till snabbare digitalisering. Det har i sin tur lett till ett växande intresse för att ytterligare öka produktiviteten när verksamheter nu bygger tillbaka - genom automatisering av kunskapsarbete – det som hittills betecknats som kontorsarbete. I gränslandet mellan virtuell organisation, hemarbete och kontorsarbete uppstår hybridarbete. Dessa grundläggande förändringar påverkar alla aspekter av arbete – genomförande, hur vi leder arbete, liksom hur vi köper, utför och får våra tjänster levererade. E-handelsbeteenden gör nu sitt intåg i det som tidigare var analoga processer för business-to-business. Det här påverkar våra kunders kompetensbehov, kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Konsekvensen för oss blir att vi måste utmana konventionella uppfattningar om organisation och styrning samtidigt som vi måste förhålla oss till krav, regelverk och vedertagen praxis såsom arbetsrätt, arbetsmiljö och etik. Våra insikter och kunskaper om digitaliseringen och effekterna på organisationer och yrkesmänniskor har därför ökat i betydelse och är en värdefull tillgång i våra kunddialoger. Inte minst att skapa miljöer och sammanhang som främjar hållbarhet och motivation.

Den undersökning som vårt specialistbolag SalesOnly genomförde hösten 2021 tillsammans med forskningsinstitutet Mercuri International Research visar på ett tydligt sätt vad digitaliseringen kan innebära. I studien intervjuades över 1 000 globala företagsledare från ett brett spektrum av branschen om kompetensgapet i säljorganisationer samt vilka kompetenser och säljegenskaper som de kommer att behöva i framtiden. Studien visade att hela 90 procent ser ett kompetensgap i säljorganisationen och att 33 procent av säljarna och säljcheferna saknar rätt kompetens för framtiden. 90 procent av företagen tycker det är en utmaning att rekrytera och attrahera rätt kompetens till marknad och sälj.

Resultaten indikerar att de senaste åren när köp- och säljbeteenden förändrats, har kraven på den digitala omställningen accelererat. Företagen har svårt att anpassa sig tillräckligt snabbt när till exempel försäljningsarbetet blir allt mer komplext och mångfacetterat. Vi ser

”Jag känner stark tillförsikt inför framtiden och vår förmåga att fortsätta växa lönsamt”

liknande förändringar inom många andra professioner. Det här ökar behovet av att arbeta med en aktör som Wise Group där de kundnära specialisterna är nischade men samtidigt ingår i en samverkande, öppen miljö med ett bredare perspektiv, större affärsförståelse och förmåga att anpassa sitt erbjudande till de nya förutsättningarna.

Skräddarsydda och flexibla rekryterings-lösningar för kärnkompetens

Ett exempel på en sådan lösning är vårt nya ”Inhouse-recruitment”-erbjudande. Många företag och organisationer som har stora och omväxlande behov av kontinuerlig kompetensförsörjning av sin kärnkompetens hanterar ofta det med en egen rekryteringsfunktion utökad med externa resurser för det tidskrävande grundarbetet.

Vi erbjuder dem i stället att inte bara bemanna volymarbetet utan optimera den funktion som redan finns genom att tillföra spetskompetens på utvalda områden. Vi kan också sätta upp och sköta lösningar där vi står för all personal – en skräddarsydd, trimmad specialistentreprenadlösning ”in-house” som hanterar både de strategiska, taktiska och operativa delarna av rekrytering. Vi säkerställer processer, relevanta verktyg och bemannar funktionen med våra erfarna rekryteringskonsulter och talent- och sourcingspecialister. Resultatet blir en snabbrörlig, kostnadseffektiv funktion med stark koppling till arbetsgivarvarumärket. Det här har blivit ett starkt efterfrågat erbjudande som vi implementerat hos ett antal svenska och finska storbolag. Intresset växer och våra effektmätningar visar imponerande resultat både i kvalitet, upplevelse- och kostnadsbesparingar.

I Finland har vår verksamhet utvecklats mycket positivt tack vare vårt starka och delvis unika erbjudande, men också till följd av en ny, effektivare organisation. Under 2021 konsoliderade vi våra fyra specialistbolag till ett gemensamt och utsåg vår Commercial Director till VD för det nya bolaget. I den nya styrmodellen rapporterar Brand Managers för respektive specialistområde direkt till VD:n i det finska bolaget. VD rapporterar i sin tur till koncernchefen i Sverige. Det innebär kortare beslutsvägar och mer effektivt samarbete liksom en starkare sammanhållen företagskultur. Förändringen är framgångsrik och har lett till stark tillväxt, högre lönsamhet och förbättrat medarbetarengagemang. Med den här utvecklingen i ryggen har vi bra förutsättningar att fortsätta växa vår affär lönsamt.

Högt medarbetarengagemang

Både vi och våra kunder har genomgått stora förändringar de senaste åren. Våra medarbetar- och kundundersökningar visar att vi är på rätt väg. Vi har ett högt engagemang bland våra medarbetare och våra ledare är uppskattade. Våra kunder uppskattar vårt erbjudande och den kompetens vi erbjuder. Genom våra kandidatundersökningar vet vi att alla våra tusentals kandidater och hundratals konsulter lyfter vårt bemötande som utmärkande i att konsekvent svara upp mot ställda förväntningar genom att ge personlig professionell service. Det ger oss en stabil, bra grund för fortsatt lönsam tillväxt.

Våra medarbetare och deras tillit liksom förmåga att arbeta med eget ansvar är en av våra viktigaste tillgångar som vi ska fortsätta att förvalta och utveckla. Jag är stolt över våra goda resultat under 2021 och framför allt imponerad över det arbete alla utfört som lett till koncernens framsteg och stärkta marknadsposition. Jag vill tacka alla medarbetare och konsulter för er uthållighet och fantastiska, målmedvetna insatser under 2021.

Innovativ hållbart lönsam tillväxt

Idag är Wise Group en fokuserad, renodlad koncern med en tydlig tillväxtstrategi. Vi har byggt en position i en marknad som växer i betydelse hos våra kunder genom ökat behov av relevant och kompetent kunskap inom HR-området. Wise Group är en utvecklingspartner för företag och organisationer som vill frigöra den professionella potentialen i alla medarbetare.

Vårt unika och ledande erbjudande inom kompetensförsörjning och HR är mer relevant än någonsin och det gör att jag känner stark tillförsikt inför framtiden väl sammanfattat med vår mission – att bidra till ett modigare och mänskligare näringsliv.

Ingrid Höög
VD och koncernchef

Fem skäl att investera i Wise Group

1. Solid position med välkända varumärken

Wise Group är en familj av specialistbolag i samverkan vilket ger oss en unik position på HR-området.

Vår strategi med specialiserade dotterbolag gör att vi kan skapa attraktiva, konkurrenskraftiga kunderbjudanden. Alla våra specialistbolag har starka marknadspositioner inom sina nischer och strävar efter att ligga i framkant av branschens utveckling.

Såväl specialistbolagen som koncernen Wise Group har starka varumärken med hög igenkänningsfaktor. Våra kunder förknippar Wise Group och specialistbolagen med ledande spetskompetens inom HR.

Vår framgång bygger på vår förståelse för kundernas behov och en stark säljkultur. Vi strävar efter att lära känna våra kunder så väl så att vi kan hjälpa dem att realisera sin potential redan i dag samtidigt som vi förutser deras framtida behov. Det är grunden till att vi har många och långa kundrelationer inom alla våra verksamhetsområden.

Våra solida marknadsposition ger oss goda förutsättningar att fortsätta växa med såväl befintliga som nya kunder.

2. God tillväxt drivet av starkt erbjudande

Vårt tillväxtmål är en genomsnittlig årlig organisk intäktsökning över en konjunkturcykel på 8–10 procent. Efterfrågan på våra tjänster växer genom att vi ständigt erbjuder marknadens vassaste och mest relevanta HR-tjänster.

Vår tillväxt drivs också av digitaliseringen och gigekonomin. Vi ser att det sker en kompetensglidning hos kunderna där roller går i varandra samtidigt som allt mer av deras affärer och verksamhet digitaliseras. Det leder till att kunderna efterfrågar andra kompetenser och behöver stöd för att hantera sin digitala omställning. Även gigekonomin förändrar kundernas rekryterings- och kompetensbehov vilket också påverkar vårt erbjudande. Genom våra specialistbolag och vår förmåga att ligga i framkant av utvecklingen är vi snabbrörliga och kan anpassa vårt erbjudande till förändringarna på marknaden.

Tack vare vår förmåga att förse våra kunder med kompetens, kunskaper och insikter för kloka beslut har vi haft en långsiktigt hög omsättningstillväxt. Sedan noteringen på Nasdaq First North Premier 2009 har vår genomsnittliga årliga tillväxttakt uppgått till 19,3 procent. Tillväxten avstannade under 2020 till följd av pandemin och återhämtade sig under 2021. Pandemin har lett till att både vår egen och kundernas digitalisering går fortare än vad vi trodde. Genom vår kompetens inom HR i kombination med insikter om kundernas affärer fortsätter vi att stärka vår position som en utvecklingspartner.

3. Uthållig god lönsamhet

Vårt lönsamhetsmål är en rörelsemarginal (EBIT) på 6–8 procent över en konjunkturcykel. Vi satsar medvetet på att växa inom segment med högre lönsamhet som konsulting och strategisk rekrytering. Vi fokuserar också på kundsegment där vi bedömer att det finns en bra underliggande marknadstillväxt eller ett konjunkturoberoende.

Tack vare koncerntillhörigheten och samverkan mellan specialistbolagen kan vi både skapa högre tillväxt och kostnadssynergier. Intäktssynergierna skapas genom bland att korsförsäljning och säljsamordning genom en central KAM-funktion. Kostnadssynergierna får vi främst ut genom att dela gemensamma tjänster inom till exempel IT och ekonomi. På så sätt stärker vi förutsättningarna för en uthållig, god lönsamhet.

4. Attraktiv arbetsgivare

Vår viktigaste tillgång är våra 720 specialister och deras spetskompetens. Därför är det viktigt att medarbetarna gillar att jobba hos oss och att de kan utvecklas och avancera inom våra bolag. Våra underkonsulter är eftertraktade för sin kompetens och vi har starkt fokus på att säkerställa att konsulterna och underkonsulterna är kunniga och uppdaterade inom relevanta områden.

Det är ett styrketecken att vår medarbetarnöjdhet ligger på en stabilt hög nivå. Vår position som en attraktiv arbetsgivare och förtroendet för våra ledare ligger också stadigt högre än branschsnittet.

5. Starka ägare och erfaren styrelse

Wise Group har långsiktiga, starka huvudägare vilket visar på ett högt förtroende för bolaget och dess utveckling.

Bolagets grundare och styrelseledamoten Stefan Rossi är långsiktig ägare med 35,3 procent av aktierna och rösterna. Styrelsens ordförande Erik Mitteregger gick in som långsiktig ägare 2003 och äger 13,5 procent av aktierna och rösterna.

Styrelsen representerar gedigen och bred kompetens inom finansiering, entreprenörskap, IT och digitalisering.

Passion

Värdeord #1

Framgångsrika företag byggs av passionerade människor. Det är inte en affärsidé eller en teknisk lösning i sig som ger konkurrenskraft och gör företag framgångsrika utan det är människors engagemang.

Verksamheten

12 Affärsidé och affärsmodell
14 Marknad
16 Strategi och övergripande mål
18 Medarbetare och kultur
20 Finansiellt resultat
24 Aktien
26 Risker och riskhantering

Foto: Erik Lefvander

Vår affärsmodell för lönsam tillväxt

Vår framgång bygger på vår förmåga att förstå kundernas verkliga behov och att förse dem med relevanta erbjudanden. Vår affärsmodell ger oss redskap att arbeta i riktning mot vår vision att vara den självklara utvecklingspartnern för företag och organisationer som vill nå sin fulla potential.

Vår affärsidé

Vår grundläggande idé är att erbjuda specialistkompetens inom HR-området. Med vår spetskompetens blir vi en attraktiv utvecklingspartner för våra kunder.

Organisation

Wise Group är en familj av specialistbolag i samverkan. Specialiseringen ger högre relevans och skapar attraktiva och konkurrenskraftiga bolag och starka kunderbjudanden. Koncerntillhörigheten bidrar till minskad risk och kulturella, kommersiella och kostnadssynergier.

Samverkan mellan specialistbolagen koordineras av koncernledningen, som enligt styrelsens beslut fastställer bolagens mål och uppföljning på dessa. Koncernchefen säkerställer genom koncernledningen att bolagen får det stöd de behöver och att den övergripande strategin för gruppen genomförs.

Specialistbolagen leds av VD som med stöd av egen ledningsgrupp ansvarar för sitt bolags affärsutveckling, kunderbjudande, organisation, företagskultur, kompetensutveckling, hållbarhetsarbete, och expansion inom koncernens gemensamma ramar, policyer och riktlinjer samt gemensam affärsstrategi för gruppen. Bolagen ansvarar för underhåll, förädling och utveckling av egna specialistvarumärken, vilka är de kunderna möter och under vilka tjänster säljs och levereras. Större förändringar av varumärken är beslut som förankras i koncernledningen.

Kulturella synergier skapas genom uppmuntran till tvärprofessionellt utbyte, sociala aktiviteter och en stimulerande arbetsmiljö i form av gemensamma kontor. Gemensamma grundvärderingar, säljkultur, uppförandekod, kompetensutveckling, ledarprogram, on-boarding och kick-off bidrar internt till attraktion och intern mobilitet. Externt bidrar det till omsorg om och kontinuitet i kundrelationer. Intäktssynergier (kommersiella) skapas genom systematisk korsförsäljning och övergripande nyckelkundsutveckling baserad på en gemensam CRM-strategi (kundstrategi). Kostnadssynergierna uppstår främst genom kostnadsklok hantering av gemensamma resurser, investeringar och utvecklingskostnader. Ett exempel på detta är nyttjandet av samfinansierad gemensam daglig drift och shared-servicefunktion för tjänster inom ekonomi, lön, IT, telefoni, HR infrastruktur och utbildning, strategiska inköp, interninformation, kontors- och mötesverksamhet, resebokning och back-officetjänster.

Vårt erbjudande

Vi är cirka 720 specialister inom HR konsulting, rekrytering, konsultuthyrning, ledar- och organisationsutveckling.

Våra specialistbolag erbjuder i huvudsak följande:

Wise Professionals: Rekryteringstjänster inom kompetensområdena HR, lön, ekonomi, marknad och administration. Inom Wise Professionals ingår också affärsområdena The Pace, Eqonomy och KiMM.

Wise IT: Rekryterar och hyr ut konsulter inom IT-området.

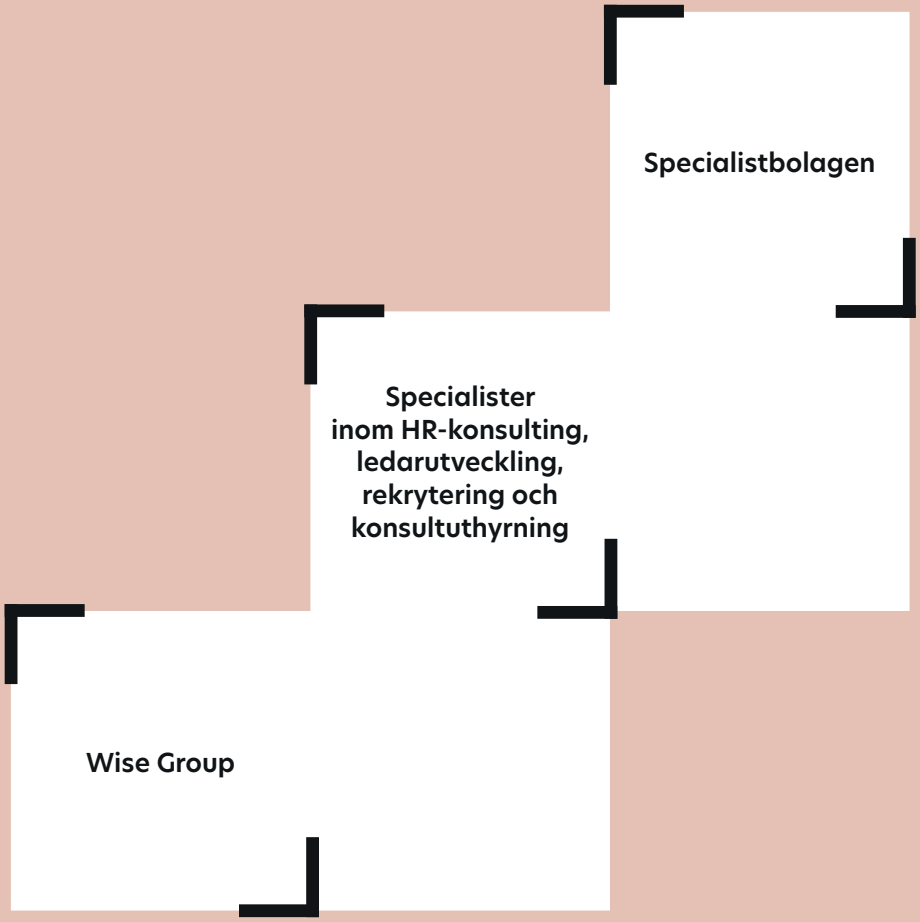
K2 Search: Rekryterar ledare och specialister.

SalesOnly: Rekryterar säljchefer och säljare samt hyr ut konsulter inom försäljning.

Wise Consulting: Konsulttjänster inom HR, ledarskap, organisationsutveckling och coaching.

Wise People Group OY: Säljer samordnat erbjudandena från Wise IT, K2 Search, SalesOnly och Wise Consulting i Finland.

Wise Group erbjuder också attraktionstjänster, affärsutvecklingsstöd, service design liksom affärs- och kundanalys.



Kunder

Vi har drygt 2 600 aktiva kunder i alla branscher. Våra kunder omfattar hela spektrumet från stora till små företag, organisationer och offentlig sektor.

Geografisk närvaro

Vi är verksamma i Sverige, Finland och Danmark med kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. Kontoret i Malmö erbjuder även sina tjänster till kunder i Danmark.

Intäkts- och kostnadsstruktur

Intäkter

Rekrytering och konsultuthyrning

Konsultuthyrning är den största intäktskällan inom segmentet Rekrytering & Konsultuthyrning. Vid konsultuthyrning tar vi ett timbaserat arvode för uthyrda konsulter vilket varierar beroende på konsultens erfarenhet och kompetens. I många av uppdragen anställs konsulten efter ett antal månaders hyra och då får Wise Group en engångsintäkt.

I rekryteringsuppdragen debiterar vi ett fast arvode i procent av årslönen för den tjänst som ska tillsättas.

HR Konsulting och Ledarutveckling

Inom segmentet HR Konsulting & Ledarutveckling är den största intäktskällan konsultuthyrning och interimslösningar. Intäktsmodellerna variera beroende på typ av tjänst. HR-tjänster såsom projekt och rådgivning utförs oftast med ett timbaserat arvode på löpande räkning som varierar beroende på uppdragets art och konsultens erfarenhet och kompetens. För outplacement/omställning debiteras ett fast arvode för coachprogram. Seminarier, utbildningar och ledarutveckling debiteras per deltagare.

Kostnader

Den största enskilda kostnaden är personalkostnader som utgör 54,2 procent av nettoomsättningen.

Digitaliseringen av marknaden påverkar Wise Group

Digitaliseringen av näringsliv och organisationer fortsätter att vara den utveckling som påverkar oss mest. För oss innebär digitaliseringen att vi kan stärka våra positioner högre upp i värdekedjan hos våra kunder eftersom HR och kompetensförsörjning blir allt mer affärskritiska. Takten i digitaliseringen har ökat kraftigt till följd av pandemin.

Digitaliseringen inom HR skapar nya möjligheter

Digitaliseringen av näringslivet har kommit att ske ännu snabbare till följd av pandemin. För vår bransch handlar digitaliseringen bland annat om att hitta verktyg som effektiviserar kandidaturval och försäljningsaktiviteter. Under pandemin har vår bransch liksom näringslivet i stort etablerat nya metoder för digitala möten och event.

Den mer långsiktiga trenden med automatisering både internt inom Wise Group och hos våra kunder fortsätter. För oss innebär digitaliseringen hos våra kunder att vi kan stärka våra positioner högre upp i värdekedjan. Då vi har en stor andel tjänsteföretag som kunder ser vi ett växande behov av stöd i förändringsledning kopplat till beteendeförändringar och nya arbetssätt som följd. Vi ser också att kompetensglidning och kompetensväxling sker ännu snabbare på grund av effekterna av pandemin.

Specialiststrategi är verktyget för fortsatt lönsam tillväxt

Under 2013-2021 har Wise Group vuxit med en genomsnittlig årlig tillväxttakt på 6,0 procent. Specialiststrategin med dotterbolag som fångar upp marknadens behov är framgångsrik. Efter 2020 års neddragningar i alla specialistbolag har Wise Group bemannat upp igen. Tillväxttakten ökade därför markant under slutet av 2021.

Gigekonomin påverkar marknadsutvecklingen

Gigekonomin är ett begrepp för den nya arbetsmarknaden där fasta anställningar ersätts av tillfälliga så kallade gig. I Sverige utgör ”giggarna” cirka 20 procent av arbetsstyrkan och antas fortsätta växa. Gigekonomin drivs av digitaliseringen, företagens behov av flexibilitet vad gäller kompetens och medarbetarnas krav på nya arbetssätt och anställningsformer. För Wise Group öppnar gigekonomin för nya kunderbjudanden och marknadsnischer.

Inhouse-lösningar en ny trend

I Norden är företag och organisationer erfarna inköpare av HR-tjänster. Vi ser att allt fler flyttar HR-relaterade aktiviteter som till exempel rekrytering från linjen till centrala HR-funktioner. Vi möter denna trend med vårt inhouse-erbjudande som innebär att vi hjälper till att utforma och bemanna dessa funktioner med specialister. Samtidigt finns också en trend att lägga ut tjänster på en extern part, så kallad outsourcing. I en sådan marknad är det viktigt för Wise Group att fortsätta utveckla sina dotterbolags expertkunnande för att alltid ligga i framkant av utvecklingen och vara relevant för kunderna.

Unik marknadsposition

Inom segmentet rekrytering och konsultuthyrning är fragmenteringen stor eftersom inträdesbarriärerna är låga och det finns många, oftast mindre, aktörer på marknaden. Inom övriga segment som HR konsulting och ledarutveckling är antalet aktörer färre. Till det senare segmentet räknar vi också attraktionstjänster som film och rörlig media. Wise Groups konkurrensfördel är att koncernen har en unik marknadsposition med specialistbolagen som tillsammans utgör ett brett kunderbjudande som ingen annan aktör kan erbjuda.

Vår specialistkompetens är vår främsta styrka

Vår strategi för lönsam tillväxt bygger på att vi vårdar våra kunder, medarbetare, säljkulturen och bedriver ett proaktivt hållbarhetsarbete.

Grunden för vår strategi är att vi driver verksamheten i specialistbolag därför att vi vet att våra kunder föredrar att göra affärer med specialister framför generalister. Våra specialistbolag med spetskompetens främjar också en stark kultur med eget ansvarstagande och brinner för att lösa kundernas utmaningar och säkerställa att företag rekryterar rätt, har starkt ledarskap och skapar förutsättningar för medarbetare och verksamheter att växa. Med mindre enheter blir vi dessutom mer snabbrörliga och entreprenöriella.

Tillväxt

Tillväxten ska i första hand ske organiskt genom att vi växer vår affär med befintliga och nya kunder samt breddar tjänsteutbudet geografiskt. I närtid har vi fokus på att växa på våra befintliga marknader. Utvecklingen av nya tjänster och erbjudanden fortsätter också utifrån identifierade behov på marknaden.

Vi kan komma att förvärva eller etablera nya specialistbolag som kompletterar de befintliga verksamheterna.

Lönsamhet och effektivitet

Vi ska öka lönsamheten genom att trimma och utveckla vårt befintliga erbjudande samt öka den interna produktiviteten och effektiviteten. Samtidigt ska vi fortsätta att satsa på affärs- och kundutveckling för att kunna vara en partner som stöttar våra kunder i att skapa värde och effektiva organisationer.

Synergier mellan specialistbolagen

Vi arbetar kontinuerligt med att identifiera och skapa synergier mellan specialistbolagen, framför allt inom marknadskunskap och försäljning. Affärsmöjligheter mellan bolagen identifieras genom kunskapsutbyte inom försäljning, kund- och projektsamarbeten, gemensamma seminarier och events. Bolagen delar också "best practice" inom leverans och ledarskap.

Med avyttringarna av Brilliant Future och Edge HR under 2021 har vi renodlat verksamheten och ökat vårt fokus på kärnverksamheten. Detta skapar gemensamma styrsätt och ger effektivitetsvinster.

Vi bygger värde genom våra viktigaste tillgångar

Vår strategi innebär att vi bygger vår framgång genom att vårda våra viktigaste tillgångar: kunder, medarbetare, säljkulturen och vårt hållbarhetsarbete.

Långvariga kundrelationer

Näringslivet är i en stor omställning där kompetensförsörjning, värdeskapande och medarbetarengagemang är centrala frågor som berör verksamheten. Många företag står inför strategiska utvecklingsresor som kräver ett nytt tänk kring HR och ledarskapsfrågor för att de ska nå sina affärsmål. Med våra spetskompetenser blir vi en viktig utvecklingspartner till våra kunder under den här omställningen.

Vi strävar efter att känna våra kunder så väl så att vi kan hjälpa dem att realisera sin potential redan i dag samtidigt som vi förutser deras framtida behov. Vi är proaktiva och tar initiativ att föreslå affärer som vi tror kan leda till förbättringar i framtiden. Relationerna med våra kunder präglas av professionalism, engagemang och empati. Vår ambition är att alltid skapa utveckling och framgång för våra kunder liksom för våra kandidater.

Genom vårt erbjudande och förmåga att ligga i framkant stärker vi kundernas konkurrenskraft genom att stötta dem i deras arbete med att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare.

Vi har en mycket diversifierad kundportfölj och värnar om långvariga relationer med kunderna. Våra långvariga kundrelationer och breda utbud gör det möjligt för oss att växa med befintliga kunder. Vi strävar därför efter att bredda vår affär med utvalda kunder för att uppnå ett än djupare samarbete.

Övergripande mål

Vår ambition är att bygga ännu starkare relationer med våra kunder och etablera oss som deras utvecklingspartner.

Våra operativa mål

Vi ska bli en internationellt erkänd utvecklingspartner och helhetsleverantör, med svensk bas, inom rekrytering och konsulttjänster. Vi ska stärka vår position som Sveriges tongivande konsultföretag och förstärka positionen som en tongivande partner i Finland. Inom några år ska vi finnas i länder utanför Norden.

Engagerade, professionella och stolta medarbetare

Vi är ett tillväxtföretag där kultur och ledarskap genomsyras av fokus på tillväxt och entreprenörskap. Vi anställer medarbetare som tänker och agerar utifrån detta synsätt. Våra medarbetare är passionerade och lojala och erbjudas i gengäld den roligaste tiden i sin karriär hos oss. Detta åstadkommer vi genom att erbjuda stimulerande arbetsuppgifter, en fantastisk företagskultur och en bra arbetsmiljö i enlighet med vår syn på hållbarhet.

Tillväxten ger oss utrymme att skapa möjligheter för medarbetarna att utvecklas, vilket gynnar både bolaget och våra kunder.

En stark säljkultur

Inom Wise Group har vi en stark säljkultur som tar sin utgångspunkt i kunskapen om kundernas behov. Vi tänker ”The Wise Way” och strävar efter att erbjuda våra kunder resurser och lösningar i hela kedjan ”Insikt – Utveckling – Resultat”. Vi är alltid positiva och konstruktiva och stöttar och inspirerar varandra i alla typer av säljfrämjande aktiviteter och evenemang.

Hållbarhet i allt vi gör

Vårt hållbarhetsarbete fokuserar på medarbetarna och processer. Våra processer ska utformas på ett sådant sätt att de främjar en god arbetsmiljö, minimerar vår klimatpåverkan och efterföljer de regelverk vi har att förhålla oss till. Respekt, jämlikhet och likabehandling är självklart för oss. Vi eftersträvar alltid mångfald i arbetsgrupper och vid rekryteringar. Vår uppförandekod tydliggör hur vi agerar affärsmässigt och ger stöd när vi hanterar frågor av etisk eller moralisk natur.

Vårt hållbarhetsarbete beskrivs närmare i hållbarhetsrapporten på sidorna 40-46.

Vi är en attraktiv arbetsgivare

Under 2021 började vi rekrytera igen efter det utmanande pandemiåret 2020. Vi har framför allt anställt rekryteringskonsulter och seniora HR-konsulter.

Under 2021 var rekryteringar och introduktionen av nya medarbetare ett växande område. Vi anställde 120 nya medarbetare under året till följd av stark efterfrågan från våra kunder.

Vår värdegrund

Vi tror på ett värdedrivet ledarskap med återkoppling och öppenhet som fundament. Vi månar också om att erbjuda medarbetarna utvecklingsmöjligheter i vår organisation som exempelvis ledare och specialister.

Vår verksamhet bygger på insikter om företagande, arbetsliv, människor och deras drivkrafter. Vi vet att framgångsrika företag byggs av passionerade människor. Det är inte en affärsidé eller en teknisk lösning i sig som ger konkurrenskraft och gör företag framgångsrika utan det är människors engagemang. Människor som får använda hela sin potential och kraft kan förändra världen.

Passion, kvalitet, tillväxt

Våra värdeord passion, kvalitet och tillväxt ger företag försprång genom människor. Hos oss finns specialister som ser till att våra kunder rekryterar rätt från början, utvecklar starkt ledarskap och skapar förutsättningar för medarbetarna att växa och utvecklas. Människor mår bra när de får använda sin fulla potential.

Matcha rätt person med rätt möjlighet

Vi tror på kraften som uppstår när rätt person matchas med rätt möjlighet. Ett mänskligt och modigt näringsliv förstår och ser till att talang, kompetens och engagemang kommer till sin rätt oavsett hos vem dessa egenskaper finns. Vi vill medverka till att utmana och stärka värderingar som stödjer framväxten av ett arbetsliv präglat av mångfald och jämställdhet. Det skapar ett hållbart arbetsliv och ett hållbart samhälle.

Självledarskap

Självledarskap är ett viktigt inslag i vår kultur och något som vi tränar alla medarbetare i. Under 2020 införde vi som en konsekvens av pandemin en policy för balans mellan distans- och kontorsarbete. Vi har tidigare sällan arbetat hemifrån men inser att det även efter pandemin finns såväl kommersiell som individuell nytta av att kunna varva hemarbete med kontorsarbete. Vi tror att en bra balans är att närvara på kontoret minst två till tre dagar i veckan eftersom både spontana och inplanerade fysiska möten medför en rad positiva effekter för arbetsmiljö, relationer, engagemang och innovation.

För att främja mångfalden har vi helgdagsflex. Det innebär att medarbetare kan byta en allmän svensk helgdag som inträffar på en vardag mot en annan allmän helgdag som överensstämmer med individens tro.

Sedan 1 januari 2019 har vi ett karensbidrag för att utmana det svenska inarbetade incitamentet att inte stanna hemma vid sjukdom. För att bidra till hälsa och välmående har vi infört ett karensbidrag som gör det möjligt att stanna hemma vid sjukdom. Detta pausades tillfälligt parallellt med att regeringen tillsatte likvärdigt stöd under pandemin.

Starka medarbetarresultat

Medarbetarundersökningar är viktiga verktyg för att vi ska vara agila och framåtlutade. Vi gör varje år två pulsmätningar och en mer omfattande medarbetarundersökning. På så sätt skapar vi påverkansmöjligheter som ger engagemang och vi får bättre inblick i våra medarbetares upplevelser.

De årliga medarbetarundersökningarna ligger fortsatt stabilt över branschsnitten. Vad gäller mätningarna av attraktiviteten som arbetsgivare är vårt index högt över branschsnittet. Vid de samlade exitsamtalens utfall vid årets start kunde 95 procent tänka sig att komma tillbaka till Wise Group, vilket vi är stolta över.

House of Wise

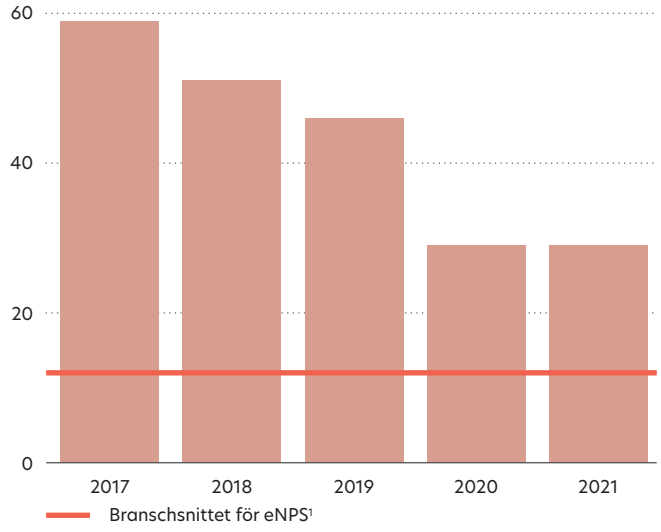
Vårt nya huvudkontor som invigdes i november 2020 har gett våra medarbetare nya möjligheter att verka i sin fulla potential. Lokalerna är skräddarsydda för våra behov med utrymmen och lokaler som möter olika behov när vi jobbar individuellt och i team. Vi har också välkomnande, ändamålsenliga ytor för kundevent och kandidatmöten.

Lokalerna präglas av vårt digitala arbetssätt och ny teknik har gjort det möjligt att bedriva verksamheten effektivt på distans. Den digitala tekniken används inte bara för möten utan också för event och utbildningar.

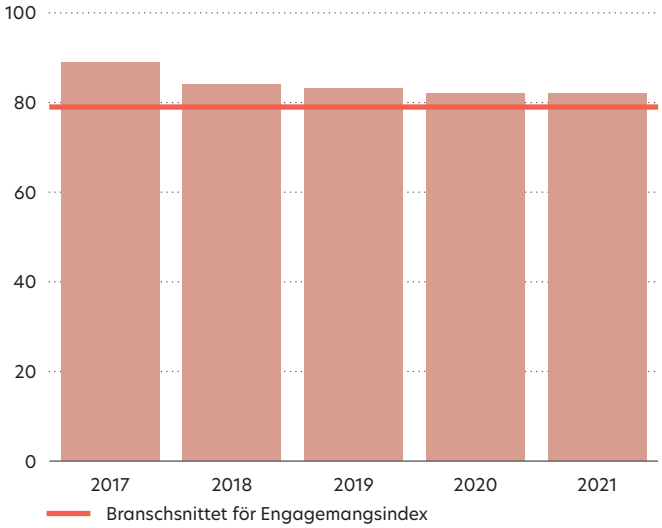
Hållbarhet är också utmärkande för lokalerna och här är några exempel på hur det präglar vår vardag:

Vi har sålt alla företagspoolbilar och samarbetar istället med Volvo "M". Vi har särskilt framtagna matlådor som medarbetarna kan låna för att minska användningen av matkartonger och vi samarbetar med restaurang K-märkt som räddar mat varje dag. Vår källsortering av matavfall blir till Wisejord som medarbetarna kan ta med sig hem för att odla i. Vi tänker lokalproducerat, ekologiskt och väger vårt

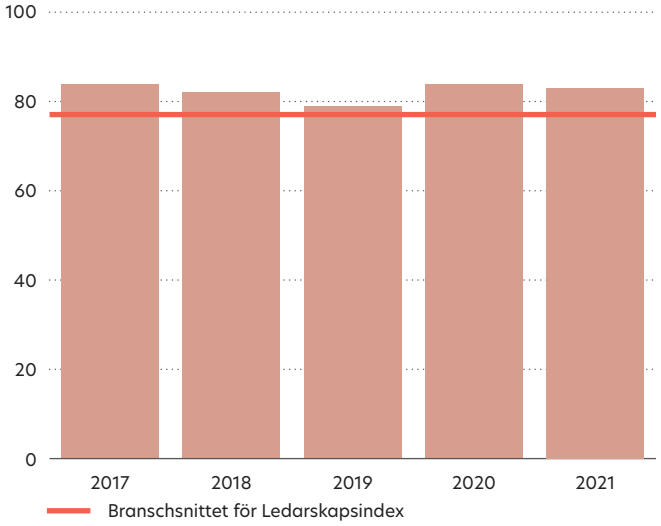
Attraktiv arbetsgivare



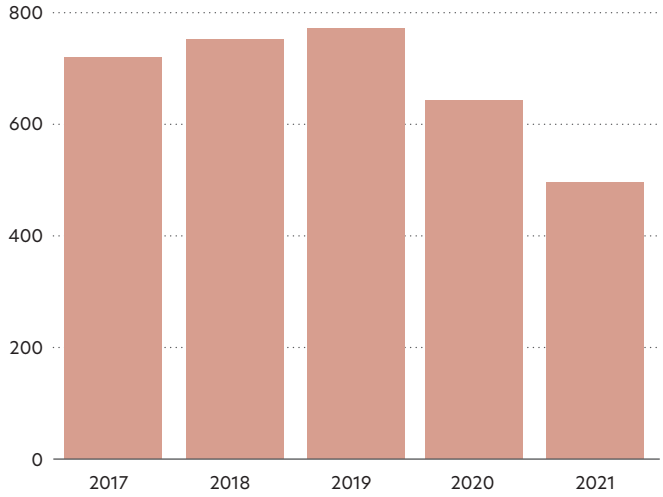
Högt engagemang bland medarbetarna



Starkt ledarskap



Genomsnittligt antal medarbetare



[1] eNet Promoter Score (eNPS) är en undersökningsmetod som bygger på frågan: ”Hur troligt är det att du skulle rekommendera det här företaget som arbetsplats till en vän?” Net Promoter Score beräknas genom att minska andelen ambassadörer i företaget med andelen kritiker. eNPS kan variera från +100 till -100.

Genomsnittligt antal medarbetare har för åren 2020 och 2021 justerats för verksamheter som avyttrades 2021.

avfall. När vi får mat över från vårt ”Honesty” Café kan medarbetarna rädda denna till ett förmånligt pris. Många av möblerna från vårt tidigare kontor har återanvänts till House of Wise och vi har varit noga med vilka leverantörer vi använt liksom den estetiska hållbarheten. Vår närmiljö är grön och underbar, vi uppmuntrar till "walk and talks" och träningspass samtidigt som vi med buss, båt eller t-bana kan ta oss på ett hållbart sätt till kund och hem.

Med Human Growth Award inspirerar vi HR Sverige

Tre Sveriges HR-team utsågs till vinnare av Human Growth Award 2021. Priset instiftades 2017 av Wise Consulting.

Juryn motiverade valet med bland annat "Att skapa värde och affärsnytta med varje insats är centralt för teamet på Tre Sverige och i framgångsreceptet hittar vi ett stort fokus på företagets medarbetarupplevelse för att skapa lojalitet, kreativitet och engagemang! Teamet drivs av att ge människor möjligheter att växa, lära nytt och utvecklas vilket starkt bidragit till företagets anpassningsförmåga och resultat."

Juryn utvärderade 55 nominerade och finalisterna var GetAccept, Atea och Tre Sverige.

Vinnare av Human Growth Award

2017 Nordic Choice Hotels
2018 Gröna Lund
2019 ICA Gruppens Center of Excellence Learning team
2020 Mentimeter
2021 Tre Sverige

God tillväxt och stark resultatutveckling

Efterfrågan på HR-kompetens var hög under 2021 och Wise Group visade en god omsättningstillväxt med starkt förbättrad lönsamhet.

Under året avyttrades verksamheterna Brilliant Future och Edge HR vilka utgjorde segmentet Digitala HR-tjänster och under 2020 avyttrades Comaea AB.. Den finansiella informationen för åren 2021 och 2020 har justerats för avyttringarna. Samtliga uppgifter nedan omfattar de i koncernen kvarvarande verksamheterna om inte annat anges.

Nettoomsättning

Nettoomsättningen ökade med 8,5 procent till 744,6 Mkr (686,3). Omsättningen för de avvecklade verksamheterna uppgick till 70,5 Mkr (148,2).

EBITDA

EBITDA ökade med 99,0 procent till 60,9 Mkr (30,6) med en EBITDA-marginal som ökade till 8,2 procent (4,5). Under året påverkades EBITDA negativt av kostnader för arbetet med ägarspridning i dotterbolaget Brilliant Future AB med 0,5 Mkr. Jämförelsen påverkas också av att Wise Group under 2020 erhöll covid-19-relaterade bidrag om 13,8 Mkr samt redovisade engångskostnader om 12,2 Mkr relaterade till avslutskostnader för personal och flytten till nytt kontor i Stockholm. Justerat för dessa engångsposter uppgick EBITDA till 61,4 Mkr (29,0) vilket motsvarar en EBITDA-marginal på 8,2 procent (4,2).

Rörelseresultat

Rörelseresultatet förbättrades till 38,3 Mkr (-3,7) och rörelsemarginalen ökade till 5,1 procent (-0,5). Rörelseresultatet inkluderar ordinarie avskrivningar på materiella, nyttjanderätts och immateriella tillgångar om 22,7 Mkr (34,4). Justerat för ovanstående nämnda engångsposter uppgick rörelseresultatet till 38,8 Mkr (-5,3) med en rörelsemarginal på 5,2 procent (-0,8). Rörelseresultatet för de avvecklade verksamheterna uppgick till -18,3 Mkr (9,5).

Resultat före skatt

Resultat efter finansiella poster ökade till 69,0 Mkr (-6,2). Resultat efter finansiella poster för avvecklade verksamheter uppgick till -18,3 Mkr (9,6).

Skatt

Skattekostnaden uppgick till -9,4 Mkr (-5,0).

Periodens resultat

Periodens resultat för kvarvarande verksamheter ökade till 59,7 Mkr (-11,3) vilket inkluderar vinsten från avyttringen av Edge HR på 29 Mkr. Periodens resultat för avvecklade verksamheter uppgick till -18,3 Mkr (9,1).

Periodens resultat för kvarvarande verksamheter har påverkats av försäljningen av dotterbolaget Edge HR AB i november 2021. Köpeskillingen erlades kontant och den koncernmässiga vinsten efter försäljningsomkostnader uppgick till 29 Mkr.

Resultat per aktie

Resultat per aktie för kvarvarande verksamheter före utspädning förbättrades till 8,07 kr (-1,52) och efter utspädning till 8,07 kr (-1,52). Resultat per aktie för avvecklade verksamheter uppgick till -2,48 kr (1,23).

Investeringar samt av- och nedskrivningar

Investeringar uppgick totalt till 5,7 Mkr (104,7) varav materiella anläggningstillgångar uppgick till 1,8 Mkr (7,2), nyttjanderättstillgångar 3,5 (97,5) och immateriella tillgångar 0,4 (0,0). Avskrivning av materiella anläggningstillgångar uppgick till 3,3 Mkr (3,5), nyttjanderättstillgångar 19,4 (20,9) och avskrivningar av immateriella tillgångar uppgick till 0,0 Mkr (10,0).

Kassaflöde och finansiell ställning

Kassaflödet från den löpande verksamheten för kvarvarande verksamheter uppgick till 21,8 Mkr (60,4). Förändringen beror i huvudsak på avyttringen av verksamheterna inom segmentet Digitala HR-tjänster. Kassaflöde från den löpande verksamheten för de avvecklade verksamheterna uppgick till 9,2 Mkr (28,2). Kassaflöde hänförligt till förändring i rörelsekapitalet uppgick till -21,6 (20,9) där förändringen huvudsakligen beror på ökade kundfordringar samt avyttring av verksamheter. Periodens totala kassaflöde uppgick till 72,7 Mkr (35,8), positivt påverkat av försäljningen av Brilliant Future AB och Edge HR AB med totalt 81,0 Mkr.

Moderbolaget är innehavare av koncernens koncernkonto. Det totala saldot på koncernkontot redovisas som likvida medel i moderbolaget. Dotterbolagens andel av koncernkontot redovisas som fordran/skuld mot koncernbolag. Likvida medel uppgick vid årets slut till 114,3 Mkr (41,4).

Koncernen har en beviljad checkkredit på 70,0 MSEK (70,0), vilken per 31 december 2021 nyttjades med 0,0 Mkr (0,0). Koncernen hade vid årets utgång utestående banklån om 10,8 Mkr (25,0) och anstånd från Skatteverket avseende skatt och arbetsgivaravgifter om 0,0 Mkr (11,9). Kundfordringarna uppgick till 127,8 Mkr (105,5) Mkr. Soliditeten var 35,1 procent (24,3) och eget kapital uppgick till 141,7 Mkr (100,2) motsvarande 19,2 kr per aktie (13,6).

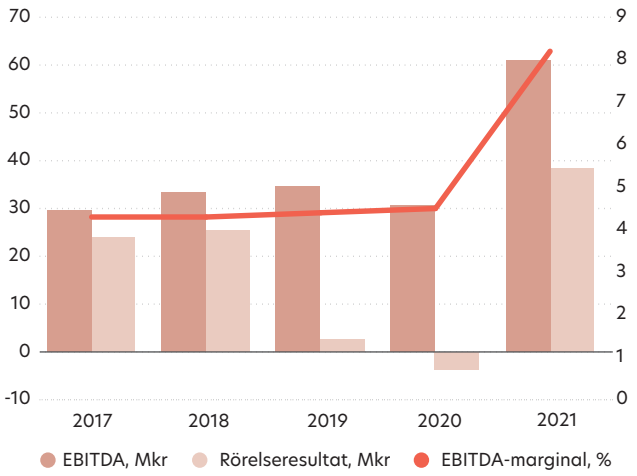
Påverkan av coronapandemin

Wise-koncernen har vidtagit en rad åtgärder rörande verksamheten för att hantera effekterna av pandemin och erhöll 2020 totalt 19,1 Mkr i statligt stöd varav 13,8 Mkr för den kvarvarande verksamheten. Under 2021 har koncernen varken reserverat för eller ansökt om ytterligare stöd.

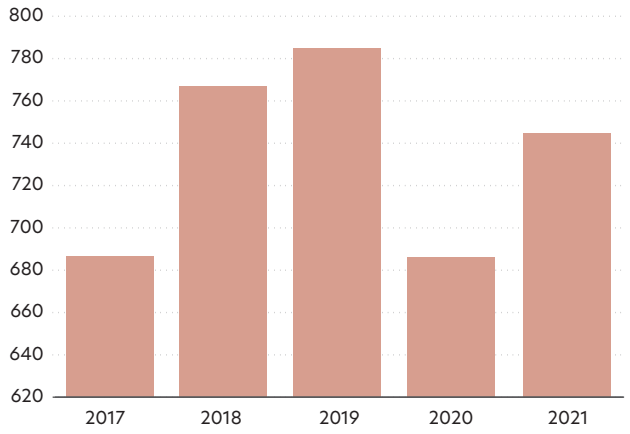
Moderbolaget

I moderbolaget bedrivs koncernledning samt administration och finansförvaltning för hela koncernen. Omsättningen uppgick till 53,5 Mkr (58,5) och resultat före skatt uppgick till -23,5 Mkr (-17,1).

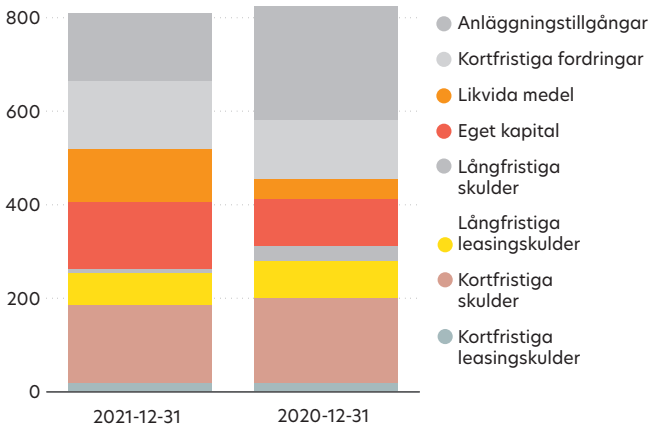
EBITDA, Rörelseresultat och EBITDA-marginal, Mkr



Nettoomsättning, Mkr



Balansräkning, Mkr



Personalkostnader

	2017	2018	2019	2020	2021
Genomsnittligt antal medarbetare	635	663	681	568	491
Varav genomsnittligt antal inhousemedarbetare	318	327	350	299	251

Personalkostnaderna på 403,9 Mkr (412,4) motsvarade 54,2 procent (60,1) av nettoomsättningen.

Det genomsnittliga antalet inhousemedarbetare, det vill säga medarbetare som inte hyrs ut som konsulter, var 251 personer (299).

Under 2021 har Wise Group sysselsatt över 200 underkonsulter vilket innebär att koncernen har cirka 720 specialister.

Ett led i ökad långsiktig lönsamhet är att öka antalet konsulter och underkonsulter.

Geografiska marknader

	Sverige			Finland		
	Omsättning, Mkr	EBITDA, Mkr	EBITDA-marginal	Omsättning, Mkr	EBITDA, Mkr	EBITDA-marginal
2020	638,4	19,1	3,0%	37,0	5,3	14,2%
2021	683,6	59,2	8,7%	46,4	6,5	14,0%

Wise Group har verksamhet i Sverige och Finland. Sverige svarar för 94 (95) procent av koncernens totala omsättning.

Den finska verksamheten har vuxit starkt med god lönsamhet. Det är främst i segmentet Rekrytering & Konsultuthyrning som tillväxten har skett tack vare starka varumärken och effektiv säljorganisation. Wise Group har under året etablerat sig som en strategisk leverantör hos flera kunder i Finland.

Finansiella mål

	Mål	Genomsnittlig årlig tillväxt 2011-2021
Tillväxt	8-10 procent genomsnittlig årlig organisk tillväxt över en konjunkturcykel. Därtill kan förvärv tillkomma.	12,9%
Lönsamhet	6-8 procent rörelsemarginal över en konjunkturcykel.	5,4%
Utdelning	Två tredjedelar av resultatet efter skatt ska som grundregel delas ut till aktieägarna. Periodvis, när bolagets finansiella ställning så tillåter eller kräver, kan utdelningen t illåtas avvika från denna norm.	48%

De finansiella målen ska mätas över en konjunkturcykel. Utdelningstillväxten inkluderar föreslagen utdelning för räkenskapsåret 2021.

Kvalitet

Värdeord #2

I Wise Group finns specialister som ser till att både vi själva och kunderna rekryterar rätt från början, utvecklar starkt ledarskap och skapar förutsättningar för medarbetarna att växa och utvecklas.

Överföring och notering av aktierna i Brilliant Future

Wise Group är noterat på Nasdaq Stockholms huvudlista i small cap-segmentet. Under 2021 överförde Wise Group ägandet i dotterbolaget Brilliant Future till aktieägarna i Wise Group och aktierna noterades på Nasdaq First North Growth Market.

Aktiekapital

Aktiekapitalet i Wise Group uppgick vid utgången av 2021 till 1 478 172 kr fördelat på 7 390 860 aktier. Samtliga aktier har lika rätt till utdelning liksom andel i bolagets tillgångar och resultat. Varje aktie har en röst.

Aktiekursutveckling

Den sista handelsdagen på året var Wise Groups stängningskurs 40,2 kr vilket ger ett börsvärde på 297,1 Mkr. Den första handelsdagen på året var öppningskursen 28,50 kr och börsvärdet 210,6 Mkr. Aktien ökade med 41,0 procent under året. Nasdaq Stockholm mätt med indexet OMXS PI ökade under året med 35,0 procent.

Under året noterades den högsta stängningskursen den 7 december på 41,80 kr. Den lägsta stängningskursen noterades på 27,00 kr den 12 januari.

Under året omsattes 1,9 miljoner aktier (1,5) till ett värde av 70,1 Mkr (40,1) på Nasdaq Stockholm.

Marknadshistorik

Wise Group noterades på Nasdaq Stockholms huvudlista i small cap-segmentet den 16 december 2015.

Wise Group noterades initialt under namnet Sign On på Stockholmsbörsens O-lista (motsvarande small cap-segmentet) den 27 juni 2002. Under 2006 namnändrades bolaget till Wise Group och bolaget bytte marknadsplats till First North den 16 april 2007.

Utdelningspolicy

Wise Group AB ska uppvisa en god utdelningstillväxt som dock långsiktigt ska följa bolagets vinstutveckling. Som grundregel ska två tredjedelar av koncernens resultat efter skatt delas ut till aktieägarna. Periodvis, när bolagets finansiella ställning så tillåter eller kräver, kan utdelningen tillåtas avvika från denna norm. Styrelsen föreslår årsstämman 2022 en ordinarie utdelning om 3,00 kr plus extra utdelning om 1,00 kr per aktie för räkenskapsåret, totalt uppgående till 29,6 Mkr (0,0).

	2017	2018	2019	2020	2021
Utdelning per aktie, kr	3,00	3,50	-	-	3,00+1,00
Utdelningsandel	86%	73%	-	-	71%

Ägarstruktur

Wise Group hade vid årets slut 2 385 aktieägare (2 510). De tio största ägarnas innehav motsvarade 82 procent (77) av aktiekapitalet och rösterna. Vid årsskiftet ägdes 55 procent (57) av aktierna av svenska privatpersoner, 22 procent (21) av svenska institutioner och juridiska personer samt 23 procent (22) av utländska privatpersoner och institutioner.

Aktiekapitalets utveckling

År	Transaktion	Ändring aktier	Ökning aktiekapital, kr	Totalt antal aktier	Totalt aktiekapital, kr
2005	Aktiekapital	1 000	100 000	1 000	100 000
2007[1]	Split 10 000:1	9 999 000	-	10 000 000	100 000
2007[2]	Apportemission	54 277 487	542 775	64 277 487	642 775
2007[3]	Apportemission	66 902 513	669 025	131 180 000	1 311 800
2012[4]	Apportemission	16 637 213	166 372	147 817 213	1 478 172
2015[5]	Split 20:1	-140 426 353	-	7 390 860	1 478 172

[1] Split beslutad vid årsstämma 23 februari 2007.

[2] Apportemission riktad till aktieägarna i Wise Group AB i samband med rörelseöverlåtelse till Dagon AB. Wise Group AB erhöll apport i form av 100 procent av aktierna i det nya moderbolaget Wise Group AB.

[3] Apportemission riktade till aktieägarna i K2 Search AB. Wise Group AB erhöll apport i form av 100 procent av aktierna i K2 Search AB till ett värde av 24,8 Mkr.

[4] Apportemission riktad till aktieägarna i Resurs Bemanning CNC AB (publ). Wise Group AB erhöll apport i form av 100 procent av aktierna i K2 Search AB till ett värde av 73,0 Mkr.

[5] Sammanläggning av aktier 23 juni 2015 i relation 20:1 vilket innebar att 20 befintliga aktier lades samman till en ny aktie.

Årsstämman 2021 bemyndigade styrelsen, att vid ett eller flera tillfällen, intill tiden framtill nästa årsstämma, med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, fatta beslut om nyemission av högst 1 478 172 aktier.

Ticker: WISE

ISIN: SE0007277876

För data per aktie se femårsöversikten på sidorna 104-105.

Utdelningen av Brilliant Future

I juni 2021 avslutades förvärvsperioden i Wise Group AB:s ägarspridning av units i det helägda dotterbolaget Brilliant Future AB. I erbjudandet om cirka 96 MSEK inkom förvärvsanmälningar om cirka 113 MSEK, motsvarande cirka 118 procent av erbjudandet. Wise Group tillfördes därmed cirka 96 Mkr före kostnader hänförliga till erbjudandet. Brilliants aktier noterades på Nasdaq First North Growth Market den 23 juni 2021.

De tio största ägarna 31 december 2021

Ägare	Innehav aktier	Andel av aktier och röster
Stefan Rossi	2 606 400	35,3%
Banque Pictet & Cie (Europe) SA, W8IMY	1 154 734	15,6%
Erik Mitteregger Förvaltnings AB	1 000 000	13,5%
Björn Bengtsson	369 539	5,0%
Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension	242 671	3,3%
Nordnet Pensionsförsäkring AB	121 373	1,6%
Christian Kock	103 608	1,4%
Andreas Randel	100 000	1,4%
Roland Gustavsson	70 000	0,9%
Clearstream Banking S.A., W8IMY	69 478	0,9%
Ken Skoog	61 665	0,8%
Johan Blomqvist	57 159	0,8%
Wescorp Aktiebolag	41 449	0,6%
Anders Bergstrand	40 625	0,5%
Svante Larsson	38 301	0,5%
Totalt 10 största ägarna	**6 077 002**	**82,1%**
Övriga	1 313 858	17,9%
Totalt	**7 390 860**	**100,0%**

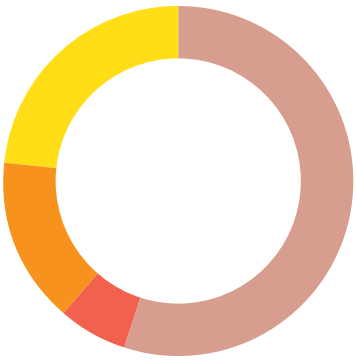
Källa: Euroclear Sweden

Ägarstruktur 31 december 2021

Antal aktier	Antal ägare	Andel av aktier och röster
1-500	2 024	2,67%
501-1 000	153	1,70%
1 001-5 000	144	4,23%
5 001-10 000	26	2,57%
10 001-15 000	6	0,96%
15 001-20 000	6	1,51%
20 001 -	26	86,36%
Summa	**2 385**	**100,00%**

Källa: Euroclear Sweden

Ägarkategorier 31 december 2021



Svenska fysiska personer
Svenska finansiella företag
Övriga svenska juridiska personer
Utlandsboende ägare

Källa: Euroclear Sweden

Risker och riskhantering

Wise Groups verksamhet och lönsamhet påverkas av en rad yttre och inre faktorer, vilket koncernen kan påverka i större eller mindre omfattning. Wise Group gör en kontinuerlig bedömning av vilka risker koncernen är utsatt för och minimerar dem dels via förebyggande åtgärder, dels via handlingsplaner för hur potentiella risker ska hanteras. De risker koncernen är utsatt för kan delas in i tre olika kategorier: rörelserisker, legala risker och finansiella risker.

Rörelserisker

Konjunktur

Wise Groups verksamhet är beroende av hur kundernas verksamhet utvecklas. När konjunkturen eller andra större händelser påverkar kunderna så att behoven av rekrytering, konsultuthyrning och HR-tjänster minskar har det en negativ inverkan på Wise Group. Wise Group har en stor bredd av kunder verksamma i olika branscher varför exponeringen mot en enskild bransch eller kund är begränsad. De tio största kunderna stod för nio procent av omsättningen 2021.

Coronapandemin

Under 2021 har efterfrågan på Wise Groups tjänster ökat stabilt och de finansiella effekterna av coronapandemin har kontinuerligt blivit allt mindre märkbara. Wise Group följer noga den fortsatta utvecklingen av pandemin och har beredskap för till exempel förändrade restriktioner.

Kunder

Wise Group har drygt 2 600 kunder av vilka de flesta svarar för en relativt liten del av den totala omsättningen. Många av kunderna är återkommande, dock krävs en ständig kundbearbetning. För att säkra en ständig återväxt på kundsidan arbetar Wise Group aktivt med kundvård samt med kundbearbetning.

Tjänster, produktutveckling och försäljning

Konsulttjänsterna rekrytering, search, konsultuthyrning, undersökningar, coachning och outplacement tillhandahålls via anställda konsulter. Konsulterna vidareutbildas kontinuerligt för att koncernen ska behålla sin kvalitet och professionalism. Försäljningen sker via direktbearbetning av kunderna. Försäljningsutvecklingen är beroende av Wise Groups säljkår och kvaliteten på konsulternas leverans, det vill säga kundnöjdheten. Avhopp eller hög sjukfrånvaro hos en eller fler säljare/konsulter innebär minskad försäljning. För att minimera beroendet av enskilda medarbetare har Wise Group kundvårdssystem, tydliga befattningsbeskrivningar och projektmodeller.

Konkurrens

Vad beträffar mer avancerade HR-konsulttjänster finns det många konkurrenter till Wise Group. Koncernen har dock en unik position genom att som enda aktör erbjuda en bred portfölj av nischade erbjudanden inom HR-området.

Konkurrenter eller nya aktörer kan utveckla konkurrerande lösningar eller kopiera Wise Groups lösningar. Vår bedömning är att koncernen har en stark marknadsposition till följd av långa kundrelationer, ett brett erbjudande inom HR och kompetensmatchning samt starka varumärken. En annan typ av konkurrens kommer från kundernas interna lösningar. Wise Group måste därför alltid erbjuda tjänster av högre kvalitet och tjänster som ett attraktivt alternativ till kundernas interna hantering.

Ledarutveckling, coachning och outplacement erbjuds till medarbetare i olika företag och organisationer i samband med chefs- och medarbetarutveckling, personalneddragningar och organisationsförändringar. Wise Group och dess dotterbolag är välkända varumärken med en stark position inom dessa områden. Efterfrågan på vissa tjänster, till exempel stöd vid personalneddragningar, ökar under en lågkonjunktur vilket kan balansera för minskad efterfrågan på andra tjänster, exempelvis rekryteringstjänster.

Informationssäkerhet

Wise Group jobbar med människor och bygger sin affärsmodell på kompetens och kunnande kring människor och arbetsliv. Inom respektive dotterbolag hanteras en stor mängd personliga data både inom rekrytering, konsultuthyrning, rådgivning och coachning. Det är helt avgörande för Wise Groups trovärdighet att koncernen kan skydda kundernas, kandidaternas, medarbetarnas och konsulternas personliga data. Frågan har därför hög prioritet. Koncernens dataskyddspolicy följs upp kontinuerligt med dotterbolagen och varje incident sammanställs med bedömning kring riskens storlek samt de åtgärder som vidtagits. Wise Group har under 2021 rapporterat en incident till Datainspektionen. Incidenten inträffade i Edge HR som avyttrades i november 2021.

Våra medarbetare

En av Wise Groups framgångsfaktorer är medarbetarnas kompetens och professionella utveckling. Bolaget arbetar kontinuerligt med att engagera och attrahera befintlig och framtida personal. Koncernens förhållningssätt till medarbeternas möjlighet till utveckling, arbetsmiljö och kultur är viktiga faktorer för koncernens förmåga att attrahera och behålla kompetens.

Försäkringar
Wise Groups företagsförsäkring omfattar egendoms-, ansvars- och avbrottsförsäkring. Försäkringen täcker inkomstbortfall vid verksamhetsavbrott upp till tolv månader samt eventuella skadeståndskrav från kunder.

Klimatpåverkan
Wise Group är ett renodlat tjänsteföretag med verksamhet i Norden. Wise Group bedömer att klimatpåverkan i form av till exempel översvämningar och förändrade temperaturer inte innebär någon bolagsspecifik risk. Wise Group påverkas emellertid av konjunktursvängningar och större samhällsförändringar vilket inte kan uteslutas som en konsekvens av klimatpåverkan. Wise Group strävar efter att minska sin negativa klimatpåverkan från transporter genom att undvika flygresor och alltid välja det mest miljövänliga transportalternativet. I det nya huvudkontoret som invigdes 2020 har Wise Group implementerat ett aktivt hållbarhetstänk för att minska den negativa miljöpåverkan genom att bland annat kompostera matavfall och använda digital teknik för möten.

Känslighetsanalys – rörelse
Förändringar i omsättning, rörelsemarginal och ändrade kostnader är de faktorer som främst kan påverka resultatet. I tabellen har effekten på rörelseresultatet beräknats under förutsättning att alla andra faktorer i resultaträkningen är oförändrade.

Faktor	Förändring, %	Resultateffekt, Mkr
Nettoomsättning	+/- 10 procent	+/- 74 Mkr
Rörelsemarginal	+/- 1 procentenhet	+/- 7 Mkr
Personalkostnader	+/- 10 procent	+/- 40 Mkr

Legala risker
Nya eller förändrade lagar och regler som påverkar Wise Groups verksamhet kan påverka koncernens lönsamhet och finansiella ställning. Wise Groups konsultuthyrningsverksamhet är beroende av det arbetsrättsliga regelverket inklusive utformningen av tillämpliga kollektivavtal. Förändringar i dessa regelverk kan påverka Wise Groups verksamhet negativt såväl som positivt.

I och med införandet av GDPR finns också legala risker förknippade med personuppgifter. Wise Group har en utökad dataskyddspolicy (Privacy Policy) som tydliggör interna regler och rutiner och som minimerar risker på detta område. Se ovan under avsnittet Informationssäkerhet.

Finansiella risker
De finansiella riskerna beskrivs i not 38.

Väsentliga hållbarhetsrisker
Wise Group har genom sin verksamhet, som leverantör av professionella rekryterings- och konsulthuthyrningstjänster med anställda konsulter, inflytande över ett relativt stort antal anställningar och inhyrningar samt påverkan på kunders rekryterings- och övriga HR-processer. Det är alltid kunden som fattar beslutet om anställning av presenterade kandidater. Vid inhyrning är det kunden som fattar beslut om val av resurskonsult och är därefter ansvarig som arbetsledare under uppdragets längd. I våra kommersiella villkor för dessa tjänster förtydligas dessa gränsdragningar vilket avtalar bort risk på vår sida. Det kan dock inte uteslutas att Wise Group, direkt eller indirekt skulle kunna bryta mot diskrimineringslagen, arbeta med omedveten bias eller göra sig skyldig till överträdelser mot sina egna principer och riktlinjer beträffande diskriminering och jämställdhet.

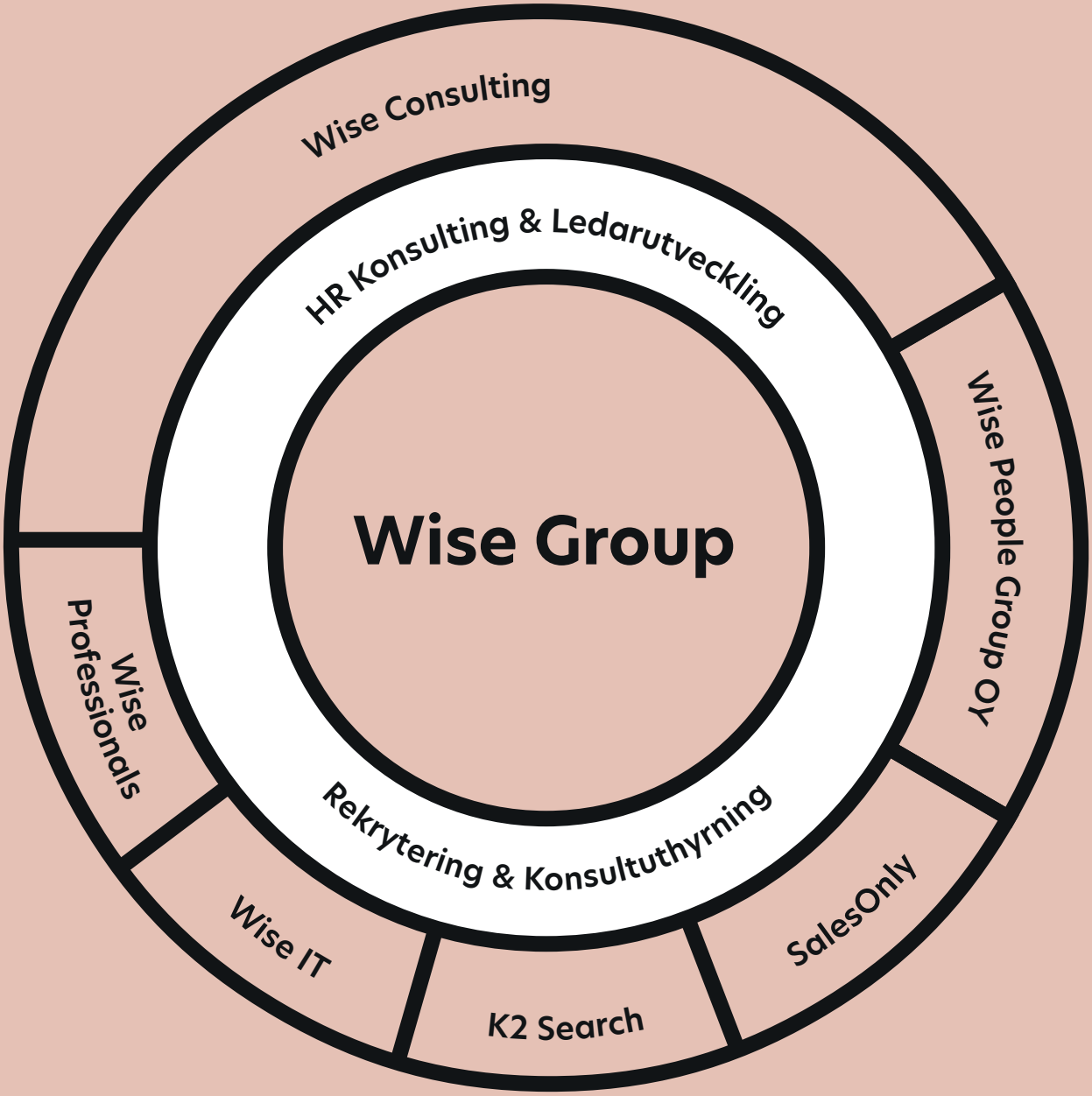
Wise Group hanterar denna risk på flera sätt. Koncernen lägger stor vikt vid att vidmakthålla och vidareutveckla en värderingstyrd företagskultur som bygger på likabehandling uttryckt i en uppförandekod. Bolaget har policyer och planer samt rutiner för att förebygga diskriminering och främja jämställdhet och ser kontinuerligt över dessa. Personalansvariga chefer utbildas årligen i kod och policy. Wise Groups tillämpar kompetensbaserade rekryterings- och kvalificeringsprocesser i sin egen kompetensförsörjning och detta är också grunden för hur samtliga specialistbolag där rekrytering utgör erbjudandet, arbetar. Våra rekryteringsspecialister oavsett roll, arbetar processbaserat. Vi utgår alltid från en definierad, av kunden godkänd, skriftlig kravprofil. Rekryteringsverktyg ger stöd i ett systematiskt arbetssätt som säkerställer kvalitet och återkoppling. Anonymiserade ansökningar underlättar likabehandling. Rekryterare, kandidatansvariga, chefer och konsultchefer genomgår alla grundliga utbildningar och tränas regelbundet i exempelvis intervjuteknik, testverktyg, screening, bedömningsmetoder och etik. Genom sina specialistbolag ses Wise Group, som expert inom området och håller rekryteringsutbildningar och arrangerar seminarier bl.a. på temat diskriminering och bias – både internt och externt. Koncernen undersöker som arbetsgivare, kontinuerligt riskerna för diskriminering och särbehandling i den egna verksamheten, bland annat genom återkommande medarbetarundersökningar.

Specialistbolagen

31 Segmenten och specialistbolagen
32 Wise Professionals
33 Wise IT
34 K2 Search
35 SalesOnly
36 Wise Consulting
37 Wise People Group OY

2

Foto: Erik Lefvander


Wise Consulting
HR Konsulting & Ledarutveckling
Wise Group
Wise People Group OY
Wise Professionals
Rekrytering & Konsultuthyrning
Wise IT
K2 Search
SalesOnly

Våra två segment

Koncernens verksamhet är uppdelad i två rörelsesegment: Rekrytering & Konsultuthyrning och HR Konsulting & Ledarutveckling. Segmentsredovisningen används i första hand av styrelse och koncernledning för att följa verksamheternas rörelseresultat och omsättning. Samtliga uppgifter för åren 2020 och 2021 har justerats för avyttringen av verksamheterna Brilliant Future AB och Edge HR AB under 2021.

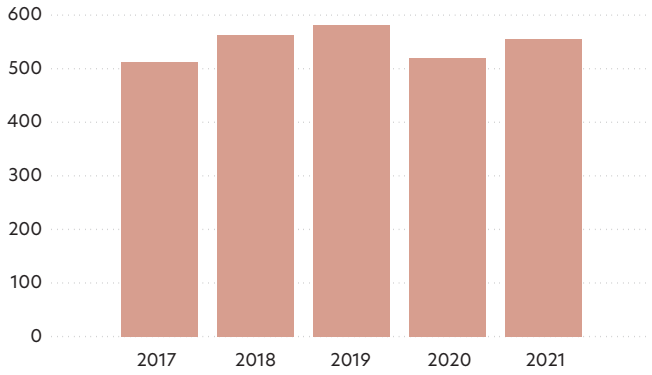
Rekrytering & Konsultuthyrning

Inom segmentet utförs rekrytering och uthyrning av specialister och chefer inom huvudsakligen försäljning, marknad, IT, ekonomi, HR och teknik.

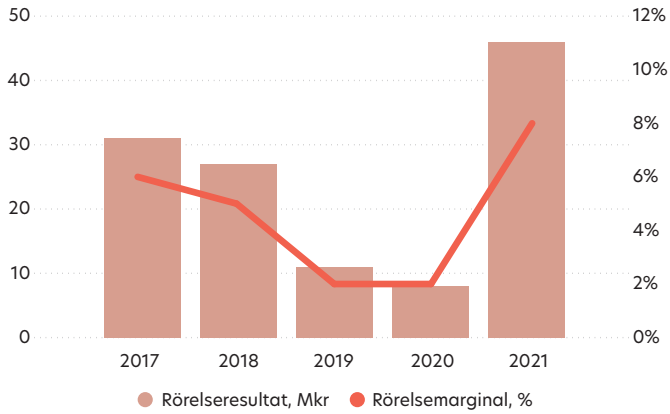
Rekrytering & Konsultuthyrning ökade omsättningen med 7,0 procent till 554,7 Mkr (519,4). Rörelseresultatet ökade till 45,9 Mkr (7,8) med en rörelsemarginal på 8,3 procent (1,5). Under 2020 påverkades rörelsemarginalen positivt av covid-19-relaterade bidrag med 11,6 Mkr.

Segmentets andel av koncernens nettoomsättning var 74 procent (76).

Omsättning, Mkr



Rörelseresultat och rörelsemarginal



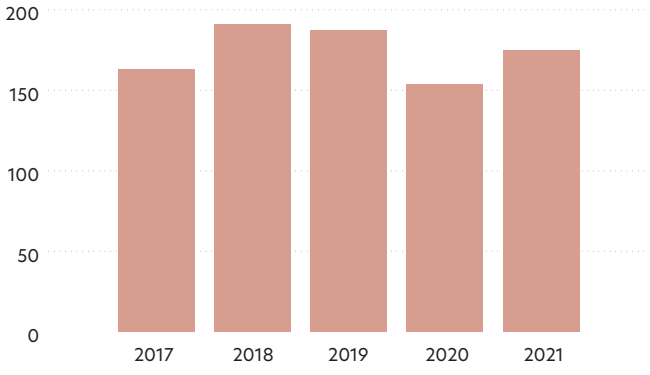
HR Konsulting & Ledarutveckling

HR Konsulting & Ledarutveckling erbjuder en bred portfölj av tjänster inom HR som till exempel HR-konsulting, outplacement, ledarutveckling och förändringsarbete.

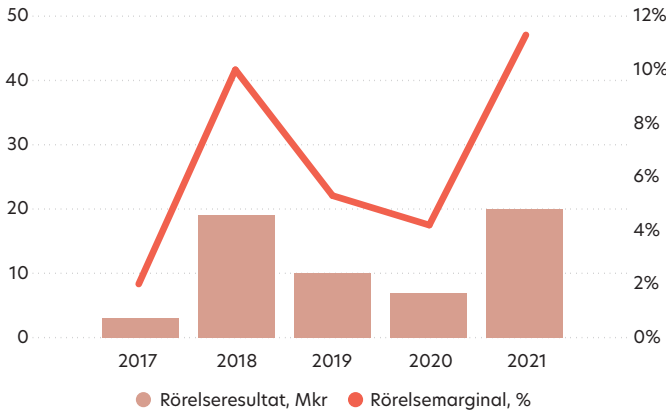
Segmentet ökade omsättningen med 13,8 procent till 175,3 Mkr (154,0) och rörelseresultatet ökade till 19,7 Mkr (6,5). Rörelsemarginalen ökade till 11,3 procent (4,2). Under 2020 påverkades rörelseresultatet positivt av covid-19-relaterade bidrag på 3,6 Mkr.

Segmentets andel av koncernens nettoomsättning var 24 procent (22).

Omsättning, Mkr



Rörelseresultat och rörelsemarginal



Rekryteringsbolag som utmanar konventionen

Wise Professionals har vuxit fram som utmanare i rekryteringsbranschen. Genom att bryta konventioner och testa nya sätt att leverera tjänster lever Wise Professionals efter visionen "att ständigt förnya synen på rekrytering".

Wise Professionals styrka är den breda kunskapen och erfarenheten inom kompetensförsörjning liksom förmågan att matcha kompetens med nya utmaningar. Deras absoluta spets är att bygga proaktiva kandidatnätverk. Det betyder att genom närhet och relation till en specifik målgrupp skapa förutsättningar för att vara både snabb och precis när det är dags att attrahera och rekrytera ny kompetens.

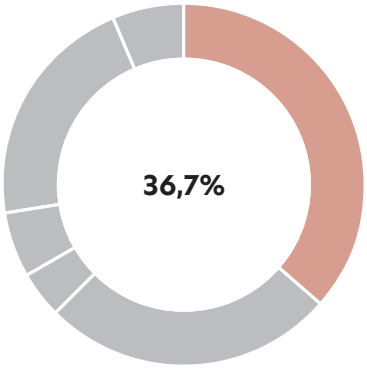
Främst verkar Wise Professionals inom kompetensområdena HR, lön, ekonomi, marknad och administration. Kunderna är cirka 400 stycken och finns i alla branscher. De är privata företag, offentlig sektor och ideella organisationer.

Under 2021 har nya arbetssätt etablerats drivet av digitaliseringen. Till exempel har processen för urval och testning av kandidater automatiserats, en chatbot driver konvertering av kunder och kandidater på webbplatsen och all attraktion av kandidater sker genom riktade kampanjer i målgruppernas flöden i sociala medier. Det här har bland annat lett till att Wise Professionals har den högsta nivån av kandidatupplevelse i branschen. Digitaliseringen har också lett till väsentligt ökad intern effektivitet.

Utvecklingen 2021

Omsättningen ökade med 8,2 procent till 273,0 Mkr (252,2) och rörelseresultatet förbättrades med 65,7 procent till 27,3 Mkr (16,5). Rörelsemarginalen ökade till 10,0 procent (6,5). Tillväxten beror på hög aktivitet hos många kunder. Den ökade interna digitaliseringen har bidragit till den förbättrade lönsamheten.

Andel av koncernens nettoomsättning



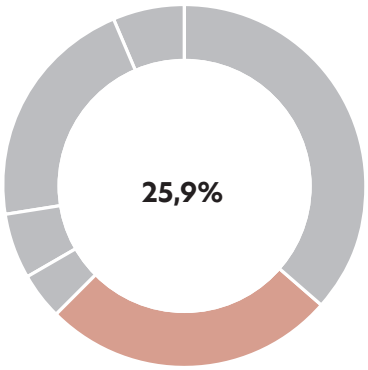
VD	Andreas Cederlund
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö

Tkr	2021	2020
Omsättning	272 975	252 164
Rörelseresultat	27 274	16 457
Medelantal anställda	189	209

Varumärken

Specialister på kompetens-lösningar inom IT

Andel av koncernens nettoomsättning



VD	Mathias Linarfve
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö

Tkr	2021	2020
Omsättning	192 705	179 723
Rörelseresultat	5 002	1 890
Medelantal anställda	142	169

Wise IT är en ledande aktör på marknaden för kompetenlösningar inom IT. Bolaget har byggt sin starka ställning genom att kombinera specialistkunskaper inom IT med förmågan att effektivt förmedla konsulter och rekrytera kompetens.

Wise IT:s styrka är att bolaget förstår IT och kontinuerligt investerar i både rekryterings- och IT-konsulternas kompetens och kunskapsbas. På så sätt säkrar Wise IT en bra dialog med både kunder och kandidater och levererar med hög matchningskvalitet.

IT och digital omställning är fortsatt affärskritiskt hos kunderna och behovet av IT-kompetens är stort. Därför är det viktigt att Wise IT kan möta kundernas behov snabbt. Förfrågningsläget och försäljningstrenden har haft en konstant ökning under hela året.

Under 2021 har bolaget fortsatt utveckla den digitala plattformen för konsultnätverket samt investerat i effektivare internt systemstöd. På så sätt kan kompetensbasen expandera ytterligare och snabbare matcha kundernas förfrågningar.

Utvecklingen 2021

Omsättningen ökade med 7,2 procent till 192,7 Mkr (179,7) och rörelseresultatet förbättrades med 165 procent till 5,0 Mkr (1,9). Rörelsemarginalen ökade till 2,6 procent (1,0). Tillväxten är driven av en god efterfrågan på bolagets tjänster under året. Lönsamhetsutvecklingen har påverkats av investeringar i digitala lösningar.

Rekryterar ledare och specialister

K2 Search rekryterar och utvärderar ledare och är en av de väl etablerade aktörerna i Sverige. Cirka 80 procent av rekryteringarna avser ledarroller och 20 procent specialistroller. Kunderna finns inom alla branscher samt offentlig och idéburen sektor. K2 Search är också aktiv på marknaden för interimsuppdrag. Även inom detta segment fokuserar bolaget enbart på ledar- och specialistroller.

Bolaget gör cirka 250 rekryteringar per år. K2 Search ingår i det globala nätverket CFR Global Executive Search och kan via det stötta kunder i länder utanför Norden.

En av K2 Searchs styrkor är att konsulterna själva har lång erfarenhet av ledande roller i företag liksom affärsutveckling, rekrytering, personbedömning och ledarskapsutvärdering. Bolaget har också ett brett nätverk på kandidatsidan tack vare över 25 framgångsrika år i branschen.

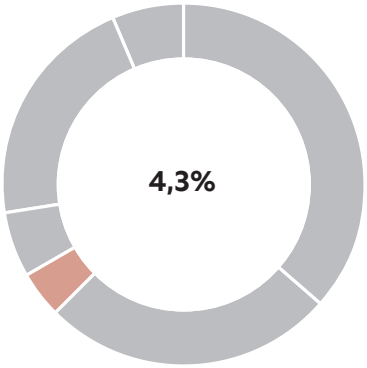
K2 Search har starkt fokus på att hitta rätt kandidater som matchar kundernas behov. För att bredda sökytan och hitta kandidater som andra inte hittar har bolaget under 2021 investerat i digitalisering av bland annat sökprocess, kandidaturval och initiala tester av kandidaterna. Detta har lett till att såväl kunder som kandidater överlag är mycket nöjda med K2 Search samtidigt som den interna effektiviteten ökat avsevärt.

K2 Search fortsätter under 2022 att utveckla och digitalisera med målet att ha den bästa och smartaste sökprocessen på marknaden för chefs- och specialistroller.

Utvecklingen 2021

Omsättningen minskade till 32,2 Mkr (47,6) och rörelseresultatet förbättrades till 0,8 Mkr (-8,9). K2 Search var starkt påverkat av pandemin under 2020 och organisationen drogs ned kraftigt för att under 2021 återbyggas. Efterfrågan ökade successivt under 2021. En ny VD tillträdde i januari 2022.

Andel av koncernens nettoomsättning



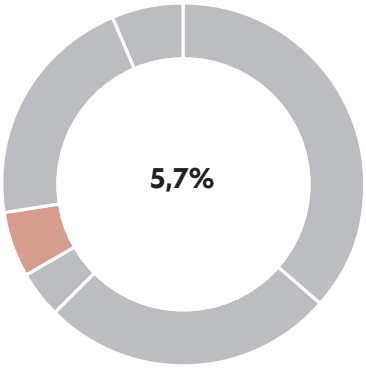
VD	Pontus Karlsson
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors

Tkr	2021	2020
Omsättning	32 193	47 639
Rörelseresultat	827	-8 908
Medelantal anställda	14	31

salesonly

Rekordår för SalesOnly

Andel av koncernens nettoomsättning



VD	Jenny Berge
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors

Tkr	2021	2020
Omsättning	42 325	26 269
Rörelseresultat	7 710	1 869
Medelantal anställda	13	14

År 2021 var SalesOnlys bästa år någonsin både vad gäller tillväxt och lönsamhet.

SalesOnly grundades 2010 och rekryterar säljchefer och säljare till det nordiska näringslivet samt hyr ut konsulter med försäljnings-, ledarskaps- och organisationskunnande som specialitet. Bolaget är idag det ledande rekryteringsbolaget inom försäljning.

Under 2020 valde SalesOnly att fokusera på befintliga kunder och segment med god tillväxt. Det ledde till en stark utveckling och förstärkt marknadsposition. Framstegen fortsatte 2021, drivet bland annat av rekordhögt medarbetarengagemang. Under året har samtliga medarbetare certifierats inom Sales Excellence i enlighet med den senaste forskningen vilket innebär att SalesOnly ytterligare stärkt sin roll som rådgivare till kunderna liksom sin förmåga att matcha rätt kandidat till rätt uppdrag.

SalesOnly introducerade 2021 en ny organisation där medarbetarna arbetar nationellt och inte med regionansvar. Det har gett en omedelbar positiv effekt på affären, ökat snabbheten och förbättrat resurseffektiviteten.

SalesOnly samarbetar sedan 2012 med forskningsinstitutet Mercuri International Research (tidigare ProSales). Genom det nära samarbetet med Mercuri International Research kan SalesOnly leverera unika insikter och ett högre värde för kunderna. Därigenom stärker SalesOnly sin ställning som en utvecklingspartner till kunderna.

Utvecklingen 2021

Omsättningen ökade med 61,1 procent till 42,3 Mkr (26,3) och rörelseresultatet förbättrades till 7,7 Mkr (1,9). Rörelsemarginalen steg till 18,2 procent (7,1). Den starka tillväxten och lönsamhetsförbättringen beror på starkt kundfokus, högt medarbetarengagemang och den nya effektivare organisationen.

Starkt varumärke som attraherar de bästa konsulterna

Wise Consulting är Nordens ledande konsultföretag inom HR. Bolaget har ett hundratal affärsdrivna konsulter inom HR, ledarskap, organisationsutveckling och coachning.

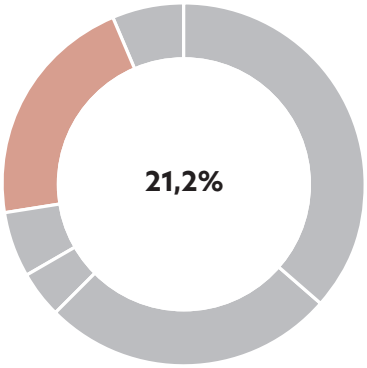
Wise Consultings främsta styrka är kompetenta och engagerade konsulter på strategisk nivå. Drivkraften är att utveckla kundernas affärer och fånga varje organisations fulla potential. Detta ger utveckling, lönsamhet och resultat på sista raden. När alla medarbetare är motiverade, engagerade och arbetar mot uppsatta mål blir företag konkurrenskraftiga med goda framtidsutsikter.

En viktig förklaring till Wise Consultings starka kundrelationer är bolagets spetskompetens och en flexibilitet i kundanpassade lösningar samt förmåga att matcha rätt konsult till respektive kund.

Utvecklingen 2021

Omsättningen ökade med 9,6 procent till 158,0 Mkr (144,2) och rörelseresultatet förbättrades betydligt till 16,3 Mkr (4,7). Rörelsemarginalen ökade till 10,3 procent (3,3). Den starka utvecklingen är driven av en god efterfrågan på Wise Consultings tjänster.

Andel av koncernens nettoomsättning



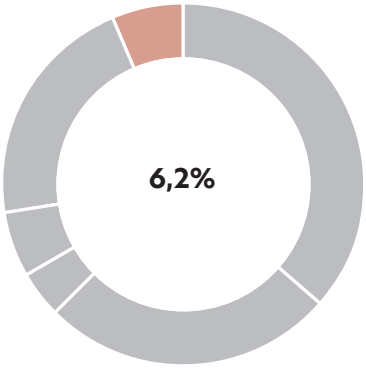
VD	Katarina Walter
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors

Tkr	2021	2020
Omsättning	157 973	144 188
Rörelseresultat	16 261	4 723
Medelantal anställda	73	82

Wise People Group OY

Framgångsrik ny finsk organisation

Andel av koncernens nettoomsättning



VD	Jonas Weckström
Kontor	Helsingfors

Tkr	2021	2020
Omsättning	46 404	38 137
Rörelseresultat	6 510	5 268
Medelantal anställda	25	26

Wise finska verksamhet har vuxit mycket starkt under 2021 till följd av ett starkt, attraktivt erbjudande och en ny, effektiv organisation. Den nya organisationen är ett resultat av strategin för den finska marknaden som bland annat inneburit att de lokala dotterbolagen 2021 slagits samman till ett bolag, Wise People Group OY.

I Finland erbjuds tjänsterna från Wise Consulting, Wise IT, K2 Serach och SalesOnly. Under 2021 har styrmodellen ändrats så att cheferna för de fyra varumärkena rapporterar till VD:n för den finska verksamheten. Det innebär kortare beslutsvägar och mer effektivt samarbete mellan specialistbolagen liksom en starkare företagskultur. Förändringen har varit framgångsrik och lett till stark tillväxt, högre lönsamhet och förbättrat medarbetarengagemang.

Wise har funnits sex år i Finland och har en bred kundbas med flera av de stora, internationellt välkända bolagen som kunder. Marknaden är starkt konkurrensutsatt och Wise styrka är den unika kombinationen av nischkompetenser, internt samarbete och snabbrörlighet.

Under 2021 har Wise Finland vuxit starkt inom HR konsulting och IR-rekrytering. Det nya erbjudandet med inhouse-rekrytering har också mött stort intresse i Finland och tjänsten har sålts till ett flertal kunder under året.

Utvecklingen 2021

Omsättningen ökade med 21,7 procent till 46,4 Mkr (38,1) och rörelseresultat förbättrades till 6,5 Mkr (5,3). Rörelsemarginalen uppgick till 14,0 procent (13,8). Tillväxten beror på det starka erbjudandet och den nya effektiva organisationen.

Hållbarhet

3

Foto: Erik Lefvander

Ett mer mänskligt och modigt arbetsliv

Vi vill medverka till att stärka värderingar och utmana fördomar för att stötta ett arbetsliv som präglas av mångfald och jämställdhet. Ett mer mänskligt och modigt näringsliv förstår och ser till att talang, kompetens och engagemang kommer till sin rätt oavsett vem som har dessa egenskaper.

Respekt för individen och alla kollegors lika värde anser vi är grundläggande för arbetslivet. När vi känner oss respekterade är vi mer benägna att ta ansvar för oss själva och vår situation. En grundläggande inställning hos oss är att olikheter ska ses som en tillgång i arbetslivet och tillvaratas.

Under hösten 2019 genomförde vi som ett led i vårt hållbarhetsarbete en väsentlighetsanalys baserat på dialoger med våra intressenter. Våra intressenter identifierade vi som:

- Kunder
- Medarbetare, konsulter och kandidater
- Leverantörer
- Investerare
- Myndigheter
- Branschorganisationer
- Konkurrenter
- Arbetstagarorganisationer

Vår affärsmodell innebär att vi har specialister inom rekrytering, HR-tjänster, konsultuthyrning och ledarutveckling. Mot bakgrund av verksamhetens art och fokus på HR är huvuddelen av våra hållbarhetsaktiviteter inriktade på frågor om arbetsliv. Våra risker inom hållbarhetsområdet uppstår främst internt och i relationerna med kunder och leverantörer.

Baserat på intressentdialogerna och väsentlighetsanalysen identifierade vi sju prioriterade hållbarhetsområden:

- Företagskultur och värderingar
- Informationssäkerhet
- Jämställdhet och mångfald
- Kränkande särbehandling och icke-diskriminering
- Mutor, jäv, risker för korruption
- Stress och psykisk ohälsa
- Kompetensutveckling

Vår verksamhet bygger på insikter om företagande, arbetsliv, människor och deras drivkrafter. Vi vet att framgångsrika företag byggs av passionerade människor. Det är inte en affärsidé eller en teknisk lösning i sig som ger konkurrenskraft och gör företag framgångsrika utan det är människors engagemang. Människor som får använda hela sin potential och kraft kan förändra världen.

Med våra värdeord passion, kvalitet och tillväxt är det vår övertygelse att företag når försprång genom människor. I koncernen finns specialister som ser till att både vi själva och kunderna rekryterar rätt från början, utvecklar starkt ledarskap och skapar förutsättningar för medarbetarna att växa och utvecklas. Människor mår bra när de får använda sin fulla potential. Genom att bidra till våra kunders framgång bidrar vi till ett mer mänskligt och modigt näringsliv.

Grunden för vårt hållbarhetsarbete är vår årliga plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete. Alla medarbetare ska känna till planen och arbeta efter den. Vårt sätt att göra affärer ska kännetecknas av hög etik både internt och i förhållande till kunder och andra intressenter. Till exempel ska våra leverantörer uppfylla Global Compacts principer.

Våra intressenter har inte identifierat miljö och klimatpåverkan som ett centralt hållbarhetsområde för Wise Group. Hållbarhetsfrågor som rör miljö och klimatpåverkan är trots det högt prioriterade hos oss och vi arbetar aktivt för att minska vårt CO_2-avtryck. Vi strävar därför efter att minimera energiförbrukningen, CO_2-utsläppen och avfallet i både vår egen, kundernas och leverantörernas verksamheter.

Wise Groups nya huvudkontor har genomgående präglats av ett fokus på miljö- och hållbarhet. Vid flytten har bland annat möblerna från det tidigare kontoret återanvänts och det finns en genomtänkt struktur för återvinning av allt avfall. Bland annat komposteras matrester på plats till egen Wisejord.

Styrning och uppföljning

Vi använder oss av såväl formella som informella verktyg för att genomföra policyer och planer. Företagskulturen kännetecknas av en stark tilltro till individens egen förmåga och omdöme och vilar på våra värderingar passion, kvalitet och tillväxt. Alla medarbetare väntas bidra till att de själva och koncernen når sina mål. Ledare på alla nivåer har ett särskilt ansvar och förväntas anta ett coachande förhållningssätt. För att stödja ledares och övriga medarbetares engagemang i hållbarhetsrelaterade frågor genomförs utbildningar, seminarier och andra typer av kompetensförstärkande arrangemang.

Styrelsen ansvarar för de övergripande riktlinjerna för koncernens hållbarhetsarbete. Koncernchefen, koncernledningen samt dotterbolagens VD:ar har ansvar för att operativt förverkliga styrelsens riktlinjer. Wise Group har alltid arbetat i FN Global Compacts anda och har undertecknat FN:s Global Compact. De värderingar som kommer till uttryck i Global Compacts tio principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption ligger till grund för styrningen av koncernen.

Årlig plan för förebyggande diskrimineringsåtgärder
Koncernchefen har det övergripande ansvaret för arbetet att motverka diskriminering och främja jämställdhet. Koncernchefen ansvarar för samordningen av den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder samt för att utveckla och följa upp jämställdhetsarbetet i ledningsgruppen. Dotterbolagens VD:ar ansvarar för det praktiska genomförandet enligt anvisningarna som finns i den årliga planen. Samtliga medarbetare har ansvar för att ta del av informationen och följa riktlinjerna för att främja jämställdheten och förhindra kränkande särbehandling.

Arbetet med att följa upp risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter i organisationen pågår kontinuerligt under året. Det sker bland annat genom medarbetarundersökningar, diskussionsforum och medarbetarsamtal. Under året ser vi löpande över rutiner, riktlinjer och policydokument.

Medarbetarna involveras i att analysera identifierade risker och hinder, bland annat genom att diskutera resultatet från medarbetarundersökningarna och genom diskussionsforum.

Identifierade åtgärder och uppdateringar av riktlinjer och policyer ska genomföras så snart som möjligt.

Den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder följs upp, utvärderas och revideras varje år samt godkänns av koncernledningen. Planen presenteras på sidorna 44-45.

Antikorruption
Koncernens CFO ansvarar för och samordnar koncernens ekonomi-, adminstrativa- och finansiella arbetsuppgifter. En viktig del av enhetens arbete är att utöva intern kontroll i enlighet med bolagets system som är utformat för att säkerställa efterlevnad av lagar och föreskrifter samt effektivitet i verksamheten. Motverkande av korruption och andra oegentligheter sker dels med stöd av koncernövergripande och förebyggande insatser (som till exempel utarbetande, revidering och uppdatering av policyer, ekonomihandbok, attestinstruktioner och rutiner), dels löpande kontroller genom avstämningar och rapportering. Rutinerna och kontrollerna säkerställer att avtal träffas av behöriga och att betalningar av fakturor, löner och provisioner sker i enlighet med riktlinjer och fastställda befogenheter.

Det sker fördjupade granskningar av dotterbolagen enligt ett rullande årsschema i syfte att öka transparensen och hitta förbättringsmöjligheter gällande såväl affärs- som rapporteringsprocesser.

Miljö
Koncernchefen är miljöansvarig och delegerar arbetet till dotterbolagen. Som ett led i att minska CO_2-utsläppen har Wise Group bland annat som mål att reducera resandet. Ett led i detta är att satsa på tekniska lösningar för att underlätta digitala möten samt att mäta och följa upp resandet. Vi föredrar elektronisk kommunikation framför papper och uppmuntrar våra kunder att också använda digitala kanaler för kommunikation. Återhållsamhet ska kännetecknа vår förbrukning av papper och andra material. Vi vill också att våra leverantörer ska leva upp till de miljömål som vi ställer på oss själva.

Wise Group bedriver inte någon verksamhet som är anmälnings- eller tillståndspliktig enligt Miljöbalken.

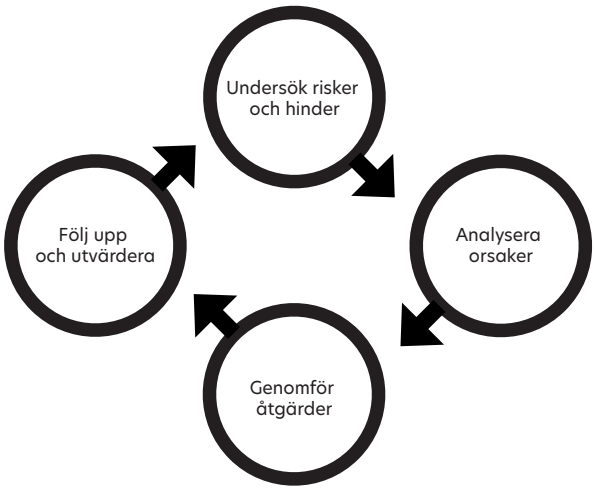
Risker och riskhantering
Risker och riskhantering är en integrerad del av internkontrollen. På sidorna 26-27 och i not 38 redogör vi för hur risker identifieras och hanteras.

Väsentliga hållbarhetsfrågor

Område	Mål[1]	Utfall 2021
Företagskultur och värderingar	eNPS över branschsnittet	29, väl över branschsnittet på 12
	Engagemangsindex över branschsnittet	82, över branschsnittet på 79
	Ledarskapsindex över branschsnittet	83, över branschsnittet på 77
Informationssäkerhet	Inga brott mot dataskyddsförordningen	En incident rapporterad till Datainspektionen. Incidenten inträfffade i Edge HR som avyttrades i november 2021.
Jämställdhet och mångfald	Fördelning kvinnor/män:	Styrelse 33% kvinnor, 67% män
	Styrelse och koncernledning 40% kvinnor och 60% män eller jämnare	Koncernledning 67% kvinnor, 33% män
	Medarbetare och mellanchefspositioner 70% kvinnor och 30% män eller jämnare	Chefer med personalansvar 74% kvinnor, 26% män
		Medarbetare 67% kvinnor, 33% män
Kränkande särbehandling och icke-diskriminering	Inga rapporterade fall av kränkande särbehandling eller diskriminering	Inga rapporterade fall av kränkande särbehandling eller diskriminering
Mutor, jäv, risker för korruption	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korruption	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korruption
Stress och psykisk ohälsa[2]		
Kompetensutveckling[2]		

[1] Indexen eNPS, engagemangsindex och ledarskapsindex redovisas på sidorna 18-19.
[2] Under 2022 ska målen formuleras för områdena Stress och psykisk ohälsa samt Kompetensutveckling.

Kontinuerligt förbättringsarbete



Visselblåsartjänsten

Visselblåsartjänsten är en möjlighet för medarbetare och andra intressenter att slå larm om upptäckta eller misstänkta avvikelser från våra policyer och etiska riktlinjer. Tjänsten minskar risken för missförhållanden och ökar sannolikheten för att framgångsrikt hantera eventuella överträdelser. Visselblåsartjänsten är anonym. Under 2021 har inga fall rapporterats till visselblåsartjänsten.

Visselblåsartjänsten kan användas vid misstanke om brott mot koncernens etiska riktlinjer, till exempel då det upptäcks brister eller risk beträffande säkerhet på arbetsplatsen, ekonomiska oegentligheter och korruption, allvarliga trakasserier och diskriminering eller miljöbrott. Våra medarbetare har en nyckelroll för att fånga upp eventuella avvikelser från våra etiska riktlinjer.

Starkt samhällsengagemang

Vår verksamhet och samhällsengagemang präglas av ambitionen att skapa ett mer mänskligt och modigt arbetsliv. Vi är specialister som genom att vara generösa med kunskapsdelning tar en naturlig plats som ”thought leaders” inom aktuella områden. Wise Group har som moderbolag, i tillägg till specialistbolagens egna initiativ, tagit ton för hela koncernen när vi delat med oss av vår syn på karensdag, framtidens kontor, röd tråd i hållbarhetsinitiativ och balans mellan distans- och kontorsarbete både under och efter pandemin.

White Papers, bloggar och seminarier

Vi vill bidra till ökat kunnande i samhället om arbetslivsfrågor och HR genom att publicera och sprida insikter i form av guider, white papers, rapporter och bloggar i olika kanaler. Vi bjuder även löpande in till seminarier och webinarer inom HR-området. Här följer några exempel:

Inspiration Lön
Inspiration Lön startades av Wise Professionals 2017 och blev under 2020 ett digitalt event. Under 2021 hade Inspiration Lön cirka 480 deltagare.

Human Growth Award
Vi både inspireras och inspirerar gärna. Ett exempel på detta är att Wise Group varje år delar ut Human Growth Award till Sveriges bästa HR-team. Det är ett pris som lyfter fram inspirerande idéer och HR-teamen bakom dem. Kriterierna är att teamen skapar attraktiva och hållbara kulturer, innoverar och frigör kraft hos medarbetarna samt driver affären framåt och skapar goda mätbara resultat. Juryn består av HR-cheferna från föregående års finalistteam. Läs mer om Human Growth Award på sidan 19.

Administration Day
The Pace uppmärksammar den årliga Administrative Professionals Day genom ett halvdagsevent som ska inspirera personer inom yrkesområdet Business Administration. Eventet Administration Day 2021 hade 365 deltagare.

Podcasts

Våra dotterbolag bidrar med kunskapsdelning via kostnadsfria poddar där arbetslivsrelaterade ämnen berörs, ofta tillsammans med externa experter. Våra specialister medverkar också ofta i externa poddar på teman som vi gärna inspirerar inom.

Lönepodden
I Lönepodden inspirerar vi och stärker personer som verkar inom yrkesområdet lön. Sedan starten i januari 2018 har 49 avsnitt publicerats som totalt haft över 91 000 lyssningar.

Påjobbetpodden
Påjobbetpodden har cirka 16 000 lyssningar per månad och är en av Sverige största poddar inom ledarskap.

Forskning, undersökningar och samarbeten

Centrum för global HRM (CGHRM)
Vi deltar i och stöttar forskning om arbetsplatser genom vårt samarbete med Centrum för global HRM (CGHRM), det första centrumet för HR Management (HRM) i sitt slag i Norden. Visionen är att skapa en nationell och på sikt också internationell mötesplats för HRM-frågor för akademi, näringsliv och offentlig sektor. CGHRM:s syfte är att stärka svensk HRM-forskning genom att vara en mötesplats och kunskapsbank samt att genom bred forskarsamverkan initiera, utveckla och driva relevant HRM-forskning och utveckling i dialog med näringsliv och offentlig sektor. Vi verkar för att tillsammans med CGHRM främja den svenska konkurrenskraften genom att utveckla kunskap som stärker organisationers och individers kompetens samt ett hållbart och balanserat arbetsliv.

Mercuri International Research (tidigare ProSales)
För att underbygga sin egen metodik och förse kunder samt marknaden med aktuella insikter samarbetar SalesOnly med forskningsinstitutet Mercuri International Research som undersöker nya fenomen inom B2B-försäljning och marknadsföring. SalesOnly är också huvudsponsor vid det årliga eventet the Sales conference med cirka 2 000 deltagare.

I november 2021 släppte SalesOnly tillsammans med Mercuri International Research en studie där kompetensgapet hos säljorganisationer kartlagts samt vilka kompetenser och säljegenskaper som kommer att efterfrågas i framtiden. Studien baseras på intervjuer med över 1 000 globala företagsledare från ett brett spektrum av branscher.

Studien visar bland annat att 90 procent rapporterar kompetensglapp i sina säljorganisationer och 33 procent av säljarna och säljcheferna saknar rätt kompetens för framtiden. 90 procent av företagen tycker det är en utmaning att rekrytera och attrahera rätt kompetens till marknad och sälj. Orsaken är den digitala omställningen som accelererats de senaste åren och påverkar hela säljlandskapet när köp- och säljbeteenden förändras. Företagen har svårt att hänga med när försäljningen blir allt mer komplex och mångfacetterad.

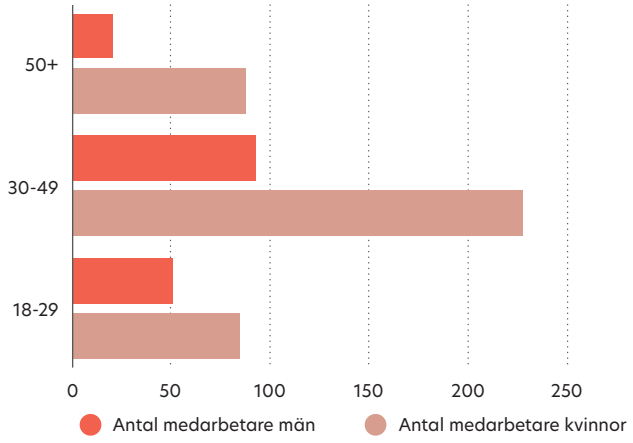
Mentor Sverige
Mentor Sverige verkar ideellt för att ungdomar ska få utvecklas hållbart, hälsosamt och drogfritt och därmed ge dem en ökad framtidstro. Våra medarbetare har möjlighet att vara mentor och att delta i ”Jobbmentor” där de under en halvdag belyser HR-yrket för högstadieelever. Det är ett sätt att stärka unga människors inträde i arbetslivet, ge dem erfarenhetsutbyte och även föra ut HR- och jämställdhetsfrågor till ungdomar. Vi är också stolt partner av Mentors årliga traineeprogram där vi erbjuder deltagarna en workshop i intervjuteknik och CV-skrivning på våra Sverigekontor. Workshopen avrundas med att ungdomarna mottar sina diplom av Mentor.

IT-specialister vill jobba hemifrån

När regeringen i september 2021 meddelade att rekommendationen om hemarbete plockas bort genomförde Wise IT en undersökning bland IT-specialister om hur de vill jobba framöver. Wise IT frågade över 900 IT-specialister och 94 procent uppger att de vill ha möjlighet att arbeta hemifrån. De flesta, 78 procent, vill helst kombinera arbete på kontor med arbete hemifrån, medan 15 procent endast vill arbeta hemifrån.

Skälen till att arbeta hemifrån är framför allt ökad livskvalitet genom att familjen får mer tid tillsammans och en vardag med mindre stress. Många lyfter också ökad effektivitet och möjligheten att hinna med att träna liksom minskad miljöpåverkan som skäl till distansarbete. Samtidigt betonar många vikten av att träffa sina kollegor fysiskt ibland eftersom det är bra för samarbetet och kreativiteten. För företagen och de som rekryterar får möjligheten till distansarbete betydande konsekvenser eftersom geografiskt avstånd minskar i betydelse och tillgången till potentiella nya medarbetare ökar.

Medarbetare fördelade på ålder och kön



EU:s taxonomi

För att nå klimat- och energimålen för 2030 samt målen i den europeiska gröna given har EU upprättat EU:s taxonomiförordning. Syftet är att tillhandahålla ett verktyg för att styra investeringar mot hållbara projekt och aktiviteter. Taxonomin är ett klassificeringssystem för vad EU betraktar som hållbara ekonomiska verksamheter.

Börsnoterade företag med fler än 500 anställda i genomsnitt under 2021 omfattas av taxonomin. Wise Group hade under 2021 i genomsnitt 491 heltidsanställda medarbetare. Vid årets slut uppgick antalet medarbetare till 566 heltidsanställda. Wise Group har studerat taxonomin och gör bedömningen att koncernens verksamhet som omfattar HR konsulting, ledarutveckling, rekrytering och konsultuthyrning inte direkt bidrar till begränsning av klimatförändringar eller anpassning till klimatförändringar.

	Koncernen totalt 2021, MSEK	Andelen ekonomiska verksamheter som omfattas av taxonomin, %	Andelen ekonomiska verksamheter som inte omfattas av taxonomin, %
Omsättning	744,6	0	100
Driftsutgifter (opex)	0,3	0	100
Kapitalutgifter (capex)	3,5	0	100

Årlig plan för förebyggande diskrimineringsåtgärder

Den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder är grunden för arbetet med de hållbarhetsfrågor som vi definierat som mest väsentliga: företagskultur och värderingar, jämställdhet och mångfald, kränkande särbehandling och icke-diskriminering samt kompetensutveckling.

Planen innehåller vårt förebyggande och främjande arbete för att verka för lika rättigheter och möjligheter i hela koncernen. Respekt för individen och alla kollegors lika värde är grundläggande för alla våra relationer. När vi känner oss respekterade är vi mer benägna att ta ansvar för oss själva och vår situation. Alla ska, om kompetensen är likvärdig, ha samma möjligheter till anställning hos Wise Group och våra dotterbolag samt till utveckling och inflytande i arbetet. Olikheter ska ses som en tillgång och tillvaratas. Mångfaldsperspektivet ska finnas med i den dagliga verksamheten, i utveckling och i beslut. Vi medverkar gärna till kontinuerliga diskussioner och ökad medvetenhet om könsroller, jämställdhet och mångfald.

Här följer en sammanfattning av den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder:

Rekrytering och urval

Rekryteringsprocessen är en central affärsprocess eftersom större delen av koncernens verksamhet utgörs av konsultuthyrning och rekrytering åt kund. Vi värnar om principen om alla människors lika värde och ska vid rekryteringar uppmärksamma ett brett spektrum av meriter med syfte att bredda urvalet av kandidater. Vi ser mångkulturell bakgrund som en merit.

Både vid rekryteringar för egen och kunds räkning använder vi en kompetensbaserad metod som matchar sökande mot kompetensprofil. Vi kan tillämpa anonymiserade rekryteringsprocesser, vilket innebär att kompetensprofilen som presenteras varken innehåller namn, ålder, bilder eller annan information som kan medverka till en förstärkning av gängse normer.

Vi vill ifrågasätta gängse roller och normer genom medvetna val utifrån ett mångfaldsperspektiv. Frågor att ställa sig inför en ny rekrytering, vare sig den är för internt eller externt bruk, och genom hela processen är: Hur ser normerna ut? Kan vi vända på perspektiven? Finns det andra val att göra? I det syftet har vi utformat hjälpmedel som till exempel ”Mångfald - Analysera intern kompetensförsörjning” och genomför externa seminarier inom området. Ingen varken internt eller externt ska känna sig förnedrad eller kränkt.

Åtgärder och aktiviteter

Alla medarbetare ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder och arbeta i linje med denna. Vi erbjuder både interna och externa seminarier med frågeställningar som utmanar rådande normer och utvecklar våra medarbetare, kunder och leverantörer. Vi har ett partnerskap med Mentor Sverige där vi bland annat erbjuder våra medarbetare möjlighet att vara jobbmentor för att belysa HR-yrket för gymnasieelever.

I vår bransch råder en sned könsfördelning. I kandidatprogrammet Personal, arbete och organisation vid Stockholms universitet höstterminen 2021 var 19 procent av de sökande män och 81 procent kvinnor. Enligt SCB var cirka 67 procent kvinnor och 33 procent män inom yrkesgruppen personal- och HR-chefer år 2019. Under året var medelantalet anställda inom Wise Group 491 varav 67 procent kvinnor och 33 procent män. Vi har satt som mål att ha en balanserad könsfördelning bland våra medarbetare och i mellanchefsledet en fördelning på 70 procent kvinnor och 30 procent män eller jämnare. För styrelsen och koncernledningen har vi som mål en könsfördelning på 40 procent kvinnor och 60 procent män eller jämnare.

Bra arbetsförhållanden

Jämställdhet och mångfald ska vara en naturlig del av verksamheten inom vår koncern. Arbetet ska organiseras för verksamhetens bästa, vilket kräver att alla medarbetare får bidra med sin kraft och kunskap, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsavvikelse, sexuell läggning eller ålder. Organisationen ska utgå från att alla tar ansvar både för sin egen arbetsuppgift och för helheten. Den fysiska och psykosociala miljön ska vara lämpad för alla medarbetare.

Åtgärder och aktiviteter

Alla medarbetare ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till den årliga planen för förebyggande diskrimineringsåtgärder och arbeta i linje med denna. Under introduktionen för nya medarbetare ska både kvinnliga och manliga medarbetare representera bolagen. I Sverige erbjuds friskvårdsbidrag till alla medarbetare och hälsokontroll varje år från det året personen fyller 50.

Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Vi har en positiv attityd till kvinnor och män som vill vara föräldralediga. Föräldraskap samt föräldraledighet ska ses som en värdefull erfarenhet och får inte vara ett hinder i karriär och utvecklingsmöjligheter. Det ska vara möjligt och accepterat för såväl kvinnor som män att förena föräldraskap och arbete inom koncernen. Föräldraledighet och vård av barn får inte tas upp vid löne- och utvecklingssamtal som en missgynnande faktor. Vi ska fortsätta att uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldraledighet.

Åtgärder och aktiviteter
Vid återgång till arbetet ska den föräldralediga få en introduktion och vid behov anpassning av arbetet av chef. Om föräldraledigheten varat längre än nio månader ska den föräldralediga kunna delta i koncernens introduktionsdagar för nya medarbetare. Möten ska i största möjliga mån läggas på tider som passar medarbetaren som är föräldraledig.

Kompetensutveckling och karriärmöjligheter

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling och vi arbetar för att alla ska ha lika villkor för avancemang inom organisationen, utveckling och utbildning. Ett viktigt inslag i vår företagskultur är självledarskap eftersom vi vet att graden av självledarskap och motivation korrelerar. Med självledarskap avser vi bland annat att varje medarbetare genom självkännedom och kontinuerlig reflektion ska ta stort ansvar för den egna utvecklingsvägen. Därför rekommenderar vi våra medarbetare att tillsammans med sin chef sätta en plan för när och hur ofta de önskar ha en dialog samt agendan för dialogen.

Åtgärder och aktiviteter
Medarbetarna har gemensamma verktyg som underlättar deras prioriteringsförmåga och att ge och ta emot feedback. Varje år genomförs minst tre medarbetarundersökningar som följs upp och leder till åtgärder.

Jämställda löner

Vi tillämpar individuell, kompetensbaserad och könsneutral lönesättning. Inom varje svenskt dotterbolag och i moderbolaget sker varje år en lönekartläggning för att säkerställa likvärdig värdering av tjänster. Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Åtgärder och aktiviteter
Cheferna ska löpande se över hur nya befattningar eller befattningar som ändrats i innehåll värderas och i samband med lönerevision analysera och åtgärda om det finns icke-könsneutrala löneskillnader för lika eller likvärdiga befattningar.

Icke-diskriminerande marknadsföring

Vi arbetar kontinuerligt och medvetet för att säkerställa att ingen framställs nedvärderande, diskriminerande, normativt eller stereotypt i marknadsföringsmaterial. Fördelningen av antalet kvinnor-män, och hur de framställs i marknadsföringshänseende ska tas i beaktning av samtliga som publicerar innehåll vare sig det är för internt eller externt bruk. Ingen ska framställas på ett nedvärderande eller diskriminerande sätt i marknadsföring.

Åtgärder och aktiviteter
Den internt eller externt som får i uppdrag att utforma marknadsföringsmaterial ska få information om vår inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.

Nolltolerans mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Vi accepterar inte sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form. Vi förväntar oss att alla medarbetare medverkar till att förebygga och motverka att detta uppstår.

Åtgärder och aktiviteter
Nya medarbetare ska få information om våra policyer och årlig plan för antidiskriminerande åtgärder. Alla medarbetare är skyldiga att ta ansvar och motverka sexuella trakasserier. I händelse av kränkningar och sexuella trakasserier ska medarbetare handla tydligt och konsekvent i enlighet med policyn.

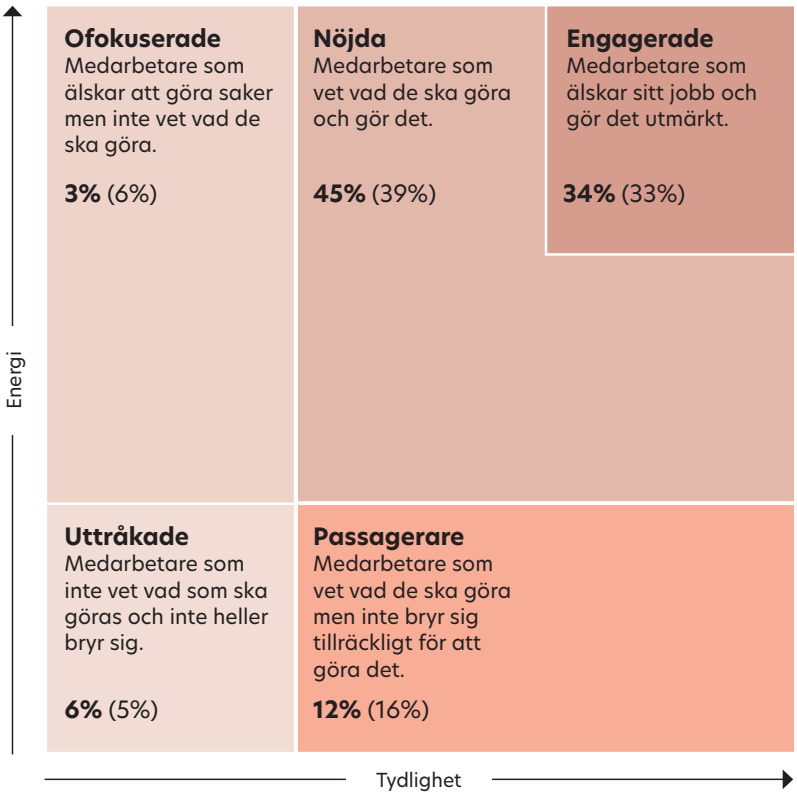
Policyer inom hållbarhetsområdet

Hållbarhetsområde	Miljö- och klimatpåverkan	Sociala, arbets- och mänskliga rättigheter	Antikorruption
Policyer	Resepolicy	Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete Uppförandekoden Jämställdhets- och mångfaldspolicy Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering Arbetsmiljöpolicy	Uppförandekoden
Huvudämnen	Resepolicy som syftar till kostnadseffektiva transporter och att minimera miljöpåverkan. I första hand ska videokonferenser användas för möten med kunder. Där fysiska möten är nödvändiga ska medarbetare välja kostnadseffektiva och miljövänliga alternativ. Flygresor ska undvikas.	Motiven och inriktning på det förebyggande antidiskrimineringsarbetet samt mål och ansvarsfördelning. Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Ingen får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsavvikelse, sexuell läggning eller ålder. Anonym visselblåsartjänst. Fortsätta uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldraledighet. Inga sexuella trakasserier eller kränkande särbehandlingar ska förekomma eller tolereras.	Uppförandekoden innehåller riktlinjer för styrelse, ledning, medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter beträffande mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och arbetsrätt, miljö och antikorruption, förhållningssätt till kunder, informationshantering och informationsgivning. Alla medarbetare och leverantörer ska följa Global Compacts principer. Leverantörer som konkurrerar om kontrakt behandlas opartiskt och rättfärdigt och ska alltid kunna känna tillit till Wise Groups integritet i urvalsprocesserna. Wise Group tar avstånd från bestickning i alla former. Anonym visselblåsartjänst.

Engagerade medarbetare ökar kundupplevelsen

Vi vet att engagerade medarbetare driver affären. Därför låter vi varje år Brilliant genomföra medarbetarundersökningar i våra dotterbolag. Siffrorna i diagrammet anger det samlade utfallet för Wise Group vid mätningen 2021 och inom parentes 2020.

Engagemangsindex mäts över två dimensioner: energi och tydlighet. Medarbetarna får fyra frågor inom dimensionen energi som rör stolthet, motivation och viljan att göra det lilla extra. Inom dimensionen tydlighet får de fyra frågor som är kopplade till företagets, arbetsgruppens och individens mål.



Tillväxt

Värdeord #3

Näringslivet är i en stor omställning där kompetensförsörjning, värdeskapande och medarbetarengagemang är centrala frågor som berör verksamheten. Många företag står inför strategiska utvecklingsresor som kräver ett nytt tänk kring HR, kompetensförsörjning och ledarskapsfrågor för att de ska nå sina affärsmål.

Bolagsstyrning

50 Bolagsstyrningsrapport
60 Styrelse
62 Koncernledning

4

Foto: Erik Lefvander

Renodling av verksamheten

Under 2021 har avyttringen av Brilliant Future till aktieägarna liksom försäljningen av Edge HR inneburit en renodling av Wise Groups verksamhet och fokus på kärnverksamheten. I samband med överföringen av Brilliant Future till aktieägarna noterades bolaget på First North Growth Market.

Wise Group AB (publ) är ett publikt aktiebolag som är noterat på Nasdaq Stockholms huvudlista. Bolaget utgör moderbolag i Wise Group-koncernen.

Till grund för styrningen av Wise Group ligger den svenska aktiebolagslagen, Nasdaq Stockholms emittentregelverk, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden), Aktiemarknadsnämndens uttalanden samt andra tillämpliga svenska och utländska lagar och regler liksom interna styrdokument.

Denna bolagsstyrningsrapport har upprättats som en del av årsredovisningslagen och bolagets tillämpning av Koden. Rapporten har granskats av revisorerna. Inga avsteg har gjorts från Koden.

Bolagsordning

Gällande bolagsordning antogs av årsstämman den 9 maj 2017 och ändrades vid årsstämman den 12 maj 2021 för att anpassa den till gällande lag rörande deltagande vid bolagsstämma.

I bolagsordningen fastslås bland annat att styrelsen ska bestå av 3–8 ledamöter utan suppleanter. Styrelsen väljs årligen på årsstämman för tiden intill dess nästa årsstämma har hållits. Bolaget ska ha 1–2 revisorer med eller utan revisorssuppleant eller ett registrerat revisionsbolag.

Kallelseannonsering sker i Post och Inrikes Tidningar och på bolagets webbplats wisegroup.se. Bolaget upplyser i Svenska Dagbladet om att kallelse skett. Bolagets säte är Stockholm och räkenskapsåret är kalenderår.

Bolagsordningen innehåller inte bestämmelser rörande entledigande av styrelseledamot eller ändring av bolagsordningen.

Aktieägare

Wise Groups aktie är noterad på Nasdaq Stockholm, Small Cap, sedan december 2015. Aktiekapitalet uppgår till 1 478 172 kr och är fördelat på 7 390 860 aktier med ett kvotvärde om 0,20 kr vardera. Alla aktier har samma rösträtt. Antalet aktieägare var vid årsskiftet 2 385 (2 510). De största ägarna med över tio procent av aktiekapitalet och rösterna var den 30 september 2021 Stefan Rossi 35,3 procent, Juhler Group 15,6 procent och Erik Mitteregger 13,5 procent.

De största ägarna har möjlighet att var för sig eller tillsammans utöva ett väsentligt inflytande över bolaget. I syfte att garantera att detta inflytande inte missbrukas följer bolaget Koden.

Årsstämma

Årsstämman är bolagets högsta beslutande organ och det är på årsstämman och eventuella extra bolagsstämmor som samtliga aktieägare kan utöva sin rösträtt och besluta i ärenden som påverkar bolaget och dess verksamhet.

Wise Group håller sin årsstämma inom sex månader efter räkenskapsårets utgång och kallelse publiceras tidigast sex och senast fyra veckor före stämman. Vid årsstämman fattas bland annat beslut om fastställande av resultat- och balansräkningar, disponering av årets vinst eller förlust och beslut om utdelning samt ansvarsfrihet för styrelseledamöter och VD. Vidare beslutas om arvoden till styrelse och revisorer. Därefter väljs styrelse och revisor för tiden intill nästa årsstämma. Därtill behandlas andra lagstadgade ärenden samt, minst vart fjärde år, fattas beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Utöver detta fattar bolagsstämmorna också beslut om andra förslag från styrelsen och aktieägare.

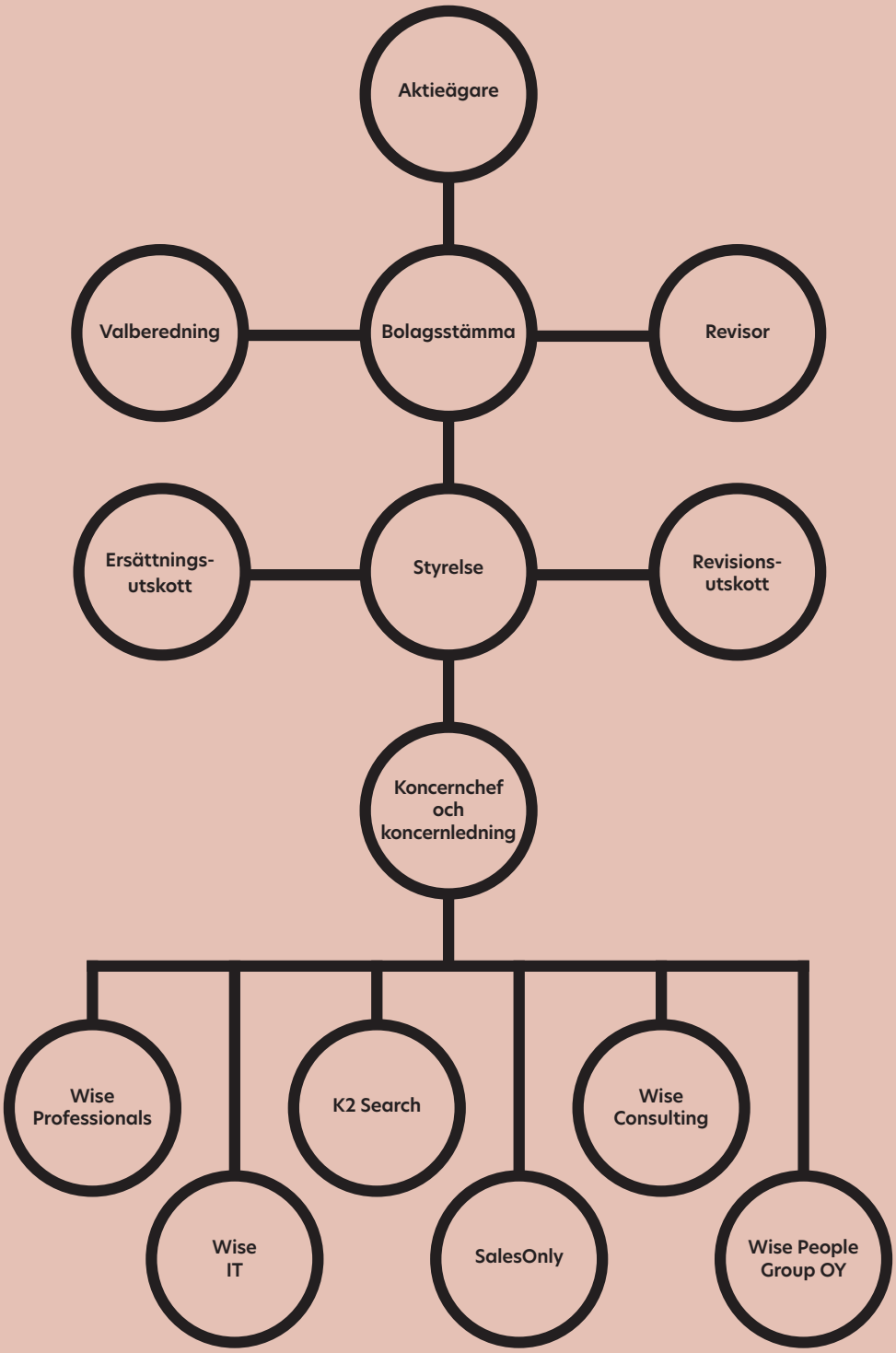
Samtliga aktieägare som är registrerade i aktieboken på avstämningsdagen och som anmält deltagande i tid enligt bolagsordningens bestämmelser har rätt att delta i stämman och rösta för sitt innehav av aktier. Aktieägare får företrädas av ett eller två ombud. Aktieägare har också rätten att uttala sig och ställa frågor vid stämman.

Efter årsstämman ska bolaget utan dröjsmål skicka ut ett pressmeddelande i vilket ska framgå viktiga beslut som fattats.

Årsstämma 2021

Wise Groups årsstämma hölls den 12 maj 2021 och genomfördes till följd av pandemin genom obligatorisk förhandsröstning med stöd av tillfälliga lagregler. De avgivna poströsterna representerade 54,59 procent av rösterna och kapitalet. Till stämmans ordförande valdes Erik Mitteregger, tillika styrelseordförande i Wise Group AB. Årsstämman fattade beslut i enlighet med styrelsens respektive valberedningens förslag om:

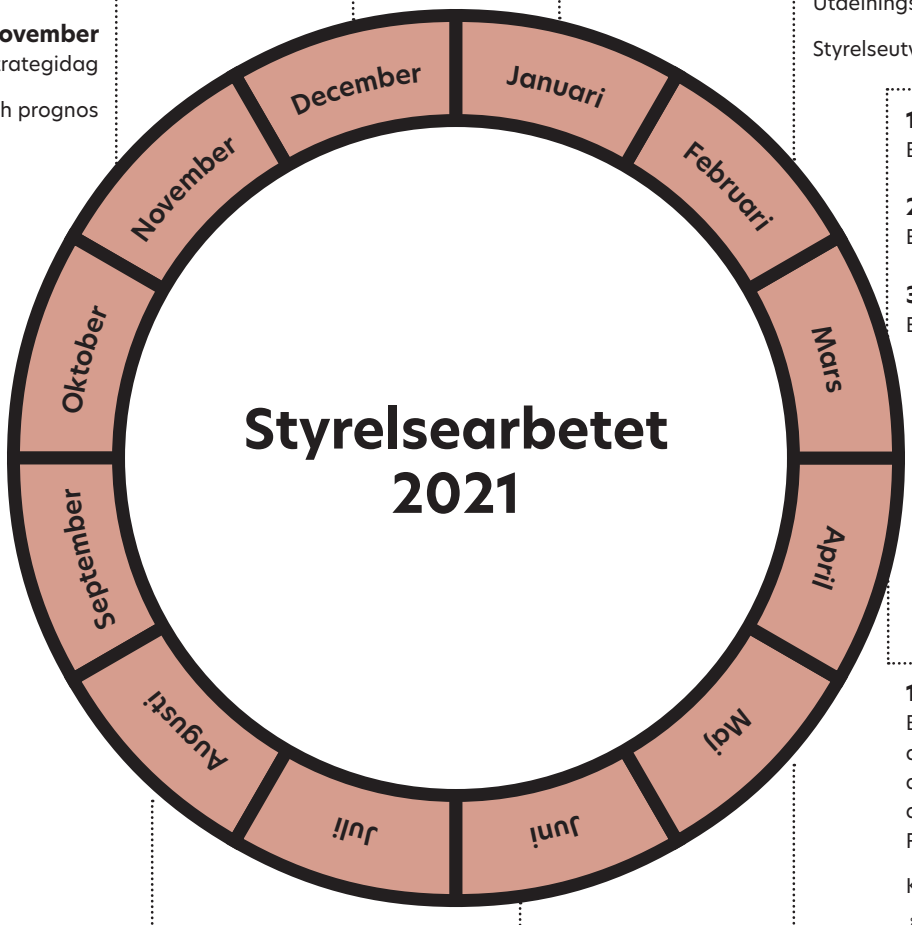
- Fastställande av resultat- och balansräkning för räkenskapsåret 2020.
- Att ersättning till styrelsens ledamöter ska utgå med 215 000 kr till envar och arvode till styrelsens ordförande ska utgå med 430 000 kr.
- Att arvode ska utgå med 50 000 kr till ordförande i revisionsutskottet och med 25 000 kr till envar av övriga ledamöter i revisionsutskottet samt med 20 000 kr till ordförande i ersättningsutskottet och med 10 000 kr till envar av övriga ledamöter i ersättningsutskottet. Att ersättning till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.
- Att till styrelseledamöter omvälja Ingrid Lindquist, Stefan Mahlstein, Erik Mitteregger, Jon Persson, Stefan Rossi och Torvald Thedéen samt till ny ledamot välja Annika Viklund.
- Att omvälja Erik Mitteregger till styrelseordförande.
- Att omvälja Ernst & Young AB som bolagets revisor för tiden intill nästa årsstämma.



Organisation och styrning

Aktieägarna utövar sitt inflytande över Wise Group på årsstämman och övriga bolagsstämmor. Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Ansvaret för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter ankommer på styrelsen och VD i enlighet med svensk aktiebolagslag, andra lagar och förordningar, Nasdaq Stockholms emittentregelverk, Koden, bolagsordningen och styrelsens interna styrinstrument.

Styrelsearbetet 2021



12 januari
Beslut att undersöka möjligheten att överföra ägandet i dotterbolaget Brilliant Future till aktieägarna i Wise Group

28 januari
Extra möte

18 februari
Rapport för fjärde kvartalet

Utdelningsförslag

Styrelseutvärdering

14 mars
Extra möte

26 mars
Extra möte

30 mars
Extra möte

12 april
Beslut om erbjudande till aktieägarna att förvärva units i dotterbolaget Brilliant Future

Kallelse till årsstämma

Årsredovisningen antas

11 maj
Rapport för första kvartalet

12 maj
Ordinarie möte med efterföljande årsstämma

Konstituerande möte

17 juni
Beslut om ägarspridning av units i Brilliant Future

19 augusti
Rapport för andra kvartalet

11 november
Rapport för tredje kvartalet

25 november
Strategidag

Affärsplan och prognos

7 december
Extra möte

13 december
Beslut om kallelse till extra bolagsstämma för inval av ny ledamot

- Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
- Styrelsens ersättningsrapport.
- Att valberedningen ska bestå av tre personer och principerna för utseende av valberedningen fastställdes.
- Att bemyndiga styrelsen, att vid ett eller flera tillfällen, intill tiden framtill nästa årsstämma, med eller utan avvikelse från aktieägarnasmföreträdesrätt, fatta beslut om nyemission av högst 1 478 172 aktier. Genom beslut med stöd av bemyndigandet ska aktiekapitalet kunna ökas med högst 295 634 kr. Bemyndigandet ska även innefatta rätt för styrelsen att beslut om nyemission med bestämmelse om kontant, apport, kvittning eller annat villkor som avses i 13 kap. 5 § första stycket 6 p aktiebolagslagen.
- Ägarspridning av units bestående av aktier och teckningsoptioner av serie TO1 i Brilliant Future AB.
- Ändring av bolagsordningen för att anpassa den till gällande lag rörande deltagande vid bolagsstämma.

Extra bolagsstämma januari 2022

Vid extra bolagsstämma den 13 januari 2022 godkändes valberedningens förslag att utse Roland Gustavsson till ny styrelseledamot efter Jon Persson som lämnat sitt uppdrag i oktober 2021. Bolagsstämman beslöt också att de arvoden som årsstämman beslutade om i maj 2021 alltjämt ska gälla för tiden fram till slutet av nästa årsstämma, med tillägg av att avgående eller nyvald styrelseledamot erhåller arvode för sitt arbete i enlighet med den arvodesnivå som beslutades av årsstämman 2021 proportionerligt i förhållande till mandattidens längd.

Årsstämma 2022

Wise Groups årsstämma 2022 äger rum torsdag 19 maj 2022 kl 16.00 i bolagets lokaler på Linnégatan 87 i Stockholm. För mer information om årsstämman hänvisas till sidan 112 och bolagets webbplats wisegroup.se.

Valberedning

Vid årsstämman den 12 maj 2021 beslutades om följande principer för utseende av en valberedning som ska gälla tills vidare:

Valberedningen ska ha tre ledamöter varav en ska utses till ordförande. Majoriteten av valberedningens ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Verkställande direktören eller annan person från bolagsledningen ska inte vara ledamot av valberedningen. Styrelseledamöter kan ingå i valberedningen, men ska inte utgöra en majoritet av valberedningens ledamöter.

Styrelsens ordförande ges i uppdrag att, med utgångspunkt från Euroclear Sweden AB:s aktieägarförteckning per den sista bankdagen vid tredje kvartalets utgång, kontakta de tre största aktieägarna i bolaget, vilka sedan äger rätt att utse en ledamot var till valberedningen. Ordförande i valberedningen ska, om inte ledamöterna enas om annat, vara den ledamot som röstmässigt representerar den störste aktieägaren. Styrelsens ordförande eller annan styrelseledamot ska dock inte vara valberedningens ordförande. Om mer än en styrelseledamot ingår i valberedningen får högst en av dem vara beroende i förhållande till bolagets större aktieägare. Minst en av valberedningens ledamöter ska vara oberoende i förhållande till den i bolaget röstmässigt största aktieägaren eller grupp av aktieägare som samverkar om bolagets förvaltning.

Om någon av de tre största aktieägarna avstår sin rätt att utse ledamot till valberedningen ska nästa aktieägare i storlek beredas tillfälle att utse ledamot till valberedningen. Valberedningens mandatperiod sträcker sig fram till dess att ny valberedning utsetts.

Valberedningens sammansättning ska offentliggöras på bolagets webbplats så snart de utsetts, dock senast sex månader före årsstämman. Om ledamot utsetts av viss ägare ska ägarens namn anges.

Ledamot ska lämna valberedningen om aktieägaren som utsett denne ledamot inte längre är en av de tre största aktieägarna, varefter ny aktieägare i storleksmässig turordning ska erbjudas att utse ledamot. Om ej särskilda skäl föreligger ska dock inga förändringar ske i valberedningens sammansättning om endast mindre förändringar i röstetal ägt rum. Aktieägare som utsett representant till ledamot i valberedningen äger rätt att entlediga sådan ledamot och utse ny representant till ledamot i valberedningen. Förändringar i valberedningen ska offentliggöras omedelbart.

Valberedningens uppgift är att lämna förslag till årsstämman avseende stämmans ordförande, styrelse, styrelseordförande, ersättning till styrelseledamöter samt i förekommande fall förslag till arvode till revisor och val av revisor. Valberdningen ska också, i den mån det anses erforderligt, lämna förslag till ändringar i instruktionen till valberedningen.

Valberedningen ska i samband med sitt uppdrag i övrigt fullgöra de uppgifter som enligt Koden ankommer på valberedningen, innefattande bland annat att vidarebefordra viss information till bolaget så att bolaget kan fullgöra sin informationsskyldighet enligt Koden och att bolaget på begäran av valberedningen ska tillhandahålla personella resurser såsom sekreterarfunktion i valberedningen för att underlätta valberedningens arbete. Vid behov ska bolaget även kunna svara för skäliga kostnader för externa konsulter som av valberedningen bedöms nödvändiga för att valberedningen ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

Valberedningen inför årsstämman 2022 offentliggjordes den 19 oktober 2021. De aktieägare som utsett ledamöter till valberedningen representerar tillsammans cirka 64 procent av röstetalet för samtliga aktier i bolaget.

Valberedningen utgörs av:

Christian Rossi som representant för Stefan Rossi,
Erik Dyrmann Juhler som representant för Juhler Group och
Per Åhlgren som representant för Erik Mitteregger förvaltnings AB.

Aktieägare har kunnat lämna förslag och synpunkter till valberedningen fram till den 14 januari 2022.

Styrelsens närvaro, oberoende och ersättningar 2021

Ledamot	Styrelsemöte	Revisions-utskott	Ersättnings-utskott	Oberoende i förhållande till bolaget	Oberoende i förhållande till större aktieägare	Ersättning, Tkr
Erik Mitteregger	16/16	-	4/4	Ja	Nej	262 500
Ingrid Lindquist	16/16	5/5	-	Ja	Ja	235 835
Stefan Mahlstein	16/16	-	4/4	Ja	Ja	220 835
Jon Persson[1]	11/11	4/4	-	Ja	Ja	195 835
Stefan Rossi	16/16	-	-	Nej	Nej	185 419
Charlotte Sundåker[2]	7/9	-	1/2	Ja	Ja	89 585
Torvald Thedéen	16/16	5/5	-	Ja	Ja	260 831
Annika Viklund[3]	7/7	-	2/2	Ja	Ja	135 416
Totalt antal möten	**16**	**5**	**4**			

[1] Avgick som ledamot i styrelsen den 18 oktober 2021 efter att ha tillträtt en operativ befattning i ett annat bolag som inte tillåter fortsatt engagemang i Wise Group AB:s styrelse.

[2] Avgick vid årsstämman 12 maj 2021.

[3] Invaldes vid årsstämman 12 maj 2021.

Styrelsen och dess styrning

Styrelse

Styrelsens övergripande uppgift är att för aktieägarnas räkning förvalta bolagets angelägenheter på ett sådant sätt att ägarnas intresse av långsiktig god kapitalavkastning tillgodoses på bästa möjliga sätt. Styrelsen har även det övergripande ansvaret för Wise Groups organisation och förvaltning samt utser en VD tillika koncernchef som ansvarar för den löpande förvaltningen enligt riktlinjer och anvisningar. Styrelsen slår fast den övergripande strategiska inriktningen och bestämmer koncernens finansiella mål och mål för hållbarhetsarbetet. Styrelsen beslutar också om förvärv eller avyttringar av verksamheter om dessa har en signifikant påverkan på koncernens finansiella ställning. Styrelsen svarar även för att koncernen har en lämplig struktur så att styrelsen på bästa sätt kan utöva sitt ägaransvar över de i koncernen ingående dotterbolagen samt att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska förhållanden i övrigt kan kontrolleras på ett betryggande sätt. Koncernchefen tillika VD ansvarar för att styrelsen regelbundet informeras om frågor som är av betydelse för Wise Group. Detta avser bland annat information om verksamhetens utveckling samt resultat, ekonomiska ställning och likviditet. Styrelsen får månadsvis information från ledningen i form av verksamhetsrapporter i enlighet med VD-instruktionen. Bolagets externa revisorer rapporterar sina iakttagelser från granskningen av bokslut och sin bedömning av bolagets interna rutiner och kontroll till styrelsen.

Styrelsen fastställer årligen en arbetsordning vid konstituerande styrelsemöte. Den nuvarande arbetsordningen fastställdes den 12 maj 2021. Enligt arbetsordningen hålls normalt fem ordinarie möten per år utöver det konstituerande mötet. Extra styrelsemöten hålls vid behov. Styrelsens arbetsordning reglerar ansvarsfördelningen mellan styrelsen, styrelseordföranden och koncernchefen tillika VD. Arbetsordningen reglerar även styrelsens ansvar, sammanträdesplan samt vilka ärenden som åligger styrelsen. Dessa ärenden omfattar bland annat uppföljning och affärsläge, ekonomisk rapportering och budget, strategiska frågor, finansiering och strukturfrågor samt tillsättande och entledigande av koncernchefen.

Styrelsen har även fastställt en instruktion för koncernchefen tillika VD liksom attestordning. Styrelsen har fastställt fem policyer som är koncernövergripande och reglerar hur bolaget liksom dess dotterbolag och medarbetare ska uppträda och agera med målet att bedriva ett långsiktigt hållbart företagande. Wise Group har skrivit under FN:s Global Compact. Grunden för styrningen är FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt OECD:s principer och normer för hur multinationella företag ska bedriva ett ansvarsfullt företagande. Policyerna revideras och fastställs årligen i samband med det konstituerande mötet eller – om det är påkallat – under året. Efterlevnaden av policyerna följs upp i internkontroller och av bolagets externa revisorer. Brister i efterlevnaden eller risk för brott mot efterlevnaden resulterar i omedelbara åtgärder från ledningen och allvarligare fall rapporteras till styrelsen.

Styrelsens ordförande

Styrelseordföranden leder styrelsens arbete och fungerar som koncernchefens diskussionspartner i strategiska frågor. Ordföranden ser till att styrelsen fullgör sina förpliktelser enligt styrelsens arbetsordning och aktiebolagslagen.

Styrelsens sammansättning

Styrelsen utgörs av sex ordinarie ledamöter utan suppleanter. Koncernchefen och CFO närvarar vid samtliga styrelsemöten som föredragande, utom när koncernchefens arbete utvärderas och vid frågor rörande ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen presenteras närmare på sidorna 60-61.

Styrelsens arbete under 2021

Under verksamhetsåret höll styrelsen sju ordinarie möten, sju extra möten föranledda av överförandet av ägandet i Brilliant Futures till aktieägarna, försäljningen av Edge HR, kallelse till extra bolagsstämma för inval av ny ledamot samt ett konstituerande möte i samband med årsstämman. Därutöver höll styrelsen ett strategimöte. Vid mötena behandlade styrelsen fasta punkter såsom affärsläge, marknadsläge, ekonomisk rapportering, budget, prognos och projekt. Därutöver analyserades övergripande strategiska frågor avseende bland annat bolagets inriktning, omvärldsfrågor och tillväxtmöjligheter.

Policyer fastställda av styrelsen

- Finans
- Information
- Policy för policyer
- Regler om insiderhandel
- Uppförandekod

Koncernchefen och CFO är adjungerade vid styrelsesammanträdena, utom vid utvärdering av koncernchefens arbete och vid frågor rörande ersättning till ledande befattningshavare. Under året har koncernens dotterbolags VD:ar vid ett tillfälle presenterat sina affärsplaner för styrelsen. Styrelsen har en gång under 2021, utan närvaro av ledningen, träffat bolagets revisor.

Styrelsens utskott

Utskottens ledamöter och dess ordförande utses vid det konstituerande styrelsemötet för ett år i taget. Arbetet i utskotten sker utifrån framtagna instruktioner för respektive utskott vilka har fastställts av styrelsen. Utskottens arbeten är i huvudsak beredande och rådgivande inom respektive område, men styrelsen kan i vissa frågor delegera beslutsbefogenheter till utskotten.

Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet ska svara för beredningen av frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har också det övergripande ansvaret för att säkerställa att koncernen har en process för successionsplanering och att successionsplanering diskuteras vid minst ett styrelsemöte om året.

Utskottet ska bestå av tre ledamöter och styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Utskottet är beslutsfört endast i det fall samtliga tre ledamöter är närvarande. Ersättningsutskottet har sammanträtt fyra gånger under året och mötena koordineras med koncernens lönerevisionsprocess och bolagets styrelsemöten.

Efter årsstämman 2021 utgörs ersättningsutskottet av styrelsens ordförande Erik Mitteregger, tillika ordförande för utskottet, Stefan Mahlstein och Annika Viklund. Roland Gustavsson efterträdde Annika Viklund efter att han valdes in i styrelsen vid extra bolagsstämma i januari 2022.

Revisionsutskottet

Revisionsutskottet har till främsta uppgift att stödja styrelsens övervakning av redovisnings- och rapporteringsprocesserna samt att säkerställa kvaliteten i dessa rapporter och processer. Revisionsutskottet övervakar också bolagsstyrningsfrågorna och tillämpningen av dessa. Revisionsutskottet fastställer årligen en revisionsplan och definierar väsentliga frågor som revisionen särskilt ska inriktas på. Revisionsutskottet bereder också finansiella rapporter samt tar del av viktiga redovisningsfrågor.

Utskottet ska bestå av tre ledamöter och styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Av aktiebolagslagen samt Koden följer att revisionsutskottets ledamöter inte får vara anställda av bolaget, att majoriteten av utskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning, att minst en av de ledamöter som är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledning även ska vara oberoende i förhållande till bolagets större ägare. Utskottet är beslutsfört endast i det fall samtliga tre ledamöter är närvarande.

Utskottet har rätt att engagera konsulter eller andra rådgivare om detta på ett signifikant sätt kan anses höja kvaliteten på utskottets slutsatser och rekommendationer. Kostnaden för sådana rådgivare ska godkännas av styrelsen. Till mötena i revisionsutskottet kallas utöver utskottets ledamöter även CFO samt när så erfordras, revisor, koncernchefen eller andra tjänstemän i koncernen. Utskottet har sammanträtt fem gånger under året. Revisorn har deltagit vid tre möten.

Efter årsstämman 2021 utgjordes revisionsutskottet av Torvald Thedéen, som även är utskottets ordförande, Ingrid Lindquist och Jon Persson. Jon Persson lämnade styrelsen i oktober 2021 och efterträddes av Annika Viklund. Styrelsen anser att Ingrid Lindquist och Torvald Thedéen har redovisnings- eller revisionskompetens och att samtliga ledamöter uppfyller oberoendekraven.

Utvärdering av styrelsens arbete

Styrelseutvärderingen skedde på styrelsemötet i februari 2021. Syftet med utvärderingen är att få del av styrelseledamöternas åsikter om hur styrelsearbetet bedrivs och för att få en uppfattning om vilka åtgärder som kan vidtas för att förbättra, utveckla och effektivisera styrelsearbetet. Detta är även ett viktigt underlag för valberedningens arbete inför kommande årsstämma. Utvärderingen av styrelsen under 2021 skedde genom att ledamöterna svarade på en enkät som sedan sammanställdes till en rapport som tillställdes styrelsen.

Verkställande direktören

Verkställande direktören tillika koncernchefen utses av styrelsen och är ansvarig för den löpande verksamheten - som förutom dotterbolag även inbegriper stabsfunktioner och intern service (shared-service) - i enlighet med styrelsens riktlinjer och anvisningar. Den senast gällande instruktionen fastställdes av styrelsen den 12 maj 2021. Av instruktionen framgår vad som ingår i den löpande förvaltningen och vad som ska underställas styrelsen för beslut.

Koncernchefen ansvarar för att de av styrelsen fastställda målen uppfylls. Detta arbete genomförs och säkerställs av koncernledningen som koncernchefen själv utser. Koncernledningen ska vara liten och effektiv och sammansatt av utvalda nyckelpersoner med affärshöjd och strategisk kompetens. Ansvariga för koncernens viktigaste stabsfunktioner ingår i koncernledningen. Koncernledningen genom koncernchefen slår fast vilka mål som ska gälla för de olika specialistbolagen och ser till att bolagen får det stöd de efterfrågar. Koncernledningen genom koncernchefen ansvarar också för att specialistbolagen stärks genom samverkan inom ett fåtal väl avgränsade områden.

Koncernchefen tillhandahåller nödvändiga informations- och beslutsunderlag inför styrelsemöten. Koncernchefen eller den som är dennes ombud är föredragande i styrelsen.

Koncernchefen håller kontinuerligt styrelsen och ordföranden informerade om bolagets finansiella ställning och utveckling. Styrelsen utvärderar årligen koncernchefens arbetssätt och prestation.

Koncernledningen

Koncernledningen driver och ansvarar för att ta fram, driva och implementera övergripande strategi- och utvecklingsområden beslutade av Wise Groups styrelse.

Koncernledningen sammanträder regelbundet. Vid kortare möten sker avrapportering och uppföljning av strategiska initiativ, genomgång av affärsläge och projekt samt aktuella beslutsfrågor. Längre sammanträden äger rum i form av temalagda arbetsmöten där ofta olika arbetsgrupper, projektägare och experter inom sakfrågor bjuds in till diskussion, rådgivning och avrapportering.

Wise Group har en decentraliserad organisation baserat på sin specialiseringsstrategi. Ledningen utgörs av VD och ledningsgrupp där den operativa, kundnära kommersiella verksamheten utövas i dotterbolagen inom givna ramar.

Varje specialistbolag och dess affärsområden följs upp månadsvis av koncernledningen genom koncernchefen och CFO med stöd av Head of Business Control. Från specialistbolagen deltar respektive VD och Business Controller.

En gång per månad samlas hela Wise Management Team, det vill säga en utökad ledningsgrupp bestående av koncernledning och alla VD:ar i specialistbolagen. Sammankomsterna används för informationsdelning och utbyte, förankring av beslut och uppdateringar rörande försäljning och kundutveckling. Två gånger per år samlas hela Wise Management Team för strategikonferens. Vid ett av dessa tillfällen deltar även styrelsen.

En årlig affärsplan arbetas först fram i de olika specialistbolagen och moderbolaget med stöd av koncernledningen. I slutet av året föredras affärsplanen i Wise Groups styrelse. Arbetet med affärsplanerna engagerar medarbetare på flera nivåer inom koncernen.

CFO har rapporteringsskyldighet till styrelsen, vilket syftar till att säkerställa att all finansiell information av väsentlighet framkommer till styrelsen.

Koncernledningen presenteras på sidorna 62-63.

Under 2021 lämnade HR-chefen Nathalie Berthelius sitt uppdrag. I mars 2021 lämnade Andreas Ferm koncernledningen för att fokusera på sitt uppdrag som VD för Brilliant Future.

Specialistbolagen

Specialistbolagen leds av VD som är fullt ut ansvarig för hur specialistbolagets, inom givna ramar, verksamhet bedrivs, att det når uppsatta mål enligt framtagen affärsplan och prognos och arbetar i samverkan med övriga bolag i koncernen inom ett fåtal väl avgränsade områden. Med stöd av egen ledningsgrupp, som VD utser, ansvarar VD för att leda, driva och utveckla sitt bolag. Detta omfattar vid sidan av administration och kvalitet även affärsutveckling, marknadsföring, erbjudande, försäljning, leverans, rekrytering, organisation, ledarutveckling, företagskultur, kompetensutveckling, hållbarhetsarbete och expansion inom givna ramar och koncerngemensamt ramverk bestående av övergripande strategi, värdegrund, policyer och riktlinjer. Specialistbolaget ansvarar för underhåll, förädling och utveckling av eget/egna varumärken, vilka är de kunderna möter och under vilka tjänster säljs och levereras.

Större förändringar av exempelvis varumärke, bolagsförändringar med större inverkan och affärskritiska investeringar eller förändringar utifrån budget och målsättningar är beslut som förankras i koncernledningen och, i förekommande fall, i koncernens styrelse. Varje specialistbolags VD är själv ansvarig för alltid säkra att projekt med potentiell nytta för hela koncernen drivs på ett sätt så att andra bolag lätt kan introduceras till lösningen, projektet eller initiativet.

Samverkan mellan specialistbolagen koordineras av koncernchefen och har som övergripande mål att skapa synergier inom det kommersiella området, innovation, kultur och kostnader.

Riktlinjer för ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare i Wise Group

Ersättningsfrågor behandlas av styrelsens ersättningsutskott och beslutas av styrelsen. Styrelsen lägger fram förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman fattar beslut om. Vid årsstämman 2021 fattades beslut om följande riktlinjer. Riktlinjerna överensstämmer med de principer som hittills har tillämpats.

Riktlinjerna avser ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare vilka är VD och de personer som ingår i bolagets koncernledning, nedan gemensamt kallade ”ledande befattningshavare”. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Wise Groups affärsidé är att erbjuda specialistkompetens inom HR-området. Med Wise Groups spetskompetens blir koncernen en attraktiv utvecklingspartner för kunderna. Wise Group är ett tillväxtföretag där kultur och ledarskap genomsyras av fokus på tillväxt och entreprenörskap. Koncernen anställer medarbetare som tänker och agerar utifrån detta synsätt. För ytterligare information om Wise Groups affärsstrategi, se denna årsredovisning.

En framgångsrik implementering av affärsstrategin och tillvaratagandet av Wise Groups långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att koncernen kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ledande befattningshavare ska erbjudas en marknadsmässig kompensation som ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Ersättningen ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver och oberoende av dessa riktlinjer fatta beslut om incitamentsprogram baserade på aktier eller aktierelaterade instrument.

Fast grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en trygg och i jämförelse med marknaden attraktiv grundlön i form av en fast kontant månadslön. Grundlönen utgör ersättning för en engagerad arbetsinsats på hög professionell nivå som skapar mervärden för Wise Groups kunder, ägare och medarbetare.

Mer om bolagsstyrning
På www.wisegroup.se/bolagsstyrning finns bland annat stämmohandlingar, bolagsordning och bolagsstyrningsrapporter.

Rörlig ersättning
Ledande befattningshavare med direkt försäljningspåverkande befattningar ska utöver grundlönen erbjudas en kortsiktig rörlig ersättning relaterad till uppnådda resultatmål vilket syftar till att främja koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den rörliga ersättningen kan som mest uppgå till ett belopp motsvarande sex månaders fast grundlön.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Den rörliga ersättningen för VD ska baseras på de individuella mål som föreslås av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Verkställande direktören ansvarar för bedömningen av rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare.

Pensionsförmåner och övriga förmåner
Pensionsrätt för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska gälla från tidigast 65 års ålder. För den verkställande direktören avsätts ett belopp motsvarande 25 procent (exklusive löneskatt) av den årliga grundlönen till kapital-, pensions-, liv- och sjukförsäkringar. Andra ledande befattningshavare har rätt till pensionsförmåner om max 25 procent (exklusive löneskatt) av den årliga grundlönen. Pensionsavtal tecknas enligt gällande lokala regler för det land där den ledande befattningshavaren är bosatt. Samtliga pensionsförmåner är premiebestämda samt oantastbara, det vill säga inte villkorade av framtida anställning inom Wise Group.

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner ska dock utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

Upphörande av anställning
Ömsesidig uppsägningstid för verkställande direktören är sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utgår inget avgångsvederlag. Ömsesidig uppsägningstid för ledande befattningshavare är tre till sex månader. Rätt till lön och andra förmåner bibehålls under uppsägningstiden.

Lön och anställningsvillkor för anställda
Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för koncernens anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen
Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna
Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Uppgift om ersättning med mera till ledande befattningshavare under verksamhetsåret 2021 framgår av not 6.

Styrelsens ersättningsrapport för år 2020 har godkänts av årsstämman 2021.

Revisor
Vid årsstämman 12 maj 2021 valdes det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB, för tiden fram till slutet av den årsstämma som hålls under 2021, till revisor. Linn Haslum Lindgren, auktoriserad revisor, utsågs som huvudansvarig revisor. Revisorerna deltar vid behov på revisionsutskottets möten för att informera om det löpande revisionsarbetet samt avrapporterar vid minst ett tillfälle till hela styrelsen. Revisorn har under 2022 deltagit vid tre möten med revisionsutskottet och ett styrelsemöte. Revisorn närvarar vid årsstämman och redogör för sin granskning av Wise Groups förvaltning och årsredovisning. Därutöver granskar revisorerna delårsrapporten för perioden januari–september, ersättningar till ledande befattningshavare, bolagsstyrningsrapporten och hållbarhetsrapporten.

Intern kontroll över finansiell rapportering
Styrelsen ansvarar enligt den svenska aktiebolagslagen och Koden för den interna kontrollen, vilket syftar till att säkerställa aktieägarnas investeringar och koncernens tillgångar, att tillse att vederbörliga redovisningshandlingar upprättas samt att den ekonomiska information som används inom verksamheten och vid publicering är tillförlitlig. Den interna kontrollen beskrivs enligt det ramverk som utgivits av Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO. Den interna kontrollen beskrivs utifrån de fem komponenterna kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information och kommunikation samt uppföljning.

Kontrollmiljö

Grunden för den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen utgörs av den övergripande kontrollmiljön. En viktig del av Wise Groups kontrollmiljö är att beslutsvägar, befogenheter och ansvar är tydligt definierade och kommunicerade mellan olika nivåer i organisationen samt att styrande dokument i form av interna policyer, handböcker, riktlinjer och manualer finns. Styrelsen har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen. Ett effektivt styrelsearbete är därför grunden för en god intern kontroll. Wise Groups styrelse har en etablerad arbetsordning och tydliga instruktioner för sitt arbete vilket även omfattar arbetet i styrelsens två utskott. Revisionsutskottet har till främsta uppgift att stödja styrelsens övervakning av redovisnings- och rapporteringsprocesserna samt att säkerställa kvaliteten i dessa rapporter och processer.

Ansvaret för att upprätthålla en effektiv kontrollmiljö och det löpande arbetet med riskhantering och intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen är delegerat till koncernchefen. Inom koncernen finns ett tydligt regelverk för delegering av ansvar och befogenheter vilket följer koncernens operativa struktur. Uppföljning och kontroll av dotterbolagen sker via koncernchef och koncernledning samt på övergripande nivå i moderbolagsstyrelsen. Exempelvis antas större investeringsbeslut och andra viktiga beslut som berör respektive dotterbolag av moderbolagsstyrelsen. Från och med hösten 2020 tillämpar koncernen rullande prognoser som ekonomiskt styrverktyg för att bättre kunna anpassa bolagets ekonomiska riktning till en föränderlig omvärld. Styrelsen har gjort bedömningen att budget är ett allt för statiskt styrverktyg för att passa Wise Groups verksamhet.

En del i styrelsens arbete är att utarbeta och godkänna ett antal grundläggande policyer, riktlinjer och ramverk. Dessa inkluderar bland annat styrelsens arbetsordning, VD-instruktion, finanspolicy, informationspolicy och attestordning. Vidare har styrelsen säkerställt att organisationsstrukturen ger tydliga roller, ansvar och processer som gynnar en effektiv hantering av verksamhetens risker och möjliggör måluppfyllelse. Wise Group har ett konceptuellt ramverk som vägleder vid beslut och agerande inom hela organisationen. Grunden för detta ramverk utgörs av affärsplan, ekonomihandboken och riktlinjer som syftar till att uppnå ett effektivt, strukturerat och enhetligt arbetssätt inom koncernen. Riktlinjerna inkluderar bland annat instruktioner för moderbolags VD och VD för dotterbolag, finanspolicy, informationspolicy och beslutsregler. På intranätet finns även länkar till relevanta områden som exempelvis ekonomi, HR och IT. Informationen är tillgänglig för samtliga medarbetare inom koncernen. Dokumentägarna verifierar minst en gång per år att informationen är aktuell. Koncernens redovisnings- och rapporteringsregler är fastlagda och finns tillgängliga för all ekonomipersonal i ekonomihandboken. Dessa regler granskas och uppdateras regelbundet vid ändringar av exempelvis lagstiftning, redovisningsstandarder eller noteringskrav.

Riskbedömning

Styrelsen och revisionsutskottet går särskilt igenom risker vad gäller den finansiella rapporteringen. Wise Group arbetar kontinuerligt och aktivt med att identifiera, bedöma och hantera de risker som bolaget utsätts för i sin finansiella rapportering. En bedömning av risken för fel i den finansiella rapporteringen sker årligen för varje rad i resultaträkningen och rapporten över finansiell ställning. För de poster som sammantaget är väsentliga och har förhöjd risk för fel genomlyses särskilt processerna och tillhörande interna kontroller i syfte att minimera risken. Sådana väsentliga poster är exempelvis goodwill som baseras på bedömningar av framtida skeenden samt intäkter och personalrelaterade poster som genereras av underliggande processer. Processbeskrivningarna gäller inte bara själva ekonomiprocessen utan inkluderar även bland annat verksamhetsstyrnings- och affärsplansprocesser samt IT-system. Syftet med riskanalysen är att kunna säkerställa att den interna kontrollen är tillfredsställande avseende koncernens väsentligaste riskområden. Vidare sker, tillsammans med Wise Groups revisorer, regelbunden uppföljning och utvärdering av den interna kontrollen. Vid dessa möten diskuteras vilka förbättringar och åtgärder som kan göras.

Koncernens kontrollstruktur är utformad för att hantera de risker som styrelsen bedömer vara väsentliga för den interna kontrollen av den finansiella rapporteringen. Syftet med de ändamålsenliga kontrollaktiviteterna är att upptäcka, förebygga och rätta till felaktigheter och avvikelser i rapporteringen. Kontrollaktiviteterna omfattar till exempel attest- och godkännanderutiner, bank- och kontoavstämningar, analytisk uppföljning av resultat- och balansposter, automatiska kontroller inbyggda i IT-system samt kontroller i den underliggande IT-miljön. Varje dotterbolag har en redovisningsansvarig som bland annat ansvarar för att identifiera och rapportera riskerna på bland annat skatte- och redovisningsområdena. Den redovisningsansvariga har även till uppgift att tillse att den interna rapporteringen sker i tid. Finansiell uppföljning sker månadsvis på koncern- och rörelsesegmentsnivå. Uppföljning sker mot prognos, föregående år och period. Resultatet analyseras av såväl utsedd business controller som resultatansvarig chef. Avvikelseanalyser upprättas och eventuella åtgärder vidtas. Koncernledningen erhåller varje månad finansiella rapporter vilka analyseras och ligger till grund för operationella beslut. Styrelsen erhåller varje månad finansiella rapportpaket och går kvartalsvis i samband med styrelsemötena gemensamt igenom rapportpaketet och vid behov eventuella strategiförändringar.

Information och kommunikation

Bolagets väsentliga styrande dokumentation i termer av regler, riktlinjer och manualer, till den del de avser den finansiella rapporteringen, hålls löpande uppdaterade i ekonomihandboken och kommuniceras via interna möten och annan riktad spridning av styrande dokument. Övergripande strategiska direktiv kommuniceras genom hela organisationen, bland annat genom intranätet för att säkerställa att samtliga medarbetare är väl införstådda, och därmed agerar i enlighet, med dessa.

För en effektiv intern informationsspridning finns riktlinjer och rutiner för hur finansiell information kommuniceras mellan ledning och övriga medarbetare samt mellan moderbolaget och dotterbolagen. Policyer och riktlinjer är särskilt viktiga för en korrekt redovisning, rapportering och informationsgivning. Wise Groups policyer och riktlinjer kommuniceras framför allt via koncernens intranät. Kommunikation sker även löpande i koncernledningsmöten och övriga ledningsgrupper inom koncernen så att samtliga mellan- och linjechefer kontinuerligt blir uppdaterade.

För kommunikation med interna och externa parter finns en av styrelsen fastställd informationspolicy inklusive förteckning över talespersoner samt riktlinjer för hantering av kurspåverkande information. Syftet med policyn är att säkerställa att informationsskyldigheten efterlevs på ett korrekt och fullständigt sätt. För aktieägare och andra externa intressenter som vill följa bolagets utveckling publiceras aktuell finansiell information löpande på webbplatsen wisegroup.se.

Uppföljning

Uppföljning av arbetet med intern kontroll samt dess effektivitet är en integrerad del i den löpande verksamheten. I styrelsens arbete ingår löpande uppföljning av effektivitet i de interna kontrollerna och diskussion av väsentliga frågeställningar avseende redovisning och rapportering. Koncernchefen tillika VD redovisar månads- och kvartalsvis för styrelsen uppföljning av verksamhetsmässiga mål i affärsplanen. Koncernchefen lägger vidare fram förslag till delårsrapporter och bokslutskommuniké, som godkänns av styrelsen innan de offentliggörs. Som en del av uppföljningen utvärderar styrelsen kontinuerligt det rapportpaket innehållande utfall, prognos och analys av viktiga nyckelfaktorer som koncernchefen och CFO lämnar till styrelsen.

Kontroll och övervakning ingår i ledningen för koncernen och koncernens stabsfunktioner samt ledningen för respektive dotterbolags ordinarie aktiviteter, men även för medarbetare i utförandet av ordinarie arbetsuppgifter.

Eventuella brister och fel i de interna kontroll och uppföljningssystemen ska rapporteras till närmaste chef. Revisionsutskottet tar löpande del av Wise Groups processer avseende finansiell rapportering. Revisionsutskottet tar även del av de externa revisorernas rapport avseende granskning och rekommendationer av interna kontroller vilket rapporteras vidare till ledning och styrelse. Detta ligger till grund för revisionsutskottets utvärdering av den interna kontrollens effektivitet och följs upp och om nödvändigt implementeras åtgärder för att kontrollera den eventuella risken. Policyer, riktlinjer och rutiner uppdateras och utvärderas vid behov men minst årligen. Ansvaret för att upprätthålla aktuella dokument och kommunicera dessa åligger styrelsen för övergripande styrdokument och koncernchefen, eller den hon utser i sitt ställe, övriga dokument.

Intern revision

Styrelsen har under 2021 utvärderat koncernens behov av internrevision vilket resulterat i att styrelsen gjort bedömningen att Wise Group, utöver befintliga processer och funktioner för intern kontroll, inte behöver införa en egen internrevisionsfunktion 2021. Uppföljningen som utförs av styrelsen och ledningen bedöms fullgöra behovet. En årlig bedömning görs dock huruvida en sådan funktion är nödvändig för att bibehålla god kontroll inom bolaget.

Investerarrelationer

Wise Groups principer för informationsgivning till investerare med mera och hantering av insiderinformation regleras i bolagets informationspolicy. Koncernchefen ansvarar för kontakterna med aktieägarna. Rapportering till aktieägare och andra intressenter ska präglas av integritet och kvalitet som går utöver de krav som ställs av värdepapperslagar och andra regelverk. Bolaget informerar aktieägarna via årsredovisningen, bokslutskommunikén, kvartalsrapporterna och pressmeddelanden samt webbplatsen wisegroup.se. Dessutom har Wise Group deltagit i investerarträffar och andra investeraraktiviteter.

Styrelse

Erik Mitteregger

Roland Gustavsson

Ingrid Lindquist

Stefan Mahlstein

Stefan Rossi

Torvald Thedéen

Annika Viklund

Erik Mitteregger

Styrelseordförande
Ledamot i utskott: Ersättningsutskottet.
Invald i styrelsen: 2018, har tidigare ingått i Wise Groups styrelse 2004-2017.
Född: 1960
Aktieinnehav: 1 000 000 aktier via bolag.
Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.
Huvudsysselsättning: Styrelseuppdrag.
Bakgrund: Ansvarig för aktieanalys och medlem av ledningsgruppen Alfred Berg Fondkommission 1989-1995. Grundare och fondförvaltare Brummer & Partners AB 1995-2002. Egna investeringar och styrelseuppdrag 2002 och framåt.
Övriga styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Fasadglas Bäcklin AB. Styrelseordförande i Firefly AB och Brilliant Future AB.

Roland Gustavsson

Styrelseledamot
Ledamot i utskott: -
Invald i styrelsen: Vid extra bolagsstämma i januari 2022
Född: 1974
Aktieinnehav: 70 000 aktier.
Utbildning: Magisterexamen i företagsekonomi, Stockholms universitet.
Huvudsysselsättning: VD i Origo Group AB.
Bakgrund: Grundare av K2 Search, VD och koncernchef för Wise Group 2012-2018.
Övriga styrelseuppdrag: -

Ingrid Lindquist

Styrelseledamot
Ledamot i utskott: Revisionsutskottet.
Invald i styrelsen: 2020
Född: 1957
Aktieinnehav: -
Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.
Huvudsysselsättning: Styrelseuppdrag.
Bakgrund: Penningmäklare Carnegie Fondkommission. Fondförvaltare och VD Öhman Fonder. VD Avanza Fonder AB. Produktchef Spara SBAB. Styrelseledamot i Rottneros AB, ActionAid Sverige och styrelseordförande Avanza Fonder AB.
Övriga styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Lysa AB och Lysa Group AB. Ledamot i Lysa Fonder AB, Länsförsäkringar Stockholm, K2A Knaust & Andersson Fastigheter AB, Kollektivavtalsinformation i Sverige AB, Kavat Vård AB, Hobohm Brothers Equity AB, Collectum AB och Fora AB.

Stefan Mahlstein

Styrelseledamot
Ledamot i utskott: Ersättningsutskottet.
Invald i styrelsen: 2020
Född: 1968
Aktieinnehav: 41 000 aktier varav 30 500 via Praetorium AB.
Utbildning: Jur kand, Uppsala universitet.
Huvudsysselsättning: Entreprenör och investerare.
Bakgrund: Har arbetat med digitalisering och marknadsföring online i över 20 år, bland annat som affärsutvecklingschef på Avanza Bank. Driver idag den digitala mediebyrån Pineberry och insurtech-bolaget Gofido samt har ett 20-tal investeringar som FirstVet, Meitner, SAVR, Fenix Begravning, Altered Company och Vakta.
Övriga styrelseuppdrag: Styrelseordförande Care of Fido AB. Styrelseledamot i Pineberry AB, Praetorium AB, Silverpannan AB och Novellix AB.

Stefan Rossi

Styrelseledamot
Ledamot i utskott: -
Invald i styrelsen: 2007
Född: 1958
Aktieinnehav: 2 606 400 aktier.
Utbildning: Diplomerad marknadsekonom.
Huvudsysselsättning: Entreprenör och konsult.
Bakgrund: Grundare K2 Search AB, VD Wise Group AB.
Övriga styrelseuppdrag: Styrelseledamot Issor Investment AB.
Utöver det ovan redovisade är Stefan Rossi styrelseledamot i dotterbolag till Wise Group AB. Med hänsyn till att Stefan Rossi är ledamot av styrelsen i Wise Group redovisas inte dessa uppdrag.

Torvald Thedéen

Styrelseledamot
Ledamot i utskott: Revisionsutskottet.
Invald i styrelsen: 2019, har tidigare ingått i styrelsen 2007–2016.
Född: 1960
Aktieinnehav: -
Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet samt sjöofficer.
Huvudsysselsättning: Managementkonsult Bito AB.
Bakgrund: Bred erfarenhet från i huvudsak tjänsteindustrin såsom British Petroleum, Proffice, Ahrens & Partners, Svensk Fastighetsförmedling.
Övriga styrelseuppdrag: Styrelseledamot Bito AB och Thedéen & Partner AB. Styrelseordförande Provide IT AB.

Annika Viklund

Styrelseledamot
Ledamot i utskott: Ersättningsutskottet.
Invald i styrelsen: 2021, har tidigare ingått i Wise Groups styrelse 2017-2020
Född: 1967.
Aktieinnehav: -
Utbildning: ADB-utbildning, MBA Henley Business School.
Huvudsysselsättning: Affärsområdeschef Vattenfall Distribution, VD Vattenfall Eldistribution AB.
Bakgrund: 20 år inom IBM inom olika tekniska och chefsbefattningar inom konsulting, rekrytering, outsourcing, försäljning samt 15 år inom Vattenfall Distribution som marknadschef, VD, affärsområdeschef.
Övriga styrelseuppdrag: Styrelseordförande Gotlands Elnät AB, Västerbergslagens Elnät AB (majoritetsägda dotterbolag Vattenfall), styrelseledamot Teracom AB.

Koncernledning

Ingrid Höög

Elisabet Jarnbring

Gunilla Asker

Ulrica Ekeroth

Niclas Gierttz

Ingrid Höög

VD och koncernchef
Anställd sedan 2007.
Född: 1962
Aktieinnehav: 26 250 aktier och 15 187 optioner.
Utbildning: Fil kand inom konstvetenskap, Lunds universitet.
Bakgrund: Marknadsförare och säljare på affärs- och konferenshotellen Star Hotels. KAM och kundsupportchef på transport- och logistikföretaget Sve Rail Italia. Regionchef för Framfab i Stockholm. VD och delägare i koncept- och designbyrån HallbergHöög. Marknadschef med kundansvar på IT-konsultföretaget Creuna i Stockholm. VD Wise Professionals.
Utöver det ovan redovisade är Ingrid Höög styrelseledamot i dotterbolag till bolaget. Med hänsyn till att Ingrid Höög innehar uppdraget som VD och koncernchef i bolaget redovisas inte dessa uppdrag.

Elisabet Jarnbring

CFO
Anställd sedan 2020.
Född: 1966
Aktieinnehav: -
Utbildning: Ekonomie kandidatexamen, Mittuniversitetet.
Bakgrund: Interim CFO i bland annat Knowit. CFO Frösunda Omsorg. CFO Avega Group.
Utöver det ovan redovisade är Elisabet Jarnbring styrelseledamot i dotterbolag till bolaget. Med hänsyn till att Elisabet Jarnbring innehar uppdraget som CFO i bolaget redovisas inte dessa uppdrag.

Gunilla Asker

CSO
Anställd sedan 2020.
Född: 1962
Aktieinnehav: -
Utbildning: Civilekonomexamen, Uppsala universitet.
Bakgrund: Unilever och SJ. VD för Svenska Dagbladet 2009-2018. Därefter marknadsdirektör ICA Sverige och managementkonsult på Hall Media. Marknads- och försäljningsdirektör Svenska Dagbladet 2005-2009.
Övriga uppdrag: Styrelseledamot i Knowit AB, Teqnion AB, Tinius Trust och Visit Sweden AB.

Ulrica Ekeroth

Head of Cross Selling Wise Group & vice VD Wise Professionals
Anställd sedan 2008.
Född: 1974
Aktieinnehav: -
Utbildning: Beteendevetare.
Bakgrund: Lång erfarenhet från funktionsledarroller och som konsult inom attraktion och matchning. Rekryteringskonsult på Wise Professionals och har under åren startat och drivit ett av specialistbolagen inom koncernen, SalesOnly. Från och med januari 2020 utöver Head of Cross Sales Wise Group även Commercial Director och vice VD på Wise Professionals.

Niclas Gierttz

Chief Experience Officer (CXO)
Anställd sedan 2018.
Född: 1973
Aktieinnehav: 4 000 aktier.
Utbildning: Fil kand i pedagogik och datateknik.
Bakgrund: Har arbetat på digitala byråer som Spray, Razorfish och Creuna. Först som konsult med fokus på affärsutveckling, user experience och design och senare i ledande roller som designchef och HR-direktör med fokus på modern HR, ledarskap och employee experience.

Räkenskaper

66 Räkenskaper och noter
99 Förslag till vinstdisposition
100 Revisionsberättelsen
104 Femårsöversikt
106 Nyckeltal och definitioner

Foto: Erik Lefvander

Koncernens totalresultat

Tkr	Not	2021	2020
Nettoomsättning	2	744 591	686 257
Summa intäkter		**744 591**	**686 257**
RÖRELSENS KOSTNADER			
Försäljningskostnader		-227 466	-190 383
Övriga externa kostnader	3,4,5	-52 305	-52 826
Personalkostnader	6	-403 883	-412 425
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-22 673	-34 367
Summa kostnader		**-706 327**	**-690 001**
Rörelseresultat	9,10	**38 264**	**-3 744**
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA INVESTERINGAR			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11,13	35 331	1 648
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-4 509	-4 132
Finansnetto		**30 822**	**-2 484**
Resultat efter finansiella poster		**69 086**	**-6 228**
Resultat före skatt		**69 086**	**-6 228**
Skatt på årets resultat	14	-9 406	-5 030
PERIODENS RESULTAT KVARVARANDE VERKSAMHETER		**59 680**	**-11 257**
RESULTAT EFTER SKATT FRÅN AVVECKLADE BOLAG	38	**-18 306**	**9 087**
ÅRETS RESULTAT		**41 374**	**-2 170**
Årets resultat hänförligt till:			
Moderbolagets ägare		41 374	-2 170
Resultat per aktie kvarvarande verksamhet, kr	30	8,07	-1,52
Resultat per aktie kvarvarande verksamhet, kr efter utspädning	30	8,07	-1,52
Resultat per aktie, kr	30	5,60	-0,29
Resultat per aktie kr, efter utspädning	30	5,60	-0,29
Resultat per aktie avvecklad verksamhet	30	-2,48	1,23

Rapport över koncernens totalresultat i sammandrag

Tkr	Not	2021	2020
Periodens resultat inklusive avyttrade verklsamheter		41 374	-2 170
Övrigt totalresultat som kan återföras över resultaträkningen			
Årets omräkningsdifferenser vid omräkning av utländska dotterbolag		98	-106
SUMMA TOTALRESULTAT FÖR PERIODEN		**41 472**	**-2 276**
Summa totalresultat hänförligt till			
Moderbolagets ägare		41 472	-2 276
SUMMA TOTALRESULTAT FÖR PERIODEN		**41 472**	**-2 276**

Koncernens finansiella ställning

TILLGÅNGAR Tkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Internt upparbetade immateriella tillgångar	15	0	39 006
Royalty, kundavtal och licensrätter	15	0	15 018
Goodwill	15	51 398	81 271
Summa immateriella anläggningstillgångar		**51 398**	**135 295**
MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Inventarier	16	6 947	9 846
Nyttjanderättstillgångar	5	84 658	98 448
Summa materiella anläggningstillgångar		**91 605**	**108 294**
FINANSIELLA TILLGÅNGAR			
Finansiella anläggningstillgångar	19	809	883
Summa finansiella anläggningstillgångar		**809**	**883**
SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		**143 812**	**244 472**
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	20		
Kundfordringar	21	127 757	105 547
Skattefordran		522	243
Övriga fordringar	25	3 401	11 054
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	26	14 496	9 404
Summa kortfristiga fordringar		**146 176**	**126 248**
Likvida medel	27	114 279	41 366
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		**260 455**	**167 614**
SUMMA TILLGÅNGAR		**404 267**	**412 086**

Koncernens finansiella ställning

EGET KAPITAL OCH SKULDER

Tkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
EGET KAPITAL	28		
Aktiekapital	29	1 478	1 478
Övrigt tillskjutet kapital		106 092	106 092
Reserver		-557	-662
Balanserat resultat inklusive årets resultat	30	34 706	-6 661
Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare		141 719	100 247
SUMMA EGET KAPITAL		**141 719**	**100 247**
SKULDER			
LÅNGFRISTIGA SKULDER			
Skulder till kreditinstitut	18,33	0	17 000
Uppskjutna skatteskulder	14	10 346	15 492
Leasingskulder	5	66 384	78 706
Summa		**76 730**	**111 198**
KORTFRISTIGA SKULDER	20		
Leverantörsskulder		59 221	33 621
Aktuella skatteskulder		16 606	7 087
Leasingskulder	5	18 103	18 636
Övriga skulder	22	34 073	48 537
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	31	57 815	92 760
Summa kortfristiga skulder		**185 818**	**200 641**
SUMMA SKULDER OCH AVSÄTTNINGAR		**262 548**	**311 839**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**404 267**	**412 086**

Rapport över kassaflöden, koncernen

Tkr	Not	2021	2020
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Resultat efter finansnetto, kvarvarande verksamhet		69 086	-6 228
Resultat efter finansnetto, avvecklad verksamhet	38	-18 709	8 548
Justeringar för poster som ej ingår i kassaflödet:			
Av- och nedskrivningar		27 339	41 675
Realisationsresultat		-34 982	-6 479
Omräkningsdifferenser i utländska dotterbolag		97	333
Total betald skatt		-1 969	480
Övrigt icke likviditetspåverkande		2 544	1 161
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapitalet		**43 406**	**39 490**
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapitalet:			
Förändring av fordringar		-46 467	41 428
Förändring av kortfristiga skulder		24 894	-20 490
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**21 833**	**60 428**
KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Avyttring av dotterbolag	13	81 990	0
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	15	-384	-12 337
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-1 856	-7 205
Avyttring finansiella instrument		-56	0
Försäljning av anläggningstillgångar		3 683	2 350
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**83 377**	**-17 192**
KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Upptagna lån	33	0	20 000
Amortering lån	33	-14 238	-6 500
Amortering leasingskuld	5	-18 250	-20 916
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**-32 488**	**-7 416**
ÅRETS KASSAFLÖDE		**72 722**	**35 820**
Likvida medel vid årets ingång		41 366	5 965
Kursdifferens likvida medel		191	-419
Likvida medel vid årets utgång	27	114 279	41 366
Tilläggsupplysning till kassaflödesanalysen			
Erhållen ränta		717	65
Erlagd ränta inkl ränta leasingskuld		-4 615	-532

Koncernens förändring i eget kapital

	Hänförligt till moderbolagets aktieägare					
Tkr	**Aktie-kapital**	**Övrigt till-skjutet kapital**	**Omräknings-reserv**	**Balanserad vinst inkl årets resultat**	**Eget kapital hänförligt till moderföretagets ägare**	**Totalt eget kapital**
INGÅENDE EGET KAPITAL 2020-01-01	**1 478**	**106 092**	**-516**	**-4 531**	**102 523**	**102 523**
Årets resultat	0	0	0	-2 170	-2 170	-2 170
Övrigt totalresultat	0	0	-146	40	-106	-106
Summa totalresultat	**0**	**0**	**-146**	**-2 130**	**-2 276**	**-2 276**
Transaktioner med ägarna						
Utdelning	0	0	0	0	0	0
UTGÅENDE EGET KAPITAL 2020-12-31	**1 478**	**106 092**	**-662**	**-6 661**	**100 247**	**100 247**
Årets resultat	0	0	0	41 374	41 374	41 374
Övrigt totalresultat	0	0	105	-7	98	98
Summa totalresultat	**0**	**0**	**105**	**41 367**	**41 472**	**41 472**
Transaktioner med ägarna						
Utdelning	0	0	0	0	0	0
UTGÅENDE EGET KAPITAL 2021-12-31	**1 478**	**106 092**	**-557**	**34 706**	**141 719**	**141 719**

Aktiekapitalet per 2021-12-31 uppgick till 1 478 172 kr (1 478 172) fördelat på 7 390 860 aktier (7 390 860). Kvotvärdet uppgår till 0,20 kronor per aktie. Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om ordinarie utdelning om 3,00 kr + extra utdelning 1,00 kr för räkenskapsåret 2021.

Resultaträkning moderbolaget

Tkr	Not	2021	2020
Nettoomsättning	2	53 496	58 462
Summa intäkter		**53 496**	**58 462**
RÖRELSENS KOSTNADER			
Försäljningskostnader		0	-30
Övriga externa kostnader	3,4,5	-43 353	-36 306
Personalkostnader	6	-35 999	-36 790
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-3 322	-3 441
Summa kostnader		**-82 674**	**-76 567**
Rörelseresultat	9,10	**-29 178**	**-18 105**
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA INVESTERINGAR			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	11 804	1 070
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-788	-1 976
Resultat från andelar i koncernföretag	13	-5 323	-16 879
Finansnetto		**16 174**	**1 015**
Resultat efter finansiella poster		**-13 004**	**-17 090**
Resultat före skatt		**-13 004**	**-17 090**
Koncernbidrag	8	10 481	18 800
Övriga bokslutsdispositioner	8	6 881	-485
Skatt på årets resultat	14	0	0
ÅRETS RESULTAT		**-6 123**	**-17 575**

[1)] Omsättningen i moderbolaget avser koncernledning samt administration och finansförvaltning för hela koncernen..

Moderbolagets rapport över totalresultatet

Tkr	Not	2021	2020
Totalresultat			
Årets resultat		-6 123	-17 575
Övrigt totalresultat		-	-
Årets totalresultat		**-6 123**	**-17 575**

Balansräkning moderbolaget

TILLGÅNGAR Tkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Inventarier	16	6 911	9 627
SUMMA MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		**6 911**	**9 627**
FINANSIELLA TILLGÅNGAR			
Övriga finansiella anläggningstillgångar	19	437	433
Andelar i koncernföretag	17	56 751	150 371
SUMMA FINANSIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		**57 188**	**150 804**
SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR		**64 099**	**160 431**
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR	20		
Kundfordringar		494	250
Fordringar hos koncernföretag	24	110 836	142 743
Övriga fordringar	25	2 602	1 176
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	26	9 146	3 845
SUMMA KORTFRISTIGA FORDRINGAR		**123 078**	**148 014**
Likvida medel	27	97 182	29 930
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		**220 260**	**177 944**
SUMMA TILLGÅNGAR		**284 359**	**338 375**

Balansräkning moderbolaget

EGET KAPITAL OCH SKULDER Tkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
EGET KAPITAL	28		
BUNDET EGET KAPITAL			
Aktiekapital	29	1 478	1 478
Summa bundet eget kapital		**1 478**	**1 478**
FRITT EGET KAPITAL			
Överkursfond		68 340	68 340
Balanserat resultat		-20 206	-2 631
Årets resultat	30	-6 123	-17 575
Summa fritt eget kapital	32	**42 011**	**48 134**
SUMMA EGET KAPITAL		**43 489**	**49 612**
SKULDER			
OBESKATTADE RESERVER	23		
Obeskattade reserver		38 963	45 843
Summa obeskattade reserver		**38 963**	**45 843**
LÅNGFRISTIGA SKULDER			
Skulder till kreditinstitut	18,33	0	2 000
Summa långfristiga skulder		**0**	**2 000**
KORTFRISTIGA SKULDER	20		
Leverantörsskulder		4 173	4 352
Skulder till koncernföretag	24	188 857	222 206
Skatteskuld		92	2 933
Övriga skulder	22	1 244	5 648
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	31	7 541	5 781
Summa kortfristiga skulder		**201 907**	**240 920**
SUMMA SKULDER		**240 870**	**288 763**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**284 359**	**338 375**

Kassaflödesanalys moderbolaget

Tkr	Not	2021	2020
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Resultat efter finansiella poster		-19 819	-17 090
Justeringar för poster som ej ingår i kassaflödet:			
Av- och nedskrivningar		6 959	20 441
Resultat vid avyttring/utrangering av anläggningstillgångar		0	80
Erhållna koncernbidrag		0	-18 800
Realisationsresultat vid försäljning dotterbolag		14 785	0
Övrigt		-80	7
Betald skatt		-2 841	-1 185
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapitalet		**-996**	**-16 547**
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapitalet:			
Ökning/minskning av fordringar		26 318	236 455
Ökning/minskning av kortfristiga skulder		-32 326	-179 107
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**-7 004**	**40 801**
KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	16	-1 265	-7 205
Försäljning av dotterbolag		81 521	0
Försäljning av anläggningstillgångar		0	334
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**80 256**	**-6 871**
KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN	33		
Amortering lån		-6 000	-4 000
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**-6 000**	**-4 000**
ÅRETS KASSAFLÖDE		**67 252**	**29 930**
Likvida medel vid årets ingång		29 930	0
Likvida medel vid årets utgång	27	97 182	29 930
Tilläggsupplysning till kassaflödesanalysen			
Erhållen ränta		0	0
Erlagd ränta		-108	-384

Moderbolagets förändring i eget kapital

	BUNDET EGET KAPITAL	FRITT EGET KAPITAL		TOTALT EGET KAPITAL
Tkr	**Aktiekapital**	**Överkursfond**	**Balanserat och årets resultat**	**Summa**
Ingående eget kapital 2020-01-01	**1 478**	**68 340**	**-2 631**	**67 187**
Årets resultat			-17 575	-17 575
Övrigt totalresultat			0	0
Transaktioner med ägare				
Teckningsoptioner			0	0
Utdelning			0	0
Summa förmögenhetsförändring	**0**	**0**	**-17 575**	**-17 575**
Utgående eget kapital 2020-12-31	**1 478**	**68 340**	**-20 206**	**49 612**
Årets resultat			-6 123	-6 123
Övrigt totalresultat			0	0
Transaktioner med ägare				
Teckningsoptioner			0	0
Utdelning			0	0
Summa förmögenhetsförändring	**0**	**0**	**-6 123**	**-6 123**
Utgående eget kapital 2021-12-31	**1 478**	**68 340**	**-26 329**	**43 489**

Årets resultat överensstämmer med summa totalresultat.

Aktiekapitalet per 2021-12-31 uppgick till 1 478 172 kr (1 478 172) fördelat på 7 390 860 aktier (7 390 860). Kvotvärdet uppgår till 0,20 kronor per aktie. Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om ordinarie utdelning om 3,00 kr + extra utdelning 1,00 kr för räkenskapsåret 2021.

Noter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmän information

Wise Group AB (publ) är ett svenskt aktiebolag med organisationsnummer 556686-3576 med säte i Stockholm. Bolaget inregistrerades hos Bolagsverket den 2 september 2005. Nuvarande firma registrerades den 5 april 2007. Koncernredovisningen omfattar Wise Group AB, moderbolaget, dess dotterbolag och andelar i intresseföretag. Årsredovisningen godkänns av styrelsen den 13 april 2022 och fastställs på årsstämman den 19 maj 2022.

Uttalande om överensstämmelse med tillämpade regelverk

Koncernredovisningen är upprättad i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) samt tolkningar från IFRS Interpretations Committee sådana de antagits av EU. Eftersom moderbolaget är ett noterat bolag inom EU tillämpas bara av EU godkända IFRS. Koncernredovisningen är vidare upprättad i enlighet med svensk lag genom tillämpning av Rådet för Finansiell rapporterings rekommendation RFR1 kompletterande redovisningsregler för koncerner.

Moderbolagets årsredovisning är upprättad i enlighet med svensk lag och med tillämpning av Rådet för Finansiell rapporterings rekommendation RFR2 (Redovisning för juridiska personer). Detta innebär att IFRS tillämpas med de avvikelser som framgår av avsnittet Moderbolagets redovisningsprinciper.

Tillämpade redovisningsprinciper överensstämmer med de som tillämpades föregående år om inte annat anges.

Redovisningen är baserad på historiskt anskaffningsvärde förutom avseende vissa finansiella instrument som redovisas till verkligt värde. Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor som även utgör rapporteringsvaluta för koncernen och moderbolaget.

Bedömningar och uppskattningar i de finansiella rapporterna

Att upprätta de finansiella rapporterna i enlighet med IFRS kräver att företagsledningen gör bedömningar och uppskattningar samt gör antaganden som påverkar tillämpningen av redovisningsprinciperna och de redovisade beloppen av tillgångar, skulder, intäkter och kostnader. Det verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar. Uppskattningarna och antagandena ses över regelbundet. Ändringar redovisas i den period ändringen görs om ändringen endast påverkat denna period, eller i den period ändringen görs och framtida perioder om den påverkar både aktuell period och framtida perioder.

Nya eller ändrade redovisningsstandarder som träder i kraft 2022

Inga kommande standarder, ändringar eller tolkningar som träder i kraft för räkenskapsåret 2022 eller senare har tillämpats i förtid av koncernen. De väntas inte heller ha någon väsentlig effekt på koncernens finansiella rapporter.

Uppskattningar och bedömningar

För att upprätta redovisningen enligt god redovisningssed gör styrelsen och företagsledningen bedömningar och antaganden som påverkar företagets resultat och ställning samt lämnad information i övrigt. Bedömningarna och antagandena baseras på historiska erfarenheter och ses över regelbundet. Bedömningar gjorda av företagsledningen vid tillämpningen av IFRS, som har betydande inverkan på redovisningen och gjorda uppskattningar som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande årsredovisningar, beskrivs närmare i not 35.

Klassificeringar i balansräkningen

Anläggningstillgångar och långfristiga skulder består i allt väsentligt av belopp som förväntas återvinnas eller betalas efter mer än tolv månader räknat från balansdagen. Omsättningstillgångar och kortfristiga skulder består av belopp som förväntas återvinnas eller betalas inom tolv månader räknat från balansdagen. Koncernens verksamhetscykel bedöms understiga ett år.

Koncernredovisning

Koncernens redovisning omfattar Wise Group AB (publ) och samtliga bolag där moderbolaget direkt eller indirekt har ett bestämmande inflytande. Ett dotterföretag inkluderas i koncernredovisningen från den dag då moderbolaget får bestämmande inflytande över dotterföretaget. Ett dotterföretag exkluderas ur koncernredovisningen från den dag då det bestämmande inflytandet upphör. Koncerninterna tillgångar och skulder, intäkter och kostnader samt vinster och förluster från transaktioner mellan bolagen elimineras. Som intresseföretag klassificeras alla företag som Wise Group AB (publ) har ett betydande indirekt eller direkt intresse men inte bestämmande inflytande

Rörelseförvärv

Förvärvade bolag och verksamheter ingår i koncernen från förvärvstidpunkten. I koncernens egna kapital ingår därför endast den del av dotterföretagens egna kapital som tillkommit efter förvärvet. Förvärvade bolag intas i koncernens bokslut enligt förvärvsmetoden. Metoden innebär att identifierbara förvärvade tillgångar och skulder samt eventualförpliktelser värderas till verkligt värde vid förvärvstidpunkten, vilket utgör koncernmässiga anskaffningsvärden oavsett eventuellt innehav utan bestämmande inflytande. Anskaffningskostnaden för ett förvärv utgörs av verkligt värde på tillgångar som lämnats som ersättning och uppkomna eller övertagna skulder per överlåtelsedagen, plus kostnader som är direkt hänförbara till förvärvet. Eventuella positiva skillnader mellan anskaffningskostnaden för aktierna och koncernens andel av det koncernmässiga anskaffningsvärdet på de förvärvade nettotillgångarna redovisas som koncernmässig goodwill. Är skillnaden negativ redovisas den direkt i resultaträkningen. Tillgångar med obestämbar livslängd såsom goodwill och varumärken skrivs inte av, utan prövas regelbundet för eventuellt nedskrivningsbehov. En analys av nedskrivningsbehovet sker årligen och därutöver vid indikation på nedskrivningsbehov.

Försäljning av dotterbolag

När koncernen inte längre har ett bestämmande inflytande, värderas varje kvarvarande innehav till verkligt värde per den tidpunkt när den förlorar det bestämmande inflytandet. Koncerninterna transaktioner och balansposter samt orealiserade vinster och förluster på transaktioner mellan koncernföretag elimineras. Redovisningsprinciperna för dotterföretag har i förekommande fall ändrats för att garantera en konsekvent tillämpning av koncernens principer.

En avvecklad verksamhet är en del av koncernen som antingen avyttrats eller är klassificerad som att den innehas för försäljning och som motsvarar en självständig rörelsegren eller en väsentlig verksamhet som bedrivs inom ett geografiskt område. En avvecklad verksamhet redovisas skiljt från kvarvarande verksamhet i resultaträkningen med motsvarande redovisning för jämförelseperioden.I balansräkningen särredovisas tillgångar som innehas för försäljning samt skulder knutna till dessa tillgångar, jämförelseperioden påverkas inte. Tillgångar som innehas för försäljning värderas till det lägsta av det redovisade värdet och det verkliga värdet efter avdrag för försäljningskostnader.

Innehav utan bestämmande inflytande

För varje förvärv avgör koncernen om alla innehav utan bestämmande inflytande i det förvärvade företaget redovisas till verkligt värde eller till innehavets proportionella andel av det förvärvade företagets nettotillgångar. Det belopp varmed köpeskilling, eventuellt innehav utan bestämmande inflytande samt verkligt värde på förvärvsdagen på tidigare aktieinnehav överstiger verkligt värde på koncernens andel av identifierbara förvärvade nettotillgångar, redovisas som goodwill. Om beloppet understiger verkligt värde för det förvärvade dotterföretagets redovisas mellanskillnaden direkt i rapporten över totalresultat.

Intressebolag

Intressebolag redovisas i koncernbokslutet enligt kapitalandelsmetoden och värderas inledningsvis till anskaffningsvärde. Med intressebolag avses bolag i vilka Wise Group direkt eller indirekt har ett betydande inflytande. Värdet av andelarna i balansräkningen förändras med Wise Groups andel av intressebolagens resultat efter skatt minskat med erhållna utdelningar.

Segmentsrapportering

Ett rörelsesegment är en redovisningsmässigt identifierbar del av företaget som bedriver en affärsverksamhet från vilken den kan få intäkter och kostnader. IFRS tillämpas som redovisningsnorm i segmentsrapporteringen. Segmentsredovisningen används i första hand av styrelse och koncernledning för att följa rörelsesegmentens rörelseresultat och omsättning. Från och med första kvartalet 2017 är koncernens verksamhet uppdelad i följande tre segment: Rekrytering & Konsultuthyrning, HR Konsulting & Ledarutveckling, och Digitala HR-tjänster. De tidigare segmenten Rekrytering och Konsultuthyrning omdefinierades till de två segmenten och det tidigare segmentet HR-tjänster omdefinierades till de två segmenten HR Konsulting & Ledarutveckling och Digitala HR-tjänster. Genom denna förändring kan styrelsen och ledningen tydligare följa de olika segmentens utveckling. Förvärvade bolag ingår i segmentsrapportering från och med den dagen då verksamheten är konsoliderad i koncernen.

Funktionell valuta och rapporteringsvaluta

Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor som även utgör rapporteringsvalutan för moderbolaget och för koncernen. Det innebär att de finansiella rapporterna presenteras i svenska kronor. Samtliga belopp är avrundade till närmaste tusental svenska kronor, (Tkr), om inget annat anges. Transaktioner i utländsk valuta omräknas till svenska kronor till transaktionsdagens kurs. Fordringar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. Kursdifferenser på rörelsefordringar och rörelseskulder ingår i rörelseresultatet, medan differenser på finansiella fordringar och skulder redovisas bland finansiella poster. Kursdifferenser som uppkommer inkluderas i periodens resultat. Kursdifferenser på koncerninterna långfristiga lån förs direkt till koncernens eget kapital, då mellanhavandet är av sådan art att det inte är avsett att regleras. Vid upprättande av koncernredovisning omräknas koncernens utlandsverksamheters balansräkningar från dessas funktionella valuta till svenska kronor baserat på balansdagens valutakurs. Resultaträkningen omräknas till periodens genomsnittskurs. De omräkningsdifferenser som uppstår redovisas mot omräkningsreserven i eget kapital. Den ackumulerade omräkningsdifferensen omförs och redovisas som en del i reavinst eller förlust i de fall utlandsverksamheten avyttras. Goodwill och justeringar till verkligt värde som är hänförliga till förvärv av verksamheter med annan funktionell valuta än svenska kronor behandlas som tillgångar och skulder i den förvärvade verksamhetens valuta och omräknas till balansdagens valutakurs.

Intäkter

Koncernens nettoomsättning utgörs av försäljning av tjänster och abonnemang. Försäljning redovisas netto efter moms. Intäkter från försäljning av abonnemang löper på ett år eller längre från att de tecknats och redovisas fördelat över abonnemangens löptid. Tjänsteuppdrag på löpande räkning redovisas i den period som tjänsterna utförs, det vill säga intäkter redovisas i den period då de intjänats. För utförda uppdrag till fastpris redovisas inkomsten och de utgifter som är hänförliga till uppdraget som intäkt respektive kostnad i förhållande till uppdragets färdigställandegrad på balansdagen. Färdigställandegraden fastställs på basis av nedlagda kostnader. För vissa tjänsteuppdrag beräknas färdigställandegraden genom förhållandet mellan nedlagda utgifter per balansdagen och uppdragets totala utgifter. Ränteintäkter intäktsredovisas över löptiden med tillämpning av effektivräntemetoden.

Ersättning till anställda

Koncernens planer för ersättning efter avslutad anställning omfattar avgiftsbestämda pensionsplaner. I avgiftsbestämda planer betalar företaget fastställda avgifter till en separat juridisk enhet. När avgiften är betald har företaget inga ytterligare förpliktelser. Ersättning till anställda i form av lön och pension redovisas som kostnad under den period när de anställda utfört de tjänster som ersättningen avser. Vid uppsägning från företagets sida utgår inga avgångsvederlag. En avsättning redovisas i samband med uppsägningar av personal endast om företaget är förpliktigat enligt avtal med den anställde.

Leasing

När ett avtal ingås bedömer koncernen om avtalet är, eller innehåller, ett leasingavtal. Ett avtal är, eller innehåller, ett leasingavtal om avtalet överlåter rätten att under en viss period bestämma över användningen av en identifierad tillgång i utbyte mot ersättning.

Koncernen som leasetagare

Nyttjanderättstillgångar

Koncernen redovisar nyttjanderättstillgångar i rapporten över finansiell ställning på inledningsdatumet förleasingavtalet, det vill säga det datum då den underliggande tillgången blir tillgänglig för användande. Nyttjanderättstillgångar värderas till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar samt justerat för omvärderingar av leasingskulden. Anskaffningsvärdet för nyttjanderättstillgångar inkluderar det initiala värdet som redovisas för den hänförliga leasingskulden, initiala direkta utgifter samt eventuella förskottsbetalningar som görs på eller innan inledningsdatumet för leasingavtalet efter avdrag av eventuella erhållna incitament. Förutsatt att koncernen inte är rimligt säkra på att äganderätten till den underliggande tillgången kommer att övertas vid utgången av leasingavtalet skrivs nyttjanderättstillgången av linjärt under det kortare av leasingperioden och nyttjandeperioden.

Leasingskuld

När ett leasingavtal påbörjas redovisar koncernen en leasingskuld motsvarande nuvärdet av de leasingbetalningar som ska erläggas under leasingperioden. Leasingperioden bestäms som den icke uppsägningsbara perioden tillsammans med perioder att förlänga eller säga upp avtalet om koncernen är rimligt säkra på att nyttja de optionerna. Leasingbetalningarna inkluderar fasta betalningar (efter avdrag för eventuella förmåner i samband med tecknandet av leasingavtalet som ska erhållas), variabla leasingavgifter som beror på ett index eller ett pris (till exempel en referensränta) och belopp som förväntas betalas enligt restvärdesgarantier. Leasingbetalningarna inkluderar dessutom lösenpriset för en option att köpa den underliggande tillgången eller straffavgifter som utgår vid uppsägning i enlighet med en uppsägningsoption, om sådana optioner är rimligt säkra att nyttjas av koncernen. Variabla leasingavgifter som inte beror på ett index eller ett pris redovisas som en kostnad i den period som de är hänförliga till.

För beräkning av nuvärdet av leasingbetalningarna använder koncernen den implicita räntan i avtalet om den kan fastställas och i övriga fall används den marginella upplåningsräntan per inledningsdatumet för leasingavtalet. Efter inledningsdatumet för ett leasingavtal ökar leasingskulden för att återspegla upplupen ränta på leasingskulden och minskar med betalda leasingavgifter. Dessutom omvärderas värdet på leasingskulden till följd av ändringar i avtal, förändringar av leasingperioden, förändringar i leasingbetalningar eller förändringar i en bedömning att köpa den underliggande tillgången.

Tillämpning av praktiska undantag

Koncernen tillämpar de praktiska undantagen avseende korttidsleasingavtal och leasingavtal där den underliggande tillgången är av lågt värde. Korttidsleasingavtal definieras som leasingavtal med en initial leasingperiod om maximalt tolv månader efter beaktande av eventuella optioner att förlänga leasingavtalet. Leasingbetalningar för korttidsleasingavtal och leasingavtal där den underliggande tillgången är av lågt värde redovisas som en kostnad linjärt över leasingperioden.

Utgifter för utveckling av tjänster

Utvecklingsutgifter för internt genererade immateriella tillgångar redovisas i balansräkningen.

Utvecklingsutgifter som är direkt hänförliga till utveckling av identifierbara tillgångar som kontrolleras av koncernen, redovisas som immateriella tillgångar när följande kriterier är uppfyllda:

1) Det är tekniskt möjligt att färdigställa den immateriella tillgången så att den kan användas eller säljas.

2) Företagets avsikt är att färdigställa tillgången och att använda eller sälja den.

3) Det finns förutsättningar att använda eller sälja tillgången.

4) Det kan visas hur tillgången kan generera troliga framtida ekonomiska fördelar.

5) Adekvata tekniska, ekonomiska och andra resurser för att fullfölja utvecklingen och för att använda eller sälja tillgången finns tillgängliga.

6) Utgifter som är hänförliga till tillgången under dess utveckling kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Avskrivningar av immateriella tillgångar

Avskrivningar av immateriella tillgångar är baserade på beräknade nyttjandeperioder. Avskrivning sker linjärt över tillgångarnas beräknade nyttjandeperioder. Aktiverbara immateriella tillgångar skrivs av från det datum då de tas i bruk.

Avskrivningarna baseras på nedanstående nyttjandeperioder:

- immateriella tillgångar avseende framtida kundavtal 5 år
- Affärssystemplattform 5-7 år
- Programvara 5 år
- Internt upparbetade tjänstepaket 5-10 år

Nyttjandeperioderna omprövas varje år.

Goodwill skrivs inte av utan prövas för nedskrivningsbehov årligen eller oftare om indikationer uppkommer som tyder på att tillgången i fråga har minskat i värde.

Materiella anläggningstillgångar
Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar och eventuella nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår utgifter som direkt kan hänföras till förvärvet av tillgången. Utgifter för reparation och underhåll kostnadsförs löpande.

Avskrivningar materiella anläggningstillgångar
Avskrivningarna baseras på beräknad nyttjandeperiod enligt nedan. Nyttjandeperioden prövas vid varje bokslutstillfälle. Avskrivningarna baseras på anskaffningsvärden vilka efter avdrag för eventuella restvärden fördelas linjärt över uppskattad nyttjandeperiod. Avskrivningarna baseras på nedanstående nyttjandeperioder:

- Inventarier 5 år
- Datorer 3 år

Nyttjandeperioderna omprövas varje år.

Nedskrivningar
Vid varje bokslutstillfälle bedöms om det föreligger någon indikation på nedskrivningsbehov av de redovisade värdena för koncernens tillgångar. Om det finns indikation beräknas en tillgångs återvinningsvärde. Nedskrivning görs när det redovisade värdet överstiger återvinningsvärdet för en tillgång. Återvinningsvärdet är det högsta av nettoförsäljningsvärdet och nyttjandevärdet. Nyttjandevärdet beräknas genom en uppskattning av framtida kassaflöden, vilka diskonteras till nuvärde.

Finansiella instrument
Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar likvida medel, värdepapper, andra finansiella fordringar, kundfordringar, leverantörsskulder och låneskulder, dessa klassificeras som finansiella tillgångar och skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde.

Kundfordringar
Kundfordringar redovisas till det belopp som förväntas inflyta efter avdrag för osäkra fordringar som bedömts individuellt. Nedskrivningar av kundfordringar redovisas i rörelsens kostnader.

Kundfordringar är belopp hänförliga till kunder avseende sålda tjänster som utförs i den löpande verksamheten. Kundfordringar förfaller generellt till betalning inom 30 dagar och samtliga kundfordringarhar därför klassificeras som omsättningstillgångar. Kundfordringar redovisas initialt till transaktionspriset. Koncernen innehar kundfordringarna i syftet att insamla avtalsenliga kassaflöden och värderar dem därför vid efterföljande redovisningstidpunkter till upplupet anskaffningsvärde med tillämpning av effektivräntemetoden.

Likvida medel
Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut samt kortfristiga likvida placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten understigande tre månader vilka är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer.

Placeringar
Finansiella tillgångar som är placeringar redovisas till verkligt värde via resultatet med undantaget om de inte hålls för handel, då ett oåterkalleligt val kan göras att klassificera dem till verkligt värde via övrigt totalresultat utan efterföljande omklassificering till resultatet.

Verkligt värde är det pris som skulle erhållas vid köp av tillgång genom en ordnad transaktion mellan marknadsaktörer.

Leverantörsskulder och övriga icke räntebärande skulder
Leverantörsskulder och övriga rörelserelaterade icke räntebärande skulder har kort förväntad löptid och värderas till nominellt belopp.

Finansiella skulder/upplåning
Skulder redovisas till erhållet belopp efter avdrag för transaktionskostnader. Efter anskaffningstidpunkten värderas lånen till upplupet anskaffningsvärde enligt effektivräntemetoden.

Avsättningar
Som avsättning redovisas legala eller informella förpliktelser som är hänförliga till räkenskapsåret eller tidigare räkenskapsår och som på balansdagen är säkra eller sannolika till sin förekomst men ovissa till belopp eller den tidpunkt då de ska infrias.

Kassaflödesanalys
Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Likvida medel avser kassa- och banktillgodohavanden. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar.

Resultat per aktie
IAS 33 Resultat per aktie anger hur man beräknar både grundresultat per aktie (EPS) och utspädd EPS. Beräkningen av Basic EPS baseras på det vägda genomsnittliga antalet utestående stamaktier under perioden, medan utspädd EPS även inkluderar utspädningspotentiala stamaktier (till exempel optioner och konvertibla instrument) om de uppfyller vissa kriterier.

Eventualförpliktelser
En eventualförpliktelse redovisas när det finns ett möjligt åtagande som härrör från inträffade händelser och vars förekomst bekräftas av en eller flera osäkra framtida händelser eller när det finns ett åtagande som inte redovisas som en skuld eller avsättning på grund av att det inte är troligt att ett utflöde av resurser kommer att krävas.

Risker och känsligheter

Wise Groups verksamhet och lönsamhet påverkas av en rad yttre och inre faktorer, vilket bolaget kan påverka i större eller mindre omfattning. Se vidare not 38 Finansiella risker och riskhantering.

Moderbolagets redovisningsprinciper

Moderbolaget följer årsredovisningslagen och Rådet för Finansiell rapporterings rekommendation RFR2, redovisning för juridiska personer. RFR2 innebär att moderbolaget ska följa IFRS/IAS så långt det är möjligt. Skillnaderna mellan moderbolagets och koncernens redovisningsprinciper beror främst på årsredovisningslagen. I följande fall överensstämmer moderbolagets redovisningsprinciper inte fullt ut med IFRS:

Reglerna om redovisning av leasingavtal enligt IFRS 16 tillämpas inte i moderbolaget. Detta innebär att leasingavgifter redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden och att nyttjanderättstillgångar och leasingskulder inte inkluderas i moderbolagets balansräkning. Identifiering av ett leasingavtal görs dock i enlighet med IFRS 16, det vill säga att ett avtal är, eller innehåller, ett leasingavtal om avtalet överlåter rätten att under en viss period bestämma över användningen av en identifierad tillgång i utbyte mot ersättning.

Moderbolaget tillämpar inte reglerna om finansiella instrument enligt IFRS 9, utan tillämpar istället i enlighet med årsredovisningslagen anskaffningsvärdemetoden. I moderbolaget värderas därmed finansiella anläggningstillgångar till anskaffningsvärde och finansiella omsättningstillgångar enligt lägsta värdets princip, med tillämpning av nedskrivning för förväntade kreditförluster enligt IFRS 9 avseende tillgångar som är skuldinstrument. För övriga finansiella tillgångar baseras nedskrivning på marknadsvärden.

Moderbolaget tillämpar undantaget att inte värdera finansiella garantiavtal till förmån för dotter- och intresseföretag samt joint ventures i enlighet med reglerna i IFRS 9 utan tillämpar istället principerna för värdering enligt IAS 37 Avsättningar, eventualförpliktelser och eventualtillgångar.

Bolaget redovisar koncernbidrag och aktieägartillskott i enlighet med Rådet för finansiell rapporterings utgivna uttalanden gällande för noterade företag. Aktieägartillskott förs direkt mot eget kapital hos mottagaren och aktiveras i aktier och andelar hos givaren, i den mån nedskrivning ej erfordras. I enlighet med RFR 2 redovisas ett koncernbidrag som ett moderföretag erhåller från ett dotterföretag i moderbolaget enligt samma principer som sedvanliga utdelningar från dotterföretag, det vill säga som en finansiell intäkt.

Not 2 Segmentsinformation

Ett rörelsesegment är en redovisningsmässigt identifierbar del av företaget som bedriver en affärsverksamhet från vilken den kan få intäkter och kostnader. IFRS tillämpas som redovisningsnorm i segmenten. Segmentets rörelseresultat granskas av styrelse och VD.

Affärssegmenten är två stycken: Rekrytering & Konsultuthyrning och HR Konsulting & Ledarutveckling. Balansposter per segment granskas inte av styrelsen eller VD.

2021 (Tkr)	Rekrytering & Konsultuthyrning	HR Konsulting & Ledarutveckling	Koncern-gemensamt[1]	Eliminering	Totalt koncern
Extern nettoomsättning	554 661	175 292	14 638		744 591
Intern nettoomsättning	8 316	815		-9 131	0
Nettoomsättning	**562 977**	**176 107**	**14 638**	**-9 131**	**744 591**
Försäljningskostnader	-166 180	-61 400	114		-227 466
Övriga kostnader	-59 854	-17 189	17 032	7 706	-52 305
Personalkostnader	-291 005	-77 792	-36 511	1 425	-403 883
Avskrivningar	0	0	-22 673		-22 673
Rörelseresultat	**45 938**	**19 726**	**-27 400**	**0**	**38 264**
Finansnetto	-467	-54	31 343		30 822
Resultat efter finansiella poster	**45 471**	**19 672**	**3 943**	**0**	**69 086**

2020 (Tkr)					
Extern nettoomsättning	519 370	153 988	12 899		686 257
Intern nettoomsättning	5 796	3 067		-8 863	0
Nettoomsättning	**525 166**	**157 055**	**12 899**	**-8 863**	**686 257**
Försäljningskostnader	-138 396	-52 343	356		-190 383
Övriga kostnader	-68 947	-21 218	31 573	5 767	-52 826
Personalkostnader	-299 973	-76 970	-38 577	3 096	-412 425
Avskrivningar	-10 009	0	-24 358		-34 367
Rörelseresultat	**7 840**	**6 523**	**-18 107**	**0**	**-3 744**
Finansnetto	301	773	-3 558		-2 484
Resultat efter finansiella poster	**8 141**	**7 296**	**-21 665**	**0**	**-6 228**

1) Vissa centrala koncerngemensamma kostnader är ej fördelade på affärsområdena. Här ingår även IFRS-justeringar.

Det avvecklade segmentets nettoomsättning uppgick till 61 114 och resultatet efter finansiella poster till -18 306. Föregående års siffror är exklusive avvecklad verksamhet.

Koncernens huvudsakliga omsättning sker i Sverige och endast cirka sex procent sker till utlandet. Ingen kund svarar för mer än tio procent av omsättningen.
Se vidare not 38 Finansiella risker och riskhantering.

Nettoomsättning

Koncernen har avtalstillgångar om 774 Tkr (938) vilka avser upplupna intäkter som faktureras i januari 2022.

Wise lämnar en garanti på sex månader för den kandidat som anställs i uppdraget. Det innebär att om anställningen av kandidaten avbryts inom en sexmånadersperiod görs rekryteringsprocessen om utan extra kostnad. Enligt bolagets historiska erfarenheter av detta åtagande är det ovanligt att denna garanti faller ut. Bolagets bedömning är därmed att garantin uppgår till oväsentliga belopp varvid den inte redovisas separat. Se även not 1 Intäkter från avtal med kunder.

Samtliga avtal förväntas ha en löptid på högst ett år, varför koncernen inte lämnar upplysningar om transaktionspris som fördelats till återstående prestationsåtaganden.

Avtalssaldon

Avtalstillgångar utgörs av upplupna intäkter till vilka företagets rätt villkoras av fortsatt prestation i enlighet med avtalet. När företagets rätt till ersättning blir ovillkorlig redovisas tillgången som en kundfordring. Avtalsskuld avser förskottsbetalningar från kunder för vilka prestationsåtaganden ej uppfyllts. Avtalsskulder redovisas som intäkt när prestationsåtaganden i avtalet uppfylls (eller har uppfyllts).

Not 3 Övriga externa kostnader

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Lokalkostnader	22 328	25 504	15 423	10 719
Marknadsföringskostnader	13 226	11 353	527	1 148
Administrationskostnader	12 828	13 431	24 018	22 527
Övrigt	3 923	2 538	3 385	1 912
Summa	**52 305**	**52 826**	**43 353**	**36 306**

Not 4 Upplysning om revisors arvode

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Revisionsuppdrag				
Ernst & Young	1 245	1 163	786	545
Övriga uppdrag				
Revisionsverksamhet utöver revionsuppdraget				
Ernst & Young	398	220	380	220
Summa	**1 643**	**1 383**	**1 166**	**765**

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranletts av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter. Allt annat är övriga uppdrag.

Not 5 Leasingavtal

Bolaget har ingått hyresavtal enligt följande

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Årets hyresavgifter har uppgått till[1]	21 236	22 617	20 333	5 231
Avgifter som förfaller:				
Inom ett år	18 397	21 254	17 569	20 197
Mellan ett och fem år	63 235	65 211	63 235	65 161
Längre än fem år	10 314	27 073	10 314	27 073

[1] Varav lokalhyror koncernen 17 434 Tkr (20 236) och moderbolaget 2 405 Tkr (2 977).

Nyttjanderättstillgångar

Tkr	Lokaler	Garageplatser	Fordon	Kontorsinventarier	Totalt	Leasingskuld
Ingående balans 2021-01-01	**98 433**	**10**	**5**	**0**	**98 448**	**97 342**
Tillkommande avtal			26	3 483	3 509	3 509
Avskrivningar	-18 300	-127	-30	-895	-19 352	
Avslutade avtal	-150	5		-59	-204	
Omvärderingar av avtal	2 123	126	8		2 257	1 886
Räntekostnader					0	2 883
Leasingavgifter					0	-21 133
Utgående balans 2021-12-31	**82 106**	**14**	**9**	**2 529**	**84 658**	**84 487**

Tillkommande nyttjanderättstillgångar under 2021 uppgick till 3,5 Mkr.

Koncernen kostnadsförde leasingavgifter hänförliga till lågvärdeleasing 302 Tkr, korttidsleasingavtal (0) och variabla leasingavgifter (0) under 2021.

Leasingskulder

För löptidsanalys av leasingskulderna, se not 20 Finansiella instrument.

Belopp redovisade i Rapport över koncernens totalresultat (Tkr)	2021	2020
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar	-19 352	-20 916
Räntekostnader för leasingskulder	-2 883	-1 081
Lågvärdeleasing	-302	-277
Summa	**-22 537**	**-22 274**

Belopp redovisade i Rapport över kassaflöden, koncernen (Tkr)	2021	2020
Summa kassautflöden hänförliga till leasingavtal	-18 250	-20 916

Not 6 Personal, ledning och styrelse

Medelantal anställda

	Koncern		Moderbolag	
	2021	2020	2021	2020
Män	332	181	7	10
Kvinnor	159	387	26	29
Summa	**491**	**568**	**33**	**39**

Löner och styrelsearvoden

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	2021	2020	2021	2020
Styrelsen, verkställande direktören	4 239	2 857	2 652	1 613
Övriga anställda	280 226	288 066	20 358	22 424
Summa	**284 465**	**290 923**	**23 010**	**24 037**

2021 (Tkr)	Grundlön/ styrelsearvode	Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Övriga ersättningar	Summa
Styrelseledamot Stefan Rossi	185	0	0	0	185
Styrelseledamot Annika Viklund	135	0	0	0	135
Styrelsens ordförande Erik Mitteregger	262	0	0	0	262
Styrelseledamot Charlotte Sundåker	90	0	0	0	90
Styrelseledamot Torvald Thedéen	261	0	0	0	261
Styrelseledamot Ingrid Lindquist	236	0	0	0	236
Styrelseledamot Jon Persson	196	0	0	0	196
Styrelseledamot Stefan Mahlstein	221	0	0	0	221
VD/Koncernchef, Ingrid Höög	1 782	870	302	0	2 954
Övriga ledande befattningshavare (11 personer)	12 229	3 114	1 985	0	17 328
Summa	**15 597**	**3 984**	**2 287**	**0**	**21 868**

2020 (Tkr)	Grundlön/ styrelsearvode	Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Övriga ersättningar	Summa
Styrelseledamot Stefan Rossi	81	0	0	0	81
Styrelseledamot Ken Skoog	90	0	0	0	90
Styrelseledamot Annika Viklund	106	0	0	0	106
Styrelsens ordförande Erik Mitteregger	114	0	0	0	114
Styrelseledamot Charlotte Sundåker	215	0	0	0	215
Styrelseledamot Torvald Thedéen	245	0	0	0	245
Styrelseledamot Ingrid Lindquist	134	0	0	0	134
Styrelseledamot Jon Persson	134	0	0	0	134
Styrelseledamot Stefan Mahlstein	125	0	0	0	125
VD/Koncernchef, Ingrid Höög	1 646	0	268	2	1 916
Övriga ledande befattningshavare (9 personer)	11 112	78	1 892	16	13 098
Summa	**14 002**	**78**	**2 160**	**18**	**16 258**

Styrelsen och VD

Till styrelsens ledamöter utgår styrelsearvode om sammanlagt 1 586 Tkr (1 244) varav 262 Tkr (114) till styrelsens orförande.

Till VD/Koncernchef har för 2021 utgått lön och andra ersättningar om 2 845 Tkr (1 916), varav 870 Tkr (0) avser bonus. Ersättningen till VD/Koncernchef beslutas av styrelsen. VD/Koncernchef har rätt till pensionsförsäkring om 25% av lön. För VD / Koncernchef gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utgår inget avgångsvederlag.

Övriga ledande befattningshavare

Övriga ledande befattningshavare bestod av elva personer. Till övriga ledande befattningshavare har utgått lön och andra ersättningar om 17 328 Tkr (13 098). Ersättning till ledande befattningshavare beslutas av VD/Koncernchef. Kriterierna för fastställande ska baseras på arbetsuppgifternas betydelse, krav på kompetens, erfarenhet och prestation samt att ersättningen består av följande delar: fast grundlön, pensionsförmåner, sjukförsäkring, grupplivförsäkring och för personer i ledningsgruppen med direkt försäljningspåverkande befattningar utgår kortsiktig rörlig ersättning relaterad till uppnådda resultatmål. Ömsesidig uppsägningstid för ledande befattningshavare är tre till sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utgår inget avgångsvederlag.

Optionsprogram.

Teckningsperioden för de sista 75 935 optionerna gick ut den 30 juni 2021. Ingen nyteckning gjordes.

Sociala kostnader

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Pensionskostnader för styrelsen och VD/Koncernchef	302	268	302	268
Pensionskostnader övriga anställda	22 195	28 195	1 953	1 773
Sociala avgifter enligt lag och avtal	88 719	107 320	8 520	7 766
Summa	**111 216**	**135 783**	**10 775**	**9 807**

Moderbolagets totala personalkostnader uppgår till 36,0 Mkr (36,8).

Könsfördelning styrelse och företagsledning

	Koncern		Moderbolag	
Antal kvinnor och män	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Företagets styrelse:				
Kvinnor	2	2	2	2
Män	5	5	5	5
Företagsledningen:				
Kvinnor	4	5	4	5
Män	1	1	1	1

Not 7 Avskrivningar och nedskrivningar

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Goodwill	0	10 000	0	0
Inventarier	3 321	3 451	3 322	3 441
Nyttjanderättstillgångar	19 352	20 916	0	0
Summa	**22 673**	**34 367**	**3 322**	**3 441**

Not 8 Bokslutsdispositioner

	Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**
Koncernbidrag	10 481	18 800
Förändring av överavskrivningar	0	-485
Återföring periodiseringsfond	6 881	0
Summa	**17 362**	**18 315**

Not 9 Köp och försäljning mellan koncernbolag

Av moderbolagets totala inköp avser 14,6 procent (17,3) inköp av tjänster från andra bolag inom Wise Group koncernen. Av moderbolagets totala försäljning avser 78,5 procent (98,3) försäljning till andra bolag inom Wise Group koncernen.

Not 10 Transaktioner med närstående

Wise Group koncernens transaktioner med närstående, utöver de som omfattas av koncernredovisningen såsom fordringar och skulder dotterbolag samt koncernbidrag, utgörs huvudsakligen av transaktioner med intresseföretag. Ersättning gällande VD/koncernchef och styrelse, se not 6. Moderbolaget har erhållit koncernbidrag från SalesOnly Sverige AB, Wise Professionals AB, Wise IT AB, Wise Professionals Konsult AB, Wise Consulting AB och Wise IT Konsult AB på 13,4 Mkr och gett -2,9 Mkr till Wise IT Ascent AB.

Not 11 Ränteintäkter och liknande poster

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Valutakursvinster	604	1 598	468	942
Ränteintäkter	60	44	16	128
Övriga finansiella intäkter	3	6	11 320	0
Summa	**667**	**1 648**	**11 804**	**1 070**

Av ränteintäkter i moderbolaget avser 16 Tkr (128) intäkter från koncernföretag.

Not 12 Räntekostnader och liknande poster

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Valutakursförluster	-489	-1 983	-289	-1 105
Räntekostnader	-779	-604	-144	-518
Övriga finansiella kostnader	-358	-464	-355	-353
Räntekostnader leasingskuld	-2 883	-1 081	0	0
Summa	**-4 509**	**-4 132**	**-788**	**-1 976**

Av räntekostnaderna i moderbolaget avser 0 Tkr (54) kostnader gentemot koncernföretag.

Not 13 Resultat för andelar i koncernföretag

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Utdelning	0	0	13 099	1 700
Nedskrivningar	0	0	-3 637	-18 579
Resultat från avyttrade aktier	34 664	0	-14 785	0
Summa	**34 664**	**0**	**-5 323**	**-16 879**

Utdelning till moderbolaget från de under 2021 sålda koncernföretagen Wise Fakta AB, Fabi Kompetanse AB och EkonomResurs CNC AB.

Nedskrivningar i moderbolaget avser nedskrivning av aktier i Edge HR AB.

Not 14 Skatt på årets resultat

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Aktuell skattekostnad	-11 183	-4 506	0	0
Uppskjuten skatt avseende temporära skillnader	1 777	-524	0	0
Redovisad skattekostnad	**-9 406**	**-5 030**	**0**	**0**
Skillnaden mellan bolagets skattekostnad och skattkostnad baserad på gällande skattesats består av följande komponenter				
Redovisat resultat före skatt inkl återföring periodiseringsfond	50 208	- 4 976	-16 606	-17 575
Skatt enligt gällande skattesats	-6 279	-1 065	3 421	3 761
Effekt för andra skattesatser i utländska dotterbolag	0	72	0	0
Skatteeffekt av kostnader som inte är skattemässigt avdragsgilla	-3 784	-4 487	-4 362	-4 045
Skatteeffekt av ej skattepliktiga intäkter	578	364	3 216	364
Skatteeffekt av periodiseringsfond	-144	-61	-132	-49
Skatteeffekt av nyttjade underskottsavdrag	21	987	17	0
Skatteeffekt på ej nyttjade underskott	0	-1 139	0	-17
Erhållna koncernbidrag	0	0	-2 160	0
Övriga poster	202	299	0	-14
Redovisad skattekostnad	**-9 406**	**-5 030**	**0**	**0**

Skattesats
Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomståret i koncernen. Skattesatsen är 20,6 % (21,4%). Koncernens effektiva skattesats är 17,9 % (193,5 %).

Temporära skillnader
Temporära skillnader föreligger i de fall tillgångarnas eller skuldernas redovisade respektive skattemässiga värden är olika. Temporära skillnader avseende följande poster har resulterat i uppskjutna skatteskulder och uppskjutna skattefordringar.

Uppskjutna skattefordringar

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Uppskjuten skattefordran underskott	0	0	0	0
Uppskjuten skattefordran temporära skillnader anläggningstillgångar	0	0	0	0
Summa uppskjutna skattefordringar	**0**	**0**	**0**	**0**

Moderbolagets ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 0 Tkr (0).

Koncernens svenska ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 0 Tkr (0). Det skattemässiga värdet av underskottsavdragen med gällande skattesats om 20,6 % (21,4%) uppgår till 0 Tkr (0).

Koncernens danska ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 26 071 Tkr (26 584 Tkr). Det skattemässiga värdet av underskottsavdragen med gällande skattesats om 22 % (22%) uppgår till 5 736 Tkr (5 848 Tkr). Underskotten beaktas ej i koncernen. Det finns inga tidsmässiga begränsningar avseende utnyttjande av taxerade underskott.

Koncernens finska ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 0 Tkr. Tre av de finska bolagen fusionerades med det fjärde, WPG Oy (tidigare K2 Oy) 2021. Det är osäkert om tidigare underskott kan utnyttjas och en utredning pågår om detta. Underskotten beaktas ej i koncernen.

Koncernens temporära skillnader mellan anläggningstillgångarnas bokförda värde och skattemässiga värde uppgår till 0 Tkr (0). Det skattemässiga värdet av den temporära skillnaden uppgår med gällande skattesats om 20,6 % (21,4%) till 0 Tkr (0).

Uppskjutna skatteskulder

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Uppskjuten skatt i periodiseringsfonder	10 704	12 535	0	0
Uppskjuten skatt i överavskrivningar	0	0	0	0
Skatteeffek av ändrad skatt 2019-2023	-30	-242	0	0
Kundavtal och källkod koncern Bright	0	3 304	0	0
Skatteeffekt leasing	-329	-105	0	0
Summa uppskjutna skatteskulder	**10 345**	**15 492**	**0**	**0**

Not 15 Immateriella anläggningstillgångar

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
INTERNT UPPARBETADE IMMATERIELLA ANLÄGG-NINGSTILLGÅNGAR				
Systemplattform och programvara				
Ingående anskaffningsvärden	48 166	35 791	0	0
Inköp	384	12 375	0	0
Försäljningar/utrangeringar	-48 550	0	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**0**	**48 166**	**0**	**0**
Ingående avskrivningar	-9 160	-6 332	0	0
Årets avskrivningar	-2 808	-2 828	0	0
Försäljningar/utrangeringar	11 968	0	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	0	-9 160	0	0
Utgående planenligt restvärde	**0**	**39 006**	**0**	**0**
LICENS- OCH KUNDAVTAL				
Ingående anskaffningsvärden	68 219	90 961	0	0
Inköp	0	0		
Försäljningar/utrangeringar	-68 219	-22 742	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**0**	**68 219**	**0**	**0**
Ingående avskrivningar	-53 201	-68 136	0	0
Årets avskrivningar	-1 830	-4 396	0	0
Försäljningar/utrangeringar	55 031	19 331	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	0	-53 201	0	0
Utgående planenligt restvärde	**0**	**15 018**	**0**	**0**
GOODWILL				
Ingående anskaffningsvärden	91 271	91 310	0	0
Försäljning/utrangering	-29 892	0	0	0
Kursjustering	19	-39	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	**61 398**	**91 271**	**0**	**0**
Ingående nedskrivningar	-10 000	0	0	0
Årets nedskrivning	0	-10 000		
Utgående ackumulerade ned-skrivningar	-10 000	-10 000	0	0
Utgående planenligt restvärde	**51 398**	**81 271**	**0**	**0**

Goodwill

En prövning om det föreligger ett nedskrivningsbehov av goodwill-värden genomförs varje kvartal, eller så snart indikation finns på värdenedgång, för att identifiera eventuellt nedskrivningsbehov genom att beräkna nyttjandevärdet för de kassagenererande enheterna. Nyttjandevärdet för de kassagenererande enheterna fastställs genom att prognostisera förväntade kassaflöden före skatt och utifrån dessa beräkna nuvärdet av kassaflöden i en så kallad diskonterad kassaflödesvärdering. Utgångspunkten är den interna prognosen för innevarande räkenskapsår.

Utifrån detta görs antaganden om tillväxt, utveckling på marginal, investeringsbehov och förändring av rörelsekapital för ytterligare ett år baserat på ledningens bedömning av utvecklingen.

Efter prognosperioden om ett år antas tillväxten uppgå till fem procent. Denna tillväxttakt har fastställts baserat på ett försiktigt antagande och överstiger inte den långsiktiga tillväxttakten för branschen som helhet. Vid beräkning av nyttjandevärdet för samtliga kassagenererande enheter har en diskonteringsränta om 15 procent före skatt tillämpats, vilket motsvarar det genomsnittliga avkast-ningskravet som aktieägare och långivare antas kräva (Weighted Average Cost of Capital, WACC). Om de antaganden, uppskattningar och bedömningar som bolaget gjort och som använts i bolagets nedskrivningsprövningar skulle ändras, skulle detta kunna ha en effekt på värdet på goodwill.

Företagsledningen bedömer dock att dessa effekter rimligtvis inte skulle ha så stora effekter att de skulle reducera återvinningsvärdet till ett värde som är lägre än det redovisade värdet och indikera ett nedskrivningsbehov.

I nedanstående tabell presenteras det redovisade värdet för good-will med obestämbara nyttjandeperioder fördelat per kassagenere-rande enhet:

Kassagenererande enhet

Tkr	**Goodwill**
Rekrytering & Konsultuthyrning	46 131
HR Konsulting & Ledarutveckling	5 267
Total	**51 398**

Känslighetsanalys

Tkr	Rekrytering & Konsultuthyrning	HR Konsulting & Ledarutveckling
Redovisat värde operativt kapital	37 640	9 568
Värde överstigande redovisat värde	253 434	79 567
Antaganden för vilka nedskrivningstestet är mest känsliga		
Väsentliga antaganden		
Tillväxttakt i terminalvärdeperioden minskas med en procentenhet	Nyttjande värdet minskar med 18,3 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 5,0 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet
EBITDA-marginal i terminalvärdeperioden minskas med en procentenhet	Nyttjande värdet minskar med 33,4 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 10,7 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet
WACC efter skatt ökas med en procentenhet	Nyttjande värdet minskar med 29,5 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 8,6 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet

Not 16 Inventarier

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Ingående anskaffningsvärden	22 317	25 498	19 944	23 122
Inköp	1 856	7 205	1 265	7 205
Försäljningar/utrangeringar	-5 397	-10 383	-2 468	-10 383
Årets kursjustering	0	-3	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	18 776	22 317	18 741	19 944
Ingående avskrivningar	**-12 471**	**-18 908**	**-10 317**	**-16 845**
Försäljningar/utrangeringar	3 990	9 968	1 809	9 969
Årets avskrivningar	-3 349	-3 535	-3 322	-3 441
Årets kursjustering	1	4	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	-11 829	-12 471	-11 830	-10 317
Bokfört värde	**6 947**	**9 846**	**6 911**	**9 627**

Not 17 Andelar i koncernföretag

	Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**
Ingående anskaffningsvärde	191 687	178 187
Anskaffningar		
Avyttringar	-133 621	0
Aktieägartillskott	43 638	13 500
Utgående anskaffningsvärde	101 704	191 687
Ingående nedskrivningar	**-41 316**	**-24 316**
Nedskrivning av aktier i dotterbolag	-3 637	-17 000
Utgående nedskrivningar	-44 953	-41 316
Utgående bokfört värde	**56 751**	**150 371**

Bolaget gör impairment test för att bedöma om nedskrivningsbehov föreligger i dotterbolagen.

INNEHAVEN AVSER

	Org.nr	Säte	Röstandel	Kapitalandel	Bokfört värde
Wise Consulting AB	556421-9763	Stockholm	100%	100%	6 775
K2 Search AB	556271-3593	Stockholm	100%	100%	18 754
Wise Professionals AB	556761-2865	Stockholm	100%	100%	8 906
SalesOnly Sverige AB	556576-8099	Stockholm	100%	100%	3 100
Wise IT AB	556919-5356	Stockholm	100%	100%	4 550
K2 Search ApS	34899681	Köpenhamn	100%	100%	93
SalesOnly ApS	34899703	Köpenhamn	100%	100%	93
Wise Consulting ApS	34899711	Köpenhamn	100%	100%	93
Wise Professionals ApS	37463590	Köpenhamn	100%	100%	63
Wise People Group Oy	2287333-9	Helsingfors	100%	100%	14 324
Summa					**56 751**

Not 18 Långfristiga räntebärande skulder

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Banklån	0	17 000	0	2 000
Summa	**0**	**17 000**	**0**	**2 000**
De långfristiga lånen inklusive ränta förfaller till betalning enligt följande:				
2022-2026	0	17 000	0	2 000

Not 19 Övriga finansiella anläggningstillgångar

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Depositioner	799	883	437	433
Övriga finansiella anläggningstillgångar	10	0	0	0
Summa	**809**	**883**	**437**	**433**

Not 20 Finansiella instrument

Tkr	Koncern 2021	Koncern 2020
Redovisningsprinciperna för finansiella instrument har tillämpats för nedanstående poster.		
Låne och kundfordringar:		
Kundfordringar	127 757	105 547
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	14 496	9 404
Övriga fordringar	3 401	11 054
Summa [1)]	**145 654**	**126 005**
Övriga finansiella skulder:		
Finansiella långfristiga skulder	0	17 000
Leverantörsskulder	59 221	33 621
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	57 815	92 760
Leasingskuld	84 487	97 342
Övriga skulder	34 073	48 537
Summa [1)]	**235 596**	**289 260**

[1)] Bokfört värde överensstämmer med verkligt värde.

Löptidsanalys för finansiella skulder
Nedanstående tabell analyserar koncernens finansiella skulder, uppdelade efter den tid som på balansdagen återstår fram till den avtalsenliga förfallodagen för icke derivata finansiella skulder.

De belopp som ingår i tabellen är instrumentens avtalsenliga odiskonterade kassaflöden.

Avtalsenliga löptider för finansiella skulder per 31 december 2021 (Tkr)	Mindre än 6 mån	Mellan 6 och 12 månader	Mellan 1 och 2 år	Mellan 2 och 7 år	Summa avtalsenliga kassaflöden	Redovisat värde fordringar/skulder
Leverantörsskulder	59 221				**59 221**	**59 221**
Upplupna kostnader & förutbetalda intäkter	45 801	12 014			**57 815**	**57 815**
Leasingskuld	8 416	7 603	14 753	53 715	**84 487**	**84 487**
Övriga kortfristiga skulder	34 073				**34 073**	**34 073**
Summa finansiella skulder	**147 511**	**19 617**	**14 753**	**53 715**	**235 596**	**235 596**

Avtalsenliga löptider för finansiella skulder per 31 december 2020 (Tkr)	Mindre än 6 mån	Mellan 6 och 12 månader	Mellan 1 och 2 år	Mellan 2 och 7 år	Summa avtalsenliga kassaflöden	Redovisat värde fordringar/skulder
Leverantörsskulder	33 621				**33 621**	**33 621**
Banklån	4 000	4 000	17 000		**25 000**	**17 000**
Upplupna kostnader	79 728	13 032			**92 760**	**92 760**
Leasingskuld	8 020	8 144	14 036	67 142	**97 342**	**97 342**
Övriga kortfristiga skulder	48 537				**48 537**	**48 537**
Summa finansiella skulder	**173 906**	**25 176**	**31 036**	**67 142**	**297 260**	**289 260**

Not 21 Kundfordringar

Tkr	Koncern 2021	Koncern 2020
Kundfordringar	127 795	106 177
Reserv osäkra fordringar	-38	-630
Kundfordringar - netto	**127 757**	**105 547**
Förfallna kundfordringar		
Ej förfallna	98 148	93 201
Mindre än 3 månader	29 123	12 947
3 till 6 månader	486	-309
Mer än 6 månader	38	338

Kundfordringar är belopp hänförliga till kunder avseende sålda tjänster som utförs i den löpande verksamheten. Kundfordringar förfaller generellt till betalning inom 30 dagar och samtliga kundfordringar har därför klassificerats som omsättningstillgångar. Kundfordringar redovisas initialt till transaktionspriset. Koncernen innehar kundfordringarna i syftet att insamla avtalsenliga kassaflöden och värderar dem därför vid efterföljande redovisningstidpunkter till upplupet anskaffningsvärde med tillämpning av effektivräntemetoden. Koncernens redovisningsprinciper för nedskrivningar och beräkning av reserveringen för osäkra kundfordringar beskrivs i not 1.

Förväntade kreditförluster

Tkr	Koncern 2021	Koncern 2020
Ingående reserv	630	53
Ingående balans per 1 januari 2021 - beräknad i enlighet med IFRS 9		
Reservering osäkra kundfordringar	38	640
Bortskrivna fordringar	-550	-44
Återförda outnyttjade belopp	-80	-19
Utgående reserv	**38**	**630**

Nedskrivning av finansiella tillgångar
Koncernen har en typ av finansiella tillgångar som är inom tillämpningsområdet för modellen för förväntade kreditförluster. Detta avser kundfordringar hänförliga till försäljning av utförande av tjänster. Likvida medel är även inom tillämpningsområdet för nedskrivningar enligt IFRS9, den nedskrivning som skulle komma ifråga har dock bedömts vara immateriell.

Kundfordringar
Koncernen tillämpar den förenklade metoden för beräkning av förväntade kreditförluster. Metoden innebär att förväntade förluster under fordrans hela löptid används som utgångspunkt för kundfordringar och avtalstillgångar.

För att beräkna förväntade kreditförluster har kundfordringar och avtalstillgångar grupperats baserat på kreditriskkaraktäristika och antal dagars dröjsmål. Avtalstillgångarna är hänförliga till ännu ej fakturerat arbete och har i allt väsentligt samma riskkaraktäristika som redan fakturerat arbete för samma typ av kontrakt. Koncernen anser därför att förlustnivåerna för kundfordringar är en rimlig uppskattning av förlustnivåerna för avtalstillgångar.

De förväntade kreditförlustnivåerna baserar sig på kundernas betalningshistorik för en period 12 månader för 31 december 2021 respektive 1 januari 2022 tillsammans med förlusthistoriken för samma period. Historiska förluster justeras sedan för att ta hänsyn till nuvarande och framåtblickande information om makroekonomiska faktorer som kan påverka kundernas möjligheter att betala fordran.

Tkr	Ej förfallna	Mindre än 3 mån	3 till 6 mån	mer än 6 mån	Summa
31 december 2021					
Förväntad förlustnivå i %	0	0	0	0	**0**
Redovisat belopp kundfordringar - brutto	98 148	29 123	486	38	**127 795**
Kreditförlustreserv	0	0	0	38	**38**
1 januari 2021					
Förväntad förlustnivå i %	0	4,9	0	0	**0,6**
Redovisat belopp kundfordringar - brutto	93 201	12 947	-309	338	**106 177**
Kreditförlustreserv	0	630	0	0	**630**

Not 22 Övriga skulder

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Banklån[1]	10 762	8 000	0	4 000
Mervärdeskatteskuld	7 900	8 886	0	0
Personalens källskatt	15 169	16 333	1 230	1 319
Övriga kortfristiga skulder	242	15 318	14	329
Summa	**34 073**	**48 537**	**1 244**	**5 648**

[1] Lånet förfaller 2022-12-30. Rörlig ränta bestående av referensränta plus marginal.

Not 23 Obeskattade reserver

	Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**
Ackumulerade avskrivningar utöver plan	0	0
Periodiseringsfonder:		
Beskattningsår 2015	0	6 880
Beskattningsår 2016	9 686	9 686
Beskattningsår 2017	13 331	13 331
Beskattningsår 2018	12 905	12 905
Beskattningsår 2019	3 041	3 041
Summa	**38 963**	**45 843**

Not 24 Fordringar och skulder koncernbolag

	Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**
Fordringar:		
Brilliant Future AB	0	13 043
Edge HR AB	0	18 895
K2 Search AB	0	225
K2 Search ApS	553	525
Wise People Group Oy	6 625	6 609
SalesOnly Sverige AB	1 332	273
Wise Consulting AB	2 824	4 785
Wise Consulting ApS	0	763
Wise IT AB	94 297	86 935
Wise IT Konsult AB	854	0
Wise Professionals AB	2 285	10 538
Wise Professionals Konsult AB	2 066	152
Summa	**110 836**	**142 743**
Skulder:		
Brilliant Future Sverige AB	0	7 444
Brilliant Future AB	0	11 765
Edge HR AB	0	35 141
EkonomResurs AB	0	1 363
K2 Search AB	10 588	8 288
Wise People Group Oy	0	74
SalesOnly Sverige AB	12 428	4 129
Wise Consulting AB	15 565	9 373
Wise Fakta AB	0	11 922
Wise IT AB	23 428	14 855
Wise IT Ascent AB	4 244	6 773
Wise IT Konsult AB	78 247	69 210
Wise Professionals AB	14 576	12 205
Wise Professionals Konsult AB	29 781	29 664
Summa	**188 857**	**222 206**

I fordringar och skulder bruttoredovisas moderbolagets cashpool. Fordringar och skulder avser normal affärsförbindelse mellan bolagen.

Not 25 Övriga fordringar

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Fordran skattekonto	425	180	296	85
Momsfordran	1 086	1 395	898	916
Fordran köpeskilling Comaea	0	7 984	0	0
Fordran köpeskilling Edge	1 382	0	1 382	0
Övriga fordringar	508	1 495	26	175
Summa	**3 401**	**11 054**	**2 602**	**1 176**

Not 26 Förutbetalda kostnader upplupna intäkter

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Förutbetalda hyror	4 756	2 161	4 766	268
Förutbetalda abonnemang	8 547	4 844	3 319	2 220
Partnerprovisioner	0	146	0	0
Upplupna intäkter	831	938	24	115
Övriga poster	362	1 315	1 037	1 242
Summa	**14 496**	**9 404**	**9 146**	**3 845**

Not 27 Årets förändring av likvida medel

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Likvida medel	114 279	41 366	97 182	29 930
Summa	**114 279**	**41 366**	**97 182**	**29 930**

Likvida medel uppgick vid periodens slut till 114,3 Mkr (41,4). Moderbolaget är innehavare av koncernens cashpoolkonto. Det totala saldot på cashpoolkontot redovisas som likvida medel i moderbolaget. Dotterbolagens andel av cashpoolkonton redovisas som fordran/skuld mot koncernbolag. Koncernen har en beviljad checkkredit på 70 Mkr (70), vilken per den 31 december 2021 nyttjades med 0 Mkr (0).

Upplysning om räntor

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Under perioden erhållen ränta uppgår till	717	65	0	0
Under perioden betald ränta uppgår till	-4 615	-532	-108	-384

Not 28 Kapitalhantering

Styrelsen i Wise Group AB övervakar koncernens kapitalstruktur och finansförvaltning, beslutar om ärenden som rör förvärv, investeringar och finansiering och övervakar löpande koncernens exponering mot finansiella risker. Wise Group AB definierar kapitalet som eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande såsom det redovisas i rapport över finansiell ställning, kapitalet uppgår till 141 719 (100 247) Tkr. Koncernen följer upp kapitalanvändningen med hjälp av olika nyckeltal, såsom nettoskuld, avkastning på sysselsatt kapital och soliditet. Varken moderbolaget eller något av dotterbolagen står under externa kapitalkrav.

Not 29 Aktiekapital

År	Transaktion	Ändring aktier	Ökning aktiekapital kr	Totalt antal	Totalt aktiekapital kr	Kvotvärde
2005	Aktiekapital	1 000	100 000	1 000	100 000	100
2007	Split 10000:1	9 999 000	-	10 000 000	100 000	0,01
2007	Apportemission	54 277 487	542 775	64 277 487	642 775	0,01
2007	Apportemission	66 902 513	669 025	131 180 000	1 311 800	0,01
2012	Apportemission	16 637 213	166 372	147 817 213	1 478 172	0,01
2015	Split 20:1	-140 426 353	-	7 390 860	1 478 172	0,20

	2021	2020
Antal aktier	7 390 860	7 390 860
Antal utestående optioner	0	75 935
Totalt antal aktier efter utspädning	**7 390 860**	**7 466 795**

Not 30 Resultat per aktie

	Koncern		Moderbolag	
Kr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Resultat per aktie kvarvarande verksamhet	8,07	-1,52	-	-
Resultat per aktie kvarvarande verksamhet efter utspädning	8,07	-1,52	-	-
Resultat per aktie	5,60	-0,29	-0,83	-2,38
Resultat per aktie efter utspädning	5,60	-0,29	-0,83	-2,38
Resultat per aktie avvecklad verksamhet	-2,48	1,23	-	-
Vid beräkning av ovanstående resultat har använts:				
Resultat kvarvarande verksamhet, Tkr	59 680	-11 257		
Resultat för perioden, Tkr	41 374	-2 170	-6 123	-17 575
Vägt genomsnitt av antalet utestående aktier	7 390 860	7 390 860	7 390 860	7 390 860
Vägt genomsnitt av antalet utestående aktier efter utspädning	7 390 860	7 466 795	7 390 860	7 466 795

Aktiekapitalet per 2021-12-31 uppgick till 1 478 172 kr (1 478 172) fördelat på 7 390 860 aktier (7 390 860). Kvotvärdet uppgår till 0,20 kr per aktie. Styrelsen förslår en ordinarie utdelning om 4,00 kr per aktie (0).

Not 31 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Förskott från kunder	2 972	38 444	1 186	80
Förvaltningskostnader	848	888	419	147
Upplupna räntekostnader	0	134	0	80
Upplupna löner och sociala avgifter	47 339	44 577	4 728	4 264
Upplupna konsultkostnader	6 015	6 732	1 032	202
Övriga poster	641	1 985	176	1 008
Summa	**57 815**	**92 760**	**7 541**	**5 781**

Not 32 Förslag till vinstdisposition

Tkr	
Till bolagsstämmans disposition står följande:	
Överkursfond	68 340
Balanserad vinst	-20 206
Årets vinst	-6 123
Summa	**42 011**
Styrelsen föreslår att balanserade vinstmedel disponeras enligt följande:	
Utdelning till ägarna, 4 kr per aktie	29 563
Balanseras i ny räkning	12 448
Summa	**42 011**

Not 33 Förändring av skulder hänförlig till finansieringsverksamheten

Beloppen avser Tkr.

					Icke-kassaflödes-påverkande förändringar	
Koncern	**2021-01-01**	**Upptagna lån**	**Amortering**	**Leasingavtal**	**Omklassificering lån**	**2021-12-31**
Kortfristiga lån	8 000	0	-4 581	0	7 343	**10 762**
Långfristiga lån	17 000	0	-9 657	0	-7 343	**0**
Leasingskulder	97 342	0	0	-12 855		**84 487**
Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten	**122 342**	**0**	**-14 238**	**-12 855**	**0**	**95 249**

					Icke-kassaflödes-påverkande förändringar	
	2020-01-01	**Upptagna lån**	**Amortering**	**Leasingavtal**	**Omklassificering lån**	**2020-12-31**
Kortfristiga lån	5 500	4 000	-1 500	0	0	**8 000**
Långfristiga lån	6 000	16 000	-5 000	0	0	**17 000**
Leasingskulder	20 275	0	0	77 067	0	**97 342**
Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten	**31 775**	**20 000**	**-6 500**	**77 067**	**0**	**122 342**

				Icke-kassaflödes-påverkande förändringar	
Moderbolag	**2021-01-01**	**Upptagna lån**	**Amortering**	**Omklassificering lån**	**2021-12-31**
Kortfristiga lån	4 000	0	-4 000	0	**0**
Långfristiga lån	2 000	0	-2 000	0	**0**
Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten	**6 000**	**0**	**-6 000**	**0**	**0**

				Icke-kassaflödes-påverkande förändringar	
	2020-01-01	**Upptagna lån**	**Amortering**	**Omklassificering lån**	**2020-12-31**
Kortfristiga lån	4 000	0	0	0	**4 000**
Långfristiga lån	6 000	0	-4 000	0	**2 000**
Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten	**10 000**	**0**	**-4 000**	**0**	**6 000**

Not 34 Ställda säkerheter avseende egna skulder och avsättningar

	Koncern		Moderbolag	
Tkr	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Företagsinteckningar	18 350	36 500	4 000	4 000
Panter[1]	95 543	72 973	20 232	72 973
Bankgaranti	799	882	437	433
Summa	**114 692**	**110 355**	**24 669**	**77 406**

[1)] Pantsatta aktier i dotterbolag.

Wise Group AB borgar för generell obegränsad proprieborgen för kredittagare Wise Consulting AB , K2 Search AB, Wise IT AB och Wise Professionals AB.

Not 35 Kritiska bedömningar och uppskattningar

Nedskrivningsprövning av goodwill
Bolaget pröver minst årligen och vid indikation på värdenendgång att redovisade värden inte överstiger beräkande återvinningsvärdet för dessa tillgångar. Återvinningsvärdet fastställs genom en nuvärdesberäkning av framtida kassaflöden per kassaflödesgenererande enhet och baseras på förväntat utfall av ett antal faktorer som grundas på ledningens affärsplaner och prognoser.

Antaganden vid bedömning av aktier
Aktier i dotterbolag redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för eventuella nedskrivningar. Bolaget prövar årligen eller när det finns en indikation på värdenedgång att redovisade värden inte överstiger beräknade återvinningsväden för dessa tillgångar. Återvinningsvärdet fastställs genom en nuvärdesberäkning av framtida kassaflöden per kassagenererande enhet och baseras på förväntat utfall av ett antal faktorer som grundas på ledningens affärsplaner och prognoser.

Antaganden vid aktivering av arbete för egen räkning
Vid bestämmande av nyttjandeperioder för internt upparbetade tjänstepaket har antagandena baserats på att tjänstepaketens förväntade framtida ekonomiska livslängd. Antaganden om den ekonomiska livslängden får stor betydelse för effekten av avskrivningarna, som görs enligt plan jämt fördelade över tillgångarnas nyttjandeperiod. Tjänstepaketens innehåll baseras på svenska lagar och förordningar samt arbetsrättsliga avtal och myndighetsdirektiv. Företagsledningen bedömer att innehållet i tjänstepaketen med rimliga förändringar kommer att äga giltighet på den svenska arbetsmarknaden under överskådlig tid och därmed väl motsvara den för varje paket antagna ekonomiska livslängden.

Not 36 Händelser efter räkenskapsårets slut

Den 13 januari 2022 hölls en extra bolagsstämma i Wise Group AB där Roland Gustavsson valdes in som ny styrelseledamot fram till slutet av nästa årsstämma.

Den 2 februari meddelade Wise Group att Katarina Walter tillträder som ny VD för specialistbolaget Wise Consulting AB 7 mars 2022.

Wise Group bevakar utvecklingen kring konflikten i Ukraina och har idag svårt att bedöma effekterna av sanktioner mot Ryssland och vilka implikationer konflikten kan få på den ekonomiska situationen på koncernens huvudmarknader Sverige och Finland. Wise Group har ingen försäljning till Ryssland och Ukraina men påverkas av den allmänna ekonomiska utvecklingen i framför allt Sverige och Finland och eventuellt ökad osäkerhet i näringslivet.

Not 37 Finansiella risker och riskhantering

Ränterisk

Finansiella risker
Ansvaret för att utforma koncernens finansiering och finansiell riskhantering ligger på VD/Koncernchef och verkställs av ekonomichefen. Riskerna utvärderas årligen i samband med budgetarbetet. Wise Group ska hålla en låg riskprofil avseende placeringar, lån och räntebindningstider

Kreditrisk
Kreditrisken utgörs av den kredit som ges till kunder. Koncernens fem största kunder svarar tillsammans endast för cirka sex procent av företagets omsättning. Koncernens kreditpolicy för hur kundkrediter ska hanteras, regleras med en intern kreditkodsbedömning där 1 är den högsta och 3 den lägsta. Då koncernen i stor utsträckning arbetar med stora etablerade bolag som har en hög kreditvärdighet sker inte en extern kreditkontroll av samtliga kunder.

För övriga verksamheter begränsas risken av täta kontakter med kundföretagen genom tjänsternas karaktär som expertuppdrag hos kunderna. Bristande betalningsförmåga blir därför uppenbar i ett tidigt skede varpå uppdragen kan avbrytas. Den maximala kreditriskexponeringen avseende förfallna kundfordringar uppgick per 31 december 2021 till 30 Mkr (13), utan att något nedskrivningsbehov ansågs föreligga. Åldersanalysen av dessa kundfordringar framgår av not 21.

Valutarisk
Valutarisken utgörs av den resultateffekt som en valutakursförändring orsakar. Valutarisken i Wise Group är försumbar, eftersom bolaget i huvudsak verkar på den svenska marknaden.

Ränterisk
Koncernens ränterisk uppstår främst genom långfristig upplåning. Koncernens upplåning löper med rörlig ränta vilket medför en exponering. Upplåning som görs med rörlig ränta utsätter koncernen för ränterisk avseende kassaflöde. Om räntorna på koncernens upplåning i svenska kronor under 2021 varit 1,0 procent högre/lägre med alla andra variabler konstanta, hade vinsten före skatt för koncernen för räkenskapsåret varit 184 Tkr lägre/högre, huvudsakligen som en effekt av högre räntekostnader för upplåning med rörlig ränta.

Känslighetsanalys ränterisk

	Förändring (%), alla andra faktorer oförändrade (Tkr)	Effekt på resultat före skatt 2021	Effekt på resultat före skatt 2020
Ränta	1%	184	141

Finansiering/likviditetsrisk
Det är styrelsens bedömning att Wise Group har tillräckligt rörelsekapital för planerad framtida utveckling. Det finns dock ingen garanti för att framtida kapitalbehov inte kan uppstå. Bolagets möjlighet att tillgodose framtida kapitalbehov är i hög grad beroende av försäljningsframgångar och lönsamhet. Det finns ingen garanti för att bolaget kommer att kunna anskaffa nödvändigt kapital, om behov skulle uppstå, även om utvecklingen i sig är positiv. Härvid är även det allmänna marknadsläget för tillförsel av kapital av stor betydelse.

Likviditetsrisk är risken att koncernen får svårigheter att få fram pengar för att möta åtaganden förknippade med finansiella instrument. Försäljningen i Wise Group innebär viss säsongsvariation vilket innebär ett positivt kassaflöde under kvartal ett och två, negativt under kvartal tre och åter positivt i kvartal fyra. Genom att kontinuerligt följa upp och prognostisera aktuella betalningsströmmar samt möjlighet att nyttja koncernens checkkredit om 70 Mkr (70) kan likviditetsrisken förutses och undvikas. Wise Groups likvida medel placeras i dag på konto eller inlåning med kort löptid hos bank. Därtill innehåller vissa av bolagets banklån finansiella åtaganden (kovenanter). Inga av dessa kovenanter har brutits under året. Inga ytterligare risker eller känslighetsfaktorer bedöms finnas på balansdagen.

Not 38 Avvecklad verksamhet

Tkr	2021	2020
Intäkter	61 114	133 922
Kostnader	-79 768	-125 219
Rörelseresultat	**-18 654**	**8 703**
Finansnetto	**-55**	**-155**
Resultat	**-18 709**	**8 548**
Skatt på periodens resultat	**403**	**539**
Resultat från avvecklad verksamhet	**-18 306**	**9 087**

Nettokassaflöde avseende avvecklade verksamheter

	2021	2020
Löpande verksamheten	9 201	28 197
Investeringsverksamheten	-975	-8 965
Finansieringsverksamheten	-4 238	3 868
Periodens kassaflöde	**3 988**	**23 100**

Förslag till vinstdisposition

Tkr	
Till bolagsstämmans disposition står följande:	
Överkursfond	68 340
Balanserad vinst	-20 206
Årets resultat	-6 123
Summa	**42 011**
Styrelsen föreslår att balanserade vinstmedel disponeras så att:	
Till aktieägare utdelas	29 563
I ny räkning balanseras	12 448
Summa	**42 011**

Wise Group AB ska uppvisa en god utdelningstillväxt som dock långsiktigt ska följa bolagets vinstutveckling. Som grundregel ska två tredjedelar av koncernens resultat efter skatt delas ut till aktieägarna. Periodvis, när bolagets finansiella ställning så tilllåter eller kräver, kan utdelningen tillåtas avvika från denna norm. Styrelsen föreslår årsstämman 2022 en ordinarie utdelning om 4,00 kr, totalt uppgående till 29,6 Mkr (0,0).

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att koncernredovisningen har upprättats i enlighet med internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och ger en rättvisande bild av koncernens ställning och resultat. Årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed och ger en rättvisande bild av moderbolagets ställning och resultat.

Förvaltningsberättelsen för koncernen och moderbolaget ger en rättvisande översikt över utvecklingen av koncernens och moderbolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moderbolaget och de företag som ingår i koncernen står inför. Resultat- och balansräkning ska fastställas på årsstämman den 19 maj 2022.

Stockholm den 13 april 2022

Erik Mitteregger
Styrelseordförande

Roland Gustavsson
Styrelseledamot

Ingrid Lindquist
Styrelseledamot

Torvald Thedéen
Styrelseledamot

Stefan Mahlstein
Styrelseledamot

Annika Viklund
Styrelseledamot

Stefan Rossi
Styrelseledamot

Ingrid Höög
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 13 april 2021.

Ernst & Young AB
Linn Haslum Lindgren
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Wise Group AB (publ), org nr 556686-3576

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Wise Group AB (publ) för räkenskapsåret 2021-01-01 – 2021-12-31 med undantag för bolagsstyrningsrapporten och hållbarhetsrapporten på sidorna 50-59 respektive 40-46. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 3-5, 12-37, 40-46 och 50-99 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per 31 december 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten och hållbarhetsrapporten på sidorna 50-59 respektive 40-46. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med Revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i Revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden. Beskrivningen nedan av hur revisionen genomfördes inom dessa områden ska läsas i detta sammanhang.

Vi har fullgjort de skyldigheter som beskrivs i avsnittet Revisorns ansvar i vår rapport om årsredovisningen också inom dessa områden. Därmed genomfördes revisionsåtgärder som utformats för att beakta vår bedömning av risk för väsentliga fel i årsredovisningen och koncernredovisningen. Utfallet av vår granskning och de granskningsåtgärder som genomförts för att behandla de områden som framgår nedan utgör grunden för vår revisionsberättelse.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1-2, 6-11, 38-39, 47-49 & 100-118. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS så som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Goodwill och aktier i dotterbolag

Beskrivning av området	Hur detta område beaktades i revisionen
Per 31 december 2021 redovisas goodwill till 51,4 Mkr i koncernens finansiella ställning och aktier i dotterbolag redovisas till 56,8 Mkr i moderbolagets balansräkning. Bolaget prövar minst årligen och vid indikation på värdenedgång att redovisade värden inte överstiger beräknade återvinningsvärden för dessa tillgångar. Nedskrivning görs när det redovisade värdet överstiger återvinningsvärdet för tillgången. För aktier i dotterbolag sker nedskrivning om värdenedgången är bestående. Återvinningsvärdena fastställs genom en nuvärdesberäkning av framtida kassaflöden per kassaflödesgenererande enhet och baseras på förväntat utfall av ett antal faktorer som grundas på ledningens affärsplaner och prognoser. Nedskrivningstestet för 2021 resulterade inte i någon nedskrivning. Förändrade bedömningar av de antaganden som ledningen gjort för bedömning av återvinningsvärdet såsom framtida kassaflöden, tillväxt och diskonteringsränta skulle ha kunnat leda till att ett nedskrivningsbehov uppstått varför vi anser att goodwill och aktier i dotterbolag är ett särskilt betydelsefullt område i revisionen. En beskrivning av nedskrivningstestet framgår av not 15 och av avsnittet "Kritiska bedömningar och uppskattningar" i not 35.	I vår revision har vi utvärderat och testat ledningens process för att upprätta nedskrivningstest, bland annat genom att utvärdera tidigare träffsäkerhet i prognoser och antaganden. Vi har också gjort jämförelser mot andra företag och branscher för att utvärdera rimligheten i bedömda framtida kassaflöden och tillväxtantaganden. Vi har med stöd av våra värderingsspecialister granskat bolagets modell och metod för att genomföra nedskrivningstest och har utvärderat bolagets egna känslighetsanalyser, samt genomfört känslighetsanalyser av nyckelantaganden och möjliga påverkansfaktorer. Med stöd av våra värderingsspecialister har vi också granskat rimligheten i antaganden om diskonteringsränta och långsiktig tillväxt. Vi har även granskat lämnade upplysningar i årsredovisningen.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten. .
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall åtgärder som har vidtagits för att eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning av Wise Group AB (publ) för räkenskapsåret 2021-01-01 – 2021-12-31 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation, och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns granskning av Esef-rapporten

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en granskning av att styrelsen och verkställande direktören har upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering (Esef-rapporten) enligt 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden för Wise Group AB (publ) för räkenskapsåret 2021-01-01 – 2021-12-31.

Vår granskning och vårt uttalande avser endast det lagstadgade kravet.

Enligt vår uppfattning har Esef-rapporten #[checksumma] upprättats i ett format som i allt väsentligt möjliggör enhetlig elektronisk rapportering.

Grund för uttalande

Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 18 Revisorns granskning av Esef-rapporten. Vårt ansvar enligt denna rekommendation beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till Wise Group (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de bevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att Esef-rapporten har upprättats i enlighet med 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer nödvändig för att upprätta Esef-rapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vår uppgift är att uttala oss med rimlig säkerhet om Esef-rapporten i allt väsentligt är upprättad i ett format som uppfyller kraven i 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, på grundval av vår granskning.

RevR 18 kräver att vi planerar och genomför våra granskningsåtgärder för att uppnå rimlig säkerhet att Esef-rapporten är upprättad i ett format som uppfyller dessa krav.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en granskning som utförs enligt RevR 18 och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i Esef-rapporten.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 Kvalitetskontroll för revisionsföretag som utför revision och översiktlig granskning av finansiella rapporter samt andra bestyrkandeuppdrag och näraliggande tjänster och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta bevis om att Esef-rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering av årsredovisningen och koncernredovisning. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i rapporteringen vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören tar fram underlaget i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen omfattar också en utvärdering av ändamålsenligheten och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens antaganden.

Granskningsåtgärderna omfattar huvudsakligen en teknisk validering av Esef-rapporten, dvs. om filen som innehåller Esef-rapporten uppfyller den tekniska specifikation som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) 2019/815 och en avstämning av att Esef-rapporten överensstämmer med den granskade årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vidare omfattar granskningen även en bedömning av huruvida Esef-rapporten har märkts med iXBRL som möjliggör en rättvisande och fullständig maskinläsbar version av koncernens resultat-, balans- och egetkapitalräkningar samt kassaflödesanalysen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50-59 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation

RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten 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 våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2-6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 40-46 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

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.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Ernst & Young AB utsågs till Wise Group AB (publ)s revisor av bolagsstämman den 12 maj 2021 och har varit bolagets revisor sedan 3 januari 2006.

Stockholm den 13 april 2022

Ernst & Young AB

Linn Haslum Lindgren

Auktoriserad revisor

Femårsöversikt

Mkr om inte annat anges.	2021	2020	2019	2018	2017
Intäkter och resultat					
Nettoomsättning	744,6	686,3	784,8	766,7	686,4
Tillväxt nettoomsättning	8,5%	-12,6%	2,4%	11,7%	14,3%
Försäljningskostnader	-227,5	-190,4	-197,7	-170,4	-128,5
Övriga externa kostnader	-52,3	-52,8	-51,9	-73,6	-62,7
Personalkostnader	-403,9	-412,4	-500,6	-489,4	-465,5
EBITDA	60,9	30,6	34,6	33,3	29,7
Av- och nedskrivningar	-22,7	-34,4	-31,9	-7,9	-5,8
Rörelseresultat	38,3	-3,7	2,7	25,4	23,9
Resultat före skatt	69,1	-6,2	0,8	25,0	23,6
Periodens resultat kvarvarande verksamheter	59,7	-11,3	-1,1	13,7	11,1
Resultat efter skatt från avvecklade bolag	-18,3	9,1	0,1	0,5	1,6
Årets resultat	41,4	-2,2	-1,1	14,2	12,7
Marginaler					
EBITDA-marginal	8,2%	4,5%	4,4%	4,3%	4,3%
Rörelsemarginal	5,1%	-0,5%	0,3%	3,3%	3,5%
Finansiell ställning					
Anläggningstillgångar	143,8	244,5	172,2	143,9	146,2
Kortfristiga fordringar	146,2	126,2	163,8	183,4	164,9
Totala tillgångar	404,3	412,1	342,0	359,0	333,4
Eget kapital	141,7	100,2	102,5	129,1	123,9
Kassaflöde					
Kassaflöde från den löpande verksamheten	21,8	60,4	52,9	57,2	27,4
Årets kassaflöde	72,7	35,8	-25,9	9,0	20,6
Nyckeltal					
Sysselsatt kapital, Tkr	152,5	137,1	123,7	147,6	149,4
Soliditet, %	35,1%	24,3%	30,0%	35,9%	37,2%
Skuldsättningsgrad, ggr	0,1	0,4	0,2	0,1	0,2
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, %	49,3%	-11,1%	-1,0%	10,8%	9,1%
Avkastning på genomsnittligt totalt kapital, %	14,6%	-3,0%	-0,3%	4,0%	3,7%
Avkastning på genomsnittligt sysselsatt kapital, %	39,1%	-8,2%	-0,8%	9,2%	7,9%
Kapitalomsättningshastighet, ggr	5,1	5,3	5,8	5,2	4,9
Antal aktier, 1 000-tal					
Antal aktier vid årets slut	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391
Genomsnittligt antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391
Antal aktier efter fullt utnyttjande av utställda optioner	7 391	7 467	7 534	7 655	7 579

	2021	2020	2019	2018	2017
Data per aktie, kr					
Eget kapital per aktie	19,2	13,6	13,6	17,5	16,8
Resultat per aktie	8,07	-1,52	-0,15	1,85	1,51
Operativt kassaflöde per aktie	3,0	8,2	7,2	7,7	3,7
Kassaflöde per aktie	9,8	4,8	-3,5	1,2	-2,8
Kvotvärde per aktie	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Utdelning per aktie [1)]	4,0	0,0	0,0	3,5	3,0
Utdelningsandel	71%	-	-	73%	86%
Börskurs vid årets slut	40,20	28,50	35,00	49,90	51,50
[1] För 2021 föreslås ordinarie utdelning om 3,00 kr + extra utdelning 1,00 kr.					
Medarbetare					
Medelantal anställda	491	568	681	663	635
Antal anställda vid årets slut	566	480	702	670	651
Femårsöversikt segmenten					
Nettoomsättning					
Rekrytering & Konsultuthyrning	563,0	525,2	583,7	567,0	516,5
HR Konsulting & Ledarutveckling	176,1	157,1	190,7	193,9	165,9
Koncernintern omsättning	5,5	4,0	10,4	5,8	4,0
Summa nettoomsättning	**744,6**	**686,3**	**784,8**	**766,7**	**686,4**
Rörelseresultat					
Rekrytering & Konsultuthyrning	45,9	7,8	11,0	27,3	31,3
HR Konsulting & Ledarutveckling	19,7	6,5	10,0	18,7	3,4
Koncerngemensamma kostnader	-27,3	-18,1	-18,3	-20,6	-10,8
Summa Rörelseresultat	**38,3**	**-3,8**	**2,7**	**25,4**	**23,9**
Rörelsemarginal					
Rekrytering & Konsultuthyrning	8,2%	1,5%	1,9%	4,8%	6,1%
HR Konsulting & Ledarutveckling	11,2%	4,2%	5,2%	9,6%	2,0%
Koncernen	5,1%	-0,5%	0,3%	3,3%	3,5%

År 2019 har påverkats av effekter för IFRS 16.

Nyckeltal

Tkr om inget annat anges.	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Rörelsemarginal							
Periodens rörelseresultat	38 264	-3 744	2 655	25 446	23 916	26 971	24 027
Delat med koncernens nettoomsättning	744 591	686 257	784 838	766 691	686 410	600 612	530 104
= Rörelsemarginalen i %	**5,1%**	**-0,5%**	**0,3%**	**3,3%**	**3,5%**	**4,5%**	**4,5%**
Vinstmarginal							
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Delat med koncernens nettoomsättning	744 591	686 257	784 838	766 691	686 410	600 612	530 104
= Vinstmarginalen i %	**8,0%**	**-1,6%**	**-0,1%**	**1,8%**	**1,6%**	**2,8%**	**5,2%**
Rörelseresultat							
Periodens nettoomsättning	744 591	686 257	784 838	766 691	686 410	600 612	530 104
Minus rörelsens kostnader före finansiella poster	-706 327	-690 001	-782 183	-741 245	-662 494	-573 641	-506 077
= Rörelseresultat	**38 264**	**-3 744**	**2 655**	**25 446**	**23 916**	**26 971**	**24 027**
EBITDA							
Periodens rörelseresultat	38 264	-3 744	2 655	25 446	23 916	26 971	24 027
Återläggning periodens avskrivningar	22 673	34 367	31 950	7 864	5 848	2 373	3 535
= EBITDA (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortization)	**60 937**	**30 623**	**34 605**	**33 310**	**29 764**	**29 344**	**27 562**
EBITDA-marginal i %							
EBITDA (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortization)	60 937	30 623	34 605	33 310	29 764	29 344	27 562
Delat med koncernens nettoomsättning	744 591	686 257	784 838	766 691	686 410	600 612	530 104
= EBITDA marginal i %	**8,2%**	**4,5%**	**4,4%**	**4,3%**	**4,3%**	**4,9%**	**5,2%**
Sysselsatt kapital							
Balansomslutning	404 267	412 086	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064
minus icke räntebärande skulder	-251 786	-274 970	-218 214	-211 450	-184 039	-144 477	-136 466
= Sysselsatt kapital	**152 481**	**137 116**	**123 743**	**147 562**	**149 404**	**130 832**	**121 598**

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Soliditet							
Eget kapital	141 719	100 247	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098
Delat med balansomslutningen	404 267	412 086	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064
= Soliditet i %	**35,1%**	**24,3%**	**30,0%**	**35,9%**	**37,2%**	**43,7%**	**41,9%**
Skuldsättningsgrad							
Räntebärande skulder	10 762	36 869	21 220	18 500	25 500	10 500	13 500
Delat med eget kapital	141 719	100 247	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098
= Skuldsättningsgrad, ggr	**0,1**	**0,4**	**0,2**	**0,1**	**0,2**	**0,1**	**0,1**
Avkastning på genomsnittligt eget kapital							
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Eget kapital IB	100 247	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482
Eget kapital UB	141 719	100 247	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098
Genomsnittligt Eget kapital (IB+UB)/2	120 983	101 385	115 793	126 483	122 118	114 215	103 790
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Delat med genomsnittligt Eget kapital	120 983	101 385	115 793	126 483	122 118	114 215	103 790
= Avkastning på genomsnittligt eget kapital i %	**49,3%**	**-11,1%**	**-1,0%**	**10,8%**	**9,1%**	**14,6%**	**26,5%**
Avkastning på genomsnittligt totalt kapital							
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Totalt kapital IB	412 086	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064	214 544
Totalt kapital UB	404 267	412 086	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064
Genomsnittligt Totalt kapital (IB+UB)/2	408 177	377 022	350 485	346 228	304 376	266 687	236 304
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Delat med genomsnittligt Totalt kapital	408 177	377 022	350 485	346 228	304 376	266 687	236 304
= Avkastning på genomsnittligt totalt kapital i %	**14,6%**	**-3,0%**	**-0,3%**	**4,0%**	**3,7%**	**6,3%**	**11,6%**

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Avkastning på genomsnittligt sysselsatt kapital							
Årets rörelseresultat	38 264	-3 744	2 655	25 446	23 916	26 971	24 027
Finansiella intäkter	35 331	1 648	1 291	1 658	1 390	1 794	575
Sysselsatt kapital IB	137 116	123 743	147 562	149 404	130 832	121 598	99 482
Sysselsatt kapital UB	152 481	137 116	123 743	147 562	149 404	130 832	121 598
Genomsnittligt Sysselsatt kapital (IB+UB)/2	144 799	130 430	135 653	148 483	140 118	126 215	110 540
Periodens rörelseresultat plus finansiella intäkter	73 595	-2 096	3 946	27 104	25 306	28 765	24 602
Delat med genomsnittligt sysselsatt kapital	144 799	130 430	135 653	148 483	140 118	126 215	110 540
= Avkastning på genomsnittligt sysselsatt kapital i %	**50,8%**	**-1,6%**	**2,9%**	**18,3%**	**18,1%**	**22,8%**	**22,3%**
Kapitalomsättningshastighet							
Årets nettoomsättning	744 591	686 257	784 838	766 691	686 410	600 612	530 104
Sysselsatt kapital IB	137 116	123 743	147 562	149 404	130 832	121 598	99 482
Sysselsatt kapital UB	152 481	137 116	123 743	147 562	149 404	130 832	121 598
Genomsnittligt Sysselsatt kapital (IB+UB)/2	144 799	130 430	135 653	148 483	140 118	126 215	110 540
Årets nettoomsättning	744 591	686 257	784 838	766 691	686 410	600 612	530 104
Delat med genomsnittligt sysselsatt kapital	144 799	130 430	135 653	148 483	140 118	126 215	110 540
= Kaptalomsättningshastighet, ggr	**5,1**	**5,3**	**5,8**	**5,2**	**4,9**	**4,8**	**4,8**
Eget kapital per aktie							
Eget kapital UB	141 719	100 247	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098
Dividerat med utgående antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391
= Eget kapital per aktie	**19,17**	**13,56**	**13,87**	**17,46**	**16,76**	**16,28**	**14,63**

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Eget kapital per aktie efter full utspädningseffekt av utställda optioner							
Eget kapital UB	141 719	100 247	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098
Dividerat med antal aktier efter full utspädningseffekt	7 391	7 467	7 534	7 655	7 579	7 512	7 391
= Eget kapital per aktie efter full utspädningseffekt av utställda optioner, kr	**19,17**	**13,43**	**13,61**	**16,86**	**16,35**	**16,02**	**14,63**
Vinst per aktie							
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Dividerat med utgående antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391
= Vinst per aktie, kr	**8,07**	**-1,52**	**-0,15**	**1,85**	**1,51**	**2,26**	**3,72**
Vinst per aktie efter full utspädningseffekt av utställda optioner							
Årets resultat	59 680	-11 257	-1 137	13 685	11 132	16 694	27 526
Dividerat med antal aktie efter full utspädningseffekt	7 391	7 467	7 534	7 655	7 579	7 512	7 391
= Vinst per aktie efter full utspädningseffekt av utställda optioner, kr	**8,07**	**-1,51**	**-0,15**	**1,79**	**1,47**	**2,22**	**3,72**
Kassaflöde per aktie							
Årets kassaflöde	72 722	35 819	-25 920	8 998	-20 639	16 575	18 029
Dividerat med genomsnittligt antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391
= Kassaflöde per aktie, kr	**9,84**	**4,85**	**-3,51**	**1,22**	**-2,79**	**2,24**	**2,44**
Kvotvärde per aktie							
Aktiekapital UB	1 478	1 478	1 478	1 478	1 478	1 478	1 478
Dividerat med utgående antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391
= Kvotvärde per aktie, kr	**0,20**	**0,20**	**0,20**	**0,20**	**0,20**	**0,20**	**0,20**

Årsstämma och övrig information

112 Årsstämma 2022
113 Ordlista
114 Historik
116 Finansiell kalender och kontakt

Foto: Erik Lefvander

Årsstämma 2022

Årsstämma 2022 äger rum torsdag 19 maj 2022 kl 16.00 i bolagets lokaler på Linnégatan 87 i Stockholm.

Deltagande

Aktieägare som önskar delta i stämman ska

- dels vara införd i den av Euroclar Sweden AB förda aktieboken på torsdag 6 maj 2021,
- dels anmäla sig till Wise Group senast torsdag 6 maj 2021.

Anmälan kan göras

- per brev under adress Wise Group AB, Att: Jeanne Sinclair, Box 22109, 104 22 Stockholm eller
- per e-post till jeanne.sinclair@wisegroup.se.

Vid anmälan ska uppges namn, person- eller organisationsnummer, adress, telefonnummer, antal aktier som företräds samt eventuella ombud och biträden som ska delta.

Ombud samt företrädare för juridiska personer ombedes att i god tid före bolagsstämman till bolaget inge fullmakt i original, registreringsbevis och andra behörighetshandlingar.

Aktieägare som har sina aktier förvaltarregistrerade måste för att äga rätt att delta i bolagsstämman begära att tillfälligt införas i aktieboken hos Euroclear Sweden AB i eget namn. Sådan inregistrering, så kallad rösträttsregistrering, måste vara verkställd senast torsdag 6 maj 2021, vilket innebär att aktieägaren i god tid före detta datum måste underrätta förvaltaren härom.

Utdelning

Wise Group AB ska uppvisa en god utdelningstillväxt som dock långsiktigt ska följa bolagets vinstutveckling. Som grundregel ska två tredjedelar av koncernens resultat efter skatt delas ut till aktieägarna. Periodvis, när bolagets finansiella ställning så tilllåter eller kräver, kan utdelningen tillåtas avvika från denna norm. Styrelsen har föreslagit årsstämman 2022 ordinarie utdelning om 3,00 kr samt extra utdelning om 1,00 kr.

Ordlista

AI
Artificiell intelligens är ett samlingsbegrepp för datasystem som kan känna sin omgivning, "tänka", lära sig och vidta åtgärder med ett specifikt mål eller syfte. Inom rekrytering kan AI användas för att till exempel granska CV, fritextsöka och matcha en kandidat mot en kompetensprofil.

Arbetsgivarvarumärke, så kallad employer branding
Arbetsgivarvarumärke är tjänster för att skapa attraktionskraft hos arbetsgivare. I och med att det blir allt svårare att attrahera kompetens behöver företag vara attraktiva som arbetsgivare för att behålla befintliga medarbetare och attrahera nya. Detta kan vara konsultativa tjänster eller konkreta insatser som till exempel annonsering, framtagande av marknadsföringsmaterial eller genomförande av undersökningar.

Attraktion
Ordet attraktion används i rekryteringssammanhang och innebär att ett företag eller organisation skapar intresse för sin verksamhet för att attrahera nya medarbetare.

Automation
Automation innebär att tidigare manuella arbetsprocesser digitaliseras och standardiseras för att sedan utföras automatiserat med hjälp av en algoritm eller "robot". Detta innebär att arbetstid sparas och medför samtidigt skalbarhet - större volymer arbete kan genomföras på samma eller kortare tid. Exempel på detta är att "roboten" sköter administrationen kring testverktyg, skickar ut instruktioner och länkar, följer upp efteråt så att kandidatupplevelsen blir intakt.

Gigekonomin och giggar
Gigekonomin är ett begrepp för den nya arbetsmarknaden där fasta anställningar ersätts av tillfälliga frilansare som utför så kallade "gig". Den som utför ett "gig" kallas också för "giggare".

Konsultuthyrning/bemanning
Konsultuthyrning/bemanning innebär att företag och organisationer hyr in så kallade resurskonsulter vid till exempel arbetstoppar, specifika projekt eller som vikariat. Ibland leder detta till att den inhyrda konsulten slutligen anställs, vilket är ett kvalitetsbetyg för bemanningsföretaget men kan även slå negativt till följd av uteblivna intäkter i det fall bemanningsföretaget inte tar affärsmässig höjd för detta genom ett så kallat övertagsarvode. Konsultuthyrning/bemanning är mindre konjunkturkänsligt då extra bemanning kan ske både under hög- och lågkonjunktur för att kapa toppar och/eller korttidssysselsätta för att hålla nere fasta kostnader.

Förklaring och definition av alternativa nyckeltal
Ett alternativt nyckeltal (Alternative Performance Measure, APM) defineras som ett finansiellt mått avseende ett företags historiska eller framtida resultatutveckling, ekonomiska ställning eller kassaflöde som inte definieras i de redovisningsregelverk som företaget tillämpar. För ett företag som tillämpar IFRS i koncernredovisningen, blir de flesta nyckeltal alternativa då IFRS har få definitioner på nyckeltal.

Se mer information på https://www.wisegroup.se

IT-stöd - HR-tech och digitala HR-verktyg
Det finns en stor bredd av olika IT-baserade stödsystem inom HR. Exempel är system för hantering av rekrytering, löner, tidsrapportering och talent management. Utöver systemlösningar finns även webbaserade tjänster inom till exempel arbetsrätt och andra HR-relaterade ämnen.

KAM
Key Account Manager (KAM) eller nyckelkundsansvarig på svenska.

Ledarutveckling
Utveckling och utbildning inom ledarskap genomförs genom program och skräddarsydda lösningar och bygger på samlad erfarenhet, forskning, beprövade metoder samt kraftfulla verktyg. Programmen anpassas utifrån varje verksamhet, chef och utmaning för maximal effekt. Uppdragen kan ske löpande eller som punktinsatser och förstärks genom smarta digitala verktyg.

Medarbetar- och kundundersökningar
Med hjälp av medarbetarundersökningar, kundundersökningar och analyser mäts till exempel nivåerna av engagemang, ledarskap, företagen stärker sitt arbetsgivarvarumärke och ökar kundlojaliteten. Oftast sker detta i enkätform med efterföljande rapportering och eventuella konsultinsatser för att skapa förändring i beteende eller organisation.

Outplacement/omställning
När företag genomför organisationsförändringar, till exempel vid nedskärningar, kan de ta hjälp av professionella coacher som stöttar de personer som tvingats lämna sin anställning. Programmen syftar till att hjälpa individen vidare i karriären och ökar chansen att effektivt finna en ny lösning som exempelvis nytt jobb, start av egen verksamhet eller studier.

Pulsar
Pulsar är mindre omfattande medarbetarundersökningar som ofta genomförs med hög frekvens.

Rekrytering
Rekrytering genomförs oftast antingen genom annonserad urvalsrekrytering eller genom search/headhunting. Vid urvalsrekrytering annonseras tjänsten och kandidater söker tjänsten. Ett urval sker för att kunden ska träffa ett begränsat antal slutkandidater för anställning. Oftast inkluderas intervjuer, olika tester och referenstagning i detta steg. Vid search/headhunting identifierar och kontaktar rekryteringsföretaget personer som inte själva söker en specifik roll. Även vid detta förfarande genomförs intervjuer, tester och referenstagning.

Service design
Service design eller tjänstedesign innebär att planera och organisera människor, infrastruktur, kommunikation och andra komponenter kring en tjänst för att förbättra relevansen, öka användbarheten och höja kundens upplevelse av tjänsten.

Talent managementsystem
System som hjälper kunder att kartlägga och löpande arbeta med intern kompetensförsörjning och -utveckling.

Den ledande HR-koncernen

Wise Group är en nordisk aktör med global räckvidd. K2 Search – som är det första bolaget i koncernen – bildades 1996 och redan 2002 noterades koncernen på Stockholmsbörsen. Flera nya dotterbolag har skapats för att möta nya kundbehov och idag har koncernen cirka 720 specialister som jobbar med drygt 2 600 kunder i Norden.

2002
Noteras på Stockholmsbörsens O-lista under namnet Sign On.

2004
Signon förvärvar Wise Consulting AB och bolaget byter namn till Wise Group AB.

2005
K2 Search bildas av Stefan Rossi med flera.

2006
PA Forum bildas, HR interim adderas till erbjudandet.

2008
Wise Professionals AB bildas.

Specialiststrategin antas och erbjudandet delas upp i fyra affärsområden - Wise Professionals, Wise Consulting, Wise Online som sedan bolagiseras. K2Search behålls som varumärke och bolag.

2009
Wise Online bildas.

Wise Group AB noteras på First North Premier.

2010
SalesOnly AB grundas.

2011
Netsurvey, ett av Sveriges ledande företag inom medarbetar- och kundundersökningar, förvärvas.

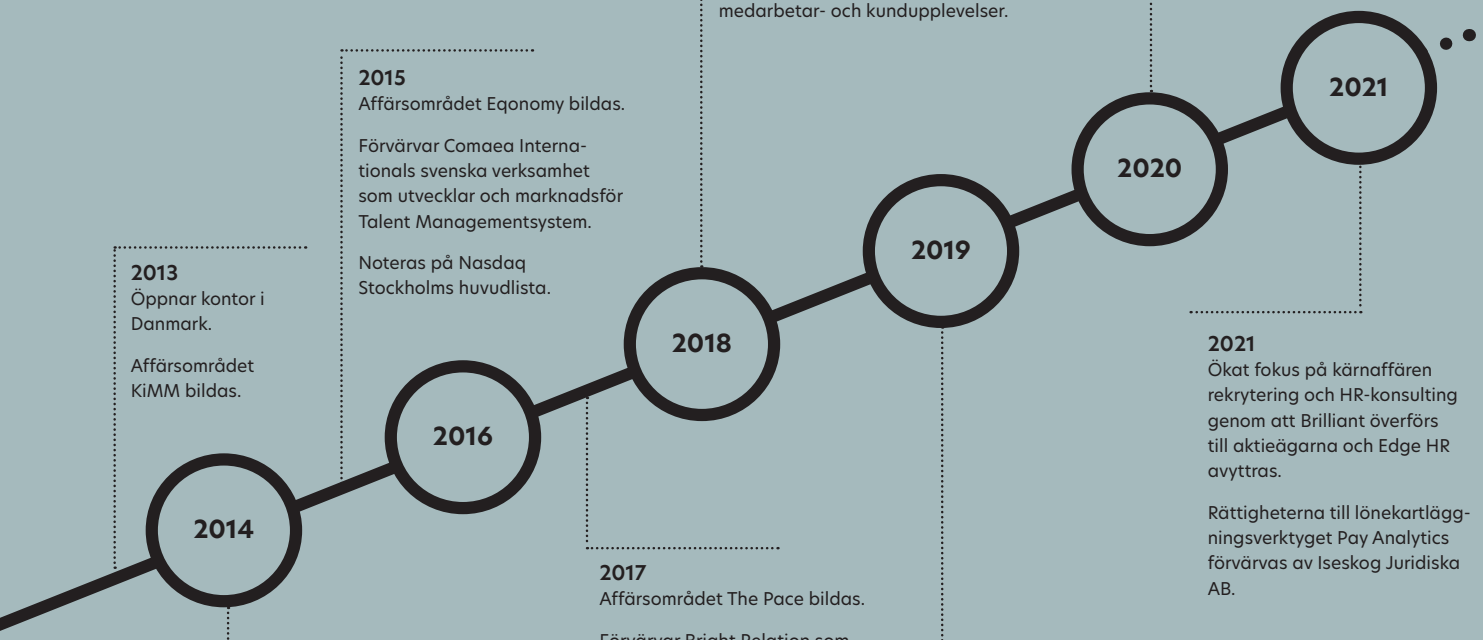
Talentum HR, ett ledande svenskt företag inom onlinebaserade HR-tjänster, förvärvas.

2012
Resurs Bemanning AB, ett av Sveriges ledande konsultuthyrningsföretag inom IT, förvärvas efter ett offentligt uppköpserbjudande.

IT Resurs byter namn och bolagiseras till Wise IT AB.

Ekonomresurs fusioneras med Wise Professionals.

Wise Online och Talentum HR slås ihop och blir Edge HR AB.



2013
Öppnar kontor i Danmark.

Affärsområdet KiMM bildas.

2014
Startar verksamhet i Finland.

Förvärvar Fabi Kompetanse AB som är specialister på kvalificerad konsultuthyrning och rekrytering inom ekonomi och finans.

2015
Affärsområdet Eqonomy bildas.

Förvärvar Comaea Internationals svenska verksamhet som utvecklar och marknadsför Talent Managementsystem.

Noteras på Nasdaq Stockholms huvudlista.

2017
Affärsområdet The Pace bildas.

Förvärvar Bright Relation som utvecklar och marknadsför lösningar för kund- och medarbetarundersökningar.

Det danska kontoret stängs och verksamheten avvecklas.

2018
Brilliant Future AB bildas som är en ledande nordisk aktör med internationell närvaro för utveckling av medarbetar- och kundupplevelser.

2019
Säljer licensen för programvaran Comaea.

Strategisk översyn av Brilliant – ny extern styrelse och kapitalanskaffningsprocess initieras.

2020
Världen drabbas av coronapandemin.

Fokus på att bearbeta nya kunder och digitalisering av processer och tjänster. Organisationen minskas med 110 medarbetare under våren till följd av pandemin.

2021
Ökat fokus på kärnaffären rekrytering och HR-konsulting genom att Brilliant överförs till aktieägarna och Edge HR avyttras.

Rättigheterna till lönekartläggningsverktyget Pay Analytics förvärvas av Iseskog Juridiska AB.

Finansiell kalender

2022

12 maj	Delårsrapport kvartal 1
19 maj	Årsstämma
25 augusti	Delårsrapport kvartal 2
17 november	Delårsrapport kvartal 3

2023

23 februari	Bokslutskommuniké

Investerarkontakter

Ingrid Höög
VD och koncernchef

+46 765 25 90 50
ingrid.hoog@wisegroup.se

Elisabet Jarnbring
CFO

+46 763 10 39 07
elisabet.jarnbring@wisegroup.se

Foto: Fotograf Erik Lefvander & Erik Lundback

WISE
GROUP

Wise Group är en familj av specialistbolag inom rekrytering, konsulttjänster och HR/personalområdet som hjälper företag att nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum. Vi är en nordisk aktör med kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. Wise Group är noterad på Nasdaq Stockholms Small Cap-lista.

Wise Group AB (publ)
Box 22109, 104 22 Stockholm
Besöksadress: Linnégatan 87

Tel: 08-555 290 00
E-post: info@wisegroup.se

www.wisegroup.se