

**Årsredovisning  
2019**



Styrelsen och verkställande direktören för Wise Group AB (publ), org.nr 556686-3576, avger härmed årsredovisning för verksamhetsåret 2019 för moderbolaget och koncernen vilken består av förvaltningsberättelsen (sidorna 3-5 och 10-65) och de finansiella rapporterna jämte noter och kommentarer (sidorna 68-104). De lagstadgade hållbarhets- och bolagsstyrningsrapporterna enligt årsredovisningslagen ingår i årsredovisningen (sidorna 42-48 respektive 52-61). Koncernens resultat- och balansräkning jämte moderbolagets resultat- och balansräkning fastställs på årsstämman.

# Innehåll

3	Detta är Wise Group	<b>.3</b>	<b>Hållbarhet</b>
4	Året i korthet	42	Hållbarhetsrapport
6	Koncernchefen har ordet	<b>.4</b>	<b>Bolagsstyrning</b>
8	Nio skäl att investera i Wise Group	52	Bolagsstyrningsrapport
<b>.1</b>	<b>Verksamheten</b>	62	Styrelse
12	Affärsmodell	64	Koncernledning
14	Marknad	<b>.5</b>	<b>Räkenskaper</b>
16	Affärsidé, strategi, övergripande mål	68	Räkenskaper och noter
18	Medarbetare och kultur	104	Förslag till vinstdisposition
20	Finansiellt resultat	105	Revisionsberättelse
24	Aktien	108	Femårsöversikt
26	Risker och riskhantering	110	Nyckeltal och definitioner
<b>.2</b>	<b>Dotterbolagen</b>	<b>.6</b>	<b>Årsstämma och övrig information</b>
31	Segmenten	116	Årsstämma 2020
	<i>Rekrytering &amp; Konsultuthyrning</i>	117	Ordlista
32	Wise Professionals	118	Historik
33	Wise IT	120	Finansiell kalender och kontakt
34	K2 Search	121	Human Growth Award
35	SalesOnly		
	<i>HR Konsulting &amp; Ledarutveckling</i>		
36	Wise Consulting		
	<i>Digitala HR-tjänster</i>		
37	Brilliant		
38	Edge		
39	House of Wise		

# Positionerat för hållbar tillväxt

Wise Group är en familj av specialistbolag inom rekrytering, konsulttjänster och digitala produkter som hjälper företag att nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum.

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 man matchar rätt person 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.

- Noterat på Nasdaq Stockholm.
- Medlemmar i FN:s Global Compact.
- En nordisk aktör med global räckvidd - kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors med kunder i över 70 länder.

**4 000**

kunder

**1 000**

specialister

**70**

länder

## 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

# Satsningar på HR-tech och konsulting

Omsättning  
**932,3 Mkr**

EBITDA  
**41,1 Mkr**

Operativt kassaflöde  
**52,9 Mkr**

Näringslivet i stort och även marknaden för HR-tjänster präglas av digitaliseringen. För oss innebär digitaliseringen att efterfrågan ökar på konsultativa tjänster där vi är en utvecklingspartner för våra kunder. Under 2019 har vi valt att förstärka vår organisation för att möta nya kundbehov. Vi har också tagit strategiska beslut att utveckla både nya och befintliga digitala HR-produkter.

Nettoomsättningen ökade med 0,3 procent till 932,3 Mkr och påverkades av våra satsningar på HR-tech eftersom kunderna varit avvaktande med sina köp i väntan på våra nya digitala produkter. Inom vissa kundsegment märktes en viss avmattning i försäljningen av rekryterings-tjänster.

EBITDA minskade med 32,6 procent till 41,1 Mkr och rörelseresultatet minskade med 93,1 procent till 3,3 Mkr. Rörelseresultatet påverkades av olika kostnader av engångskaraktär såsom omstruktureringen av Edge HR AB 6,0 Mkr, avslutskostnader för personal 5,1 Mkr samt flyttprojektet 2,2 Mkr. Rörelseresultatet påverkades av övergången till IFRS16 och avskrivningar för nyttjanderättstillgångar om 23,5 Mkr. Lönsamheten har också påverkats av kostnader för utveckling av nya digitala produkter och lägre försäljning inom vissa segment.

Vi är övertygade om att vi ständigt måste vara proaktiva och ha en stark marknadsnärvaro för att attrahera nya kunder och bygga ännu starkare relationer med våra befintliga kunder. Därför har vi under året förstärkt vår säljorganisation och intensifierat den proaktiva kundutvecklingen. Vår uppfattning är att detta stärker våra positioner och ger oss möjlighet att ta fler marknadsandelar.

Vi fick ett bra slut på 2019 då vi såg tydliga resultat av ökade försäljningsaktiviteter och effektivitetsförbättringar. Omsättningen steg från föregående kvartal och lönsamheten förbättrades.

Hållbarhet är en integrerad del av vår strategi. Vi arbetar för ökad mångfald och jämställdhet liksom klokare resursanvändning genom bättre effektivitet. Vi har under året fortsatt att överträffa våra mål inom hållbarhetsområdet och har stärkt vår attraktivitet som arbetsgivare.

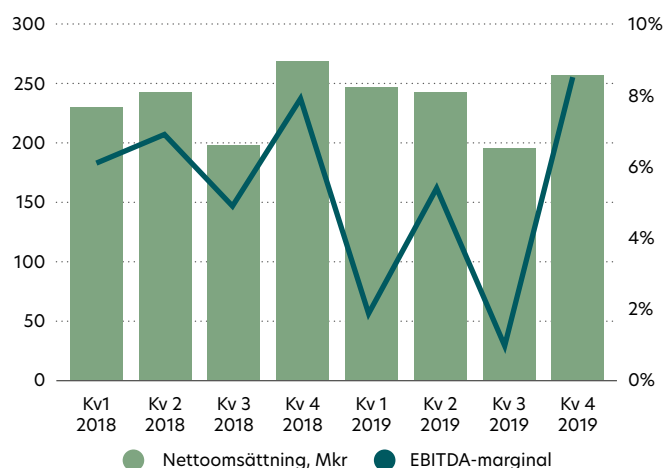
## Segment

Andel av koncernens omsättning

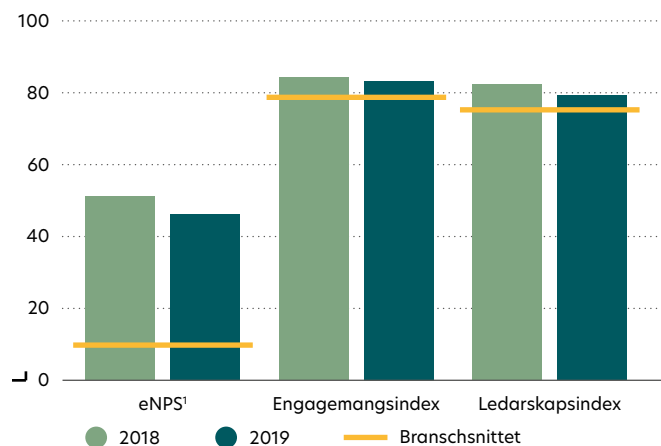
- Rekrytering & Konsultuthyrning
- HR Konsulting & Ledarutveckling
- Digitala HR-tjänster



### Nettoomsättning och EBITDA-marginal



### Hållbarhetsmål



<sup>1</sup>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?"

### Nyckeltal för koncernen

Mkr om inte annat anges	2019	2018
Nettoomsättning	932,3	929,8
EBITDA	41,1	61,0
EBITDA-marginal, %	4,4	6,6
Rörelseresultat	3,3	47,6
Rörelsemarginal	0,4	5,1
Resultat före skatt	1,3	46,9
Periodens resultat	-0,7	35,3
Investeringar	21,4	11,1
Kassaflöde från den löpande verksamheten	52,9	57,2
Avkastning på totalt kapital, %	-0,2	10,2
Avkastning på eget kapital, %	-0,6	27,9
Skuldsättningsgrad, ggr	-0,2	0,1
Vinst per aktie, kr	-0,10	4,78
Vinst per aktie efter full utspädning, kr	-0,10	4,61
Utdelning per aktie, kr <sup>1</sup>	-	3,50
Medelantal anställda	780	764
Antal anställda vid årets slut	792	773

År 2019 har påverkats av effekter för IFRS 16. År 2018 redovisas enligt samma redovisningsprinciper som 2018 och inkluderar inte effekterna av IFRS 16.

<sup>1</sup> Styrelsen har föreslagit årsstämman att ingen utdelning utgår för verksamhetsåret 2019.

# Ökat tempo i digitaliseringen

År 2019 var ett omställningsår för Wise Group då vi genomförde flera strategiska förändringar. Vi har skapat en mer säljorienterad, effektiv organisation och satsar på att förändra affärsmixen med ökat inslag av digitala produkter. I början av 2020 drabbades världen av covid-19 pandemin som både påverkat efterfrågan på våra tjänster och avsevärt ökat tempot i digitaliseringen av vår verksamhet.

Vi ser att osäkerheten till följd av covid-19 pandemin påverkar oss på grund av bland annat lägre efterfrågan på rekryteringstjänster och vissa konsultuthyrningstjänster samt framflyttade projekt vad gäller medarbetarundersökningar. I mars 2020 vidtog vi därför åtgärder för att dra ner kostnaderna. I åtgärderna ingår bland annat korttidspermitteringar och planerade varsel om uppsägningar av cirka 50 medarbetare. Samtidigt har vi på mycket kort tid utvecklat nya digitala tjänster för att möta nya behov och arbetssätt till följd av pandemin.

Det är för tidigt att idag säga något om hur långvarig eller omfattande påverkan av covid-19 pandemin blir. Vår strategi och våra finansiella mål ligger fast och vi fortsätter att arbeta mot vår vision att vara den självklara utvecklingspartnern för företag och organisationer som vill nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum.

Den starkaste drivkraften för vår omställning under 2019 är digitaliseringen av näringslivet. Digitaliseringen påverkar i hög grad såväl våra kunder som oss själva. För oss ledde det till att vi i början av 2019 tog det strategiska beslutet att utveckla nya digitala produkter inom våra dotterbolag Brilliant och Edge. Även om dessa investeringar har tyngt lönsamheten under 2019 är vi övertygade om att vi valt rätt väg. Genom att ändra mixen i vår affär till mer digitala produkter med högre marginal får vi på sikt ett viktigt bidrag till ökad lönsamhet.

I Brilliant – som erbjuder medarbetar- och kundundersökningar – har vi gjort en strategisk översyn vilket bland annat lett till att en kapitalanskaffningsprocess initierats och en extern styrelse har tillsatts. Brilliant presenterade i slutet av 2019 sitt nya verktyg Insight för några kunder som är mycket positiva till produkten. Från och med 2019 har vi av transparens skull valt att särredovisa Brilliant. I november lanserade Edge vår nya e-handelsplattform för HR-verktyg som blivit mycket väl mottagen av kunderna.

När vi summerar 2019 kan jag konstatera att teknikutvecklingen tagit längre tid än vad vi ursprungligen planerade. Vi kommer att ha vissa utvecklingskostnader även under 2020 som belastar lönsamheten, men på en lägre nivå än föregående år.

## Effektivare struktur och processer

Digitaliseringen har också lett till att vi under 2019 valt att investera i nya system och digitalisera interna processer för att förbättra vår struktur och effektivisera våra arbetsmetoder. I oktober 2020 får det här arbetet ytterligare en skjuts framåt genom att vi flyttar till mer effektiva och hållbara lokaler. Genom att hela koncernen sitter tillsammans får vi ut kommersiella och kulturella synergier. I det nya kontoret kommer vi att kunna erbjuda våra kunder events och möten i en miljö som andas Wise och framtidens arbetsliv. Kostnaderna för flytten kommer att belasta lönsamheten under årets sista kvartal.

Digitaliseringen av våra kunders verksamheter har påverkat vår tillväxt under 2019. Vi ser en kompetensglidning på marknaden där roller går i varandra samtidigt som allt mer av affärerna sker online. Det har lett till att våra kunder efterfrågar andra kompetenser än tidigare och också köper tjänsterna på ett annat sätt. Gigekonomin har en stark påverkan på vår affär eftersom konkurrensen och kundernas köpmönster förändras. Det här är ett viktigt skäl till att vi under året förstärkt vår egen säljorganisation och våra säljprocesser för att bli mer lyhörda och snabbfotade.

## Framgångsrik korsförsäljning

Vår egen säljtransformation har varit framgångsrik och vi har ökat vår korsförsäljning betydligt. En av våra viktigaste tillgångar är våra 4 000 kunder och våra långa kundrelationer. När vi ökat vårt fokus på säljarbetet har vi stärkt vår position som en utvecklingspartner hos våra kunder.

Under de två senaste åren har ledningarna i våra dotterbolag bytts och i år har vi tagit nästa steg med en ny koncernledningsstruktur för

# "Vårt mål, att vara den ledande HR-koncernen i en digitaliserad värld, står fast."



att än mer fokusera på försäljning och intern effektivitet. Koncernledningen utgörs av koncernchefen, CFO, HR-chefen, chefen för Cross Selling, Chief Experience Officer, VD för Wise Consulting samt VD för Brilliant Future. I koncernledningen hanteras de strategiska, övergripande frågorna. Därtill har vi ett affärsforum som utgörs av alla VD:ar för dotterbolagen där fokus är på försäljning och kundrelationer. Den här nya konstellationen är viktig för att hålla vårt erbjudande relevant och driva vår tillväxt.

När vi summerar 2019 kan vi konstatera att varken tillväxten eller lönsamheten blivit vad vi önskade. Omsättningen var i princip oförändrad och EBITDA-marginalen sjönk från 6,6 procent till 4,4 procent. Vi fick emellertid ett bra slut på 2019 då vi såg tydliga resultat av våra ökade försäljningsaktiviteter och effektivitetsförbättringar.

Våra tre segment rapporterade lägre lönsamhet under 2019 till följd av olika faktorer. Inom segmentet Rekrytering och Konsultuthyrning var det de nischade rekryteringsbolagen som påverkade negativt till följd av längre beslutsprocesser hos kund och interna ersättningsrekryteringar. Inom segmentet HR Konsulting påverkades lönsamheten av nya köpmönster hos kunderna och sämre kostnadstäckning då vi inte lyckades kompensera interna kostnadshöjningar genom effektivare arbetssätt och högre pris mot kund. Segmentet Digitala HR-tjänster påverkades av teknikinvesteringar och att kunderna avvaktade med köp i väntan på de nya verktygen.

## Mångfald och jämställdhet

Wise Group har undertecknat FN:s Global Compact och de tio principerna för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion ligger till grund för styrningen av koncernen. För oss handlar hållbarhet om arbetslivsrelaterade frågor. 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.

## Framtidsutsikter och nya finansiella mål

Under slutet av året har vi sett över våra finansiella mål för att bättre spegla den marknad vi ser framför oss. De nya målen avser Wise Group exklusive dotterbolaget Brilliant. Vår målsättning är att från och med 2021 och framåt nå en genomsnittlig organisk tillväxt om 8-10 procent över en konjunkturcykel med en rörelsemarginal om 6-8 procent. Innevarande år kommer vi inte att kunna nå marginalmålet till följd av investeringar i Edge, flytt till nya lokaler och fortsatt uppbyggnad av verksamheten i Finland. I tillägg till detta är det också uppenbart när detta skrivs att covid-19 pandemin kommer att påverka omsättningen och lönsamheten negativt under 2020. Mot denna bakgrund är det naturligt att styrelsen valt att agera enligt försiktighetsprincipen och föreslår årsstämman att ingen utdelning ska ske för det gångna räkenskapsåret.

När vi ser tillbaka på 2019 och vi nu möter de tuffa utmaningar som covid-19 pandemin för med sig är det särskilt viktigt att ha i åtanke att vi trots omställning och strategiska förändringar har vi fortsatt mycket motiverade medarbetare och en attraktivitet som arbetsgivare som är väsentligt högre än branschsnittet. Dessutom är våra kunder mycket nöjda med vad vi gör. Det är det bästa betyget vi kan få och en bekräftelse på att det vi gör är tydligt, relevant och strategiskt rätt.

Jag vill tacka alla våra 1 000 specialister och medarbetare samt partners för er starka insats under 2019. Det är mycket stimulerande att få arbeta med så motiverade, engagerade och kompetenta kollegor. Vi har under 2019 visat att vi snabbt kan ställa om och förstärka våra positioner när omvärlden förändras. Denna egenskap kommer vi att behöva nyttja än mer under det här året. Vårt mål, att vara den ledande HR-koncernen i en digitaliserad värld, står fast.

Ingrid Höög

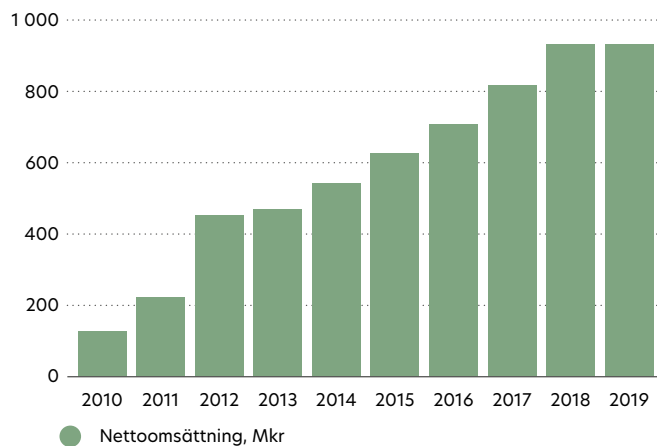
VD och koncernchef

# Nio skäl att investera i Wise Group

## 1 Vi är ett kunskapsdrivet tillväxtbolag

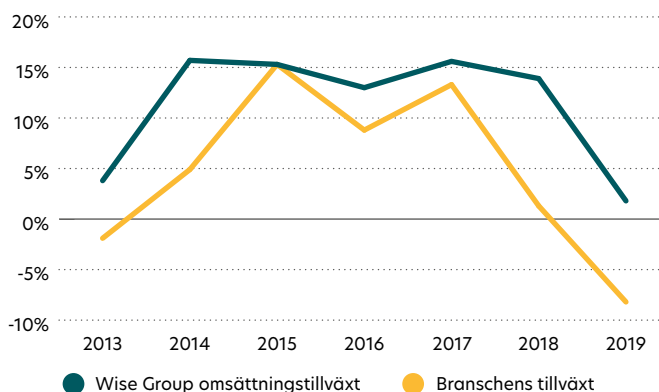
Tack vare vår förmåga att förse våra kunder med kunskaper och insikter för kloka beslut har vi haft en långsiktigt hög omsättningstillväxt. Under de senaste tio åren har vår genomsnittliga årliga tillväxttakt varit 24,6 procent. Vårt mål är en genomsnittlig årlig organisk tillväxt över en konjunkturcykel på 8-10 procent. Digitaliseringen och den nya gigekonomin är viktiga faktorer som driver efterfrågan på våra tjänster.

Tillväxten och lönsamheten påverkades under 2019 av investeringar i nya digitala produkter. Vi fick emellertid ett bra slut på 2019 då vi såg tydliga resultat av ökade försäljningsaktiviteter och effektivitetsförbättringar.



## 2 Vi tar marknadsandelar

Vi är experter på människor och affärer. Genom att vi är en utvecklingspartner åt företag och organisationer har Wise Group vuxit snabbare än marknaden under lång tid. Många företag står inför strategiska utvecklingsresor som kräver ett nytt tänk kring HR och ledarskapsfrågor, vilket vi kommer att fortsätta erbjuda dem.



## 3 Bra långsiktig lönsamhet

Vår familj av specialistbolag inom rekrytering, konsulttjänster och digitala produkter är en konkurrenskraftig aktör. Genom ett erbjudande som är både brett och djupt och med effektiv korsförsäljning har vi etablerat en bra lönsamhet sett över tid. Vi satsar medvetet på att växa inom affärer med högre lönsamhet som konsulting, digitala produkter och strategisk rekrytering. De digitala produkterna står för stabila abonnemangsbaserade intäktströmmar med hög lönsamhet.

Vårt långsiktiga mål är en rörelsemarginal på 6-8 procent över en konjunkturcykel.

## 4 Techbolag

Vi ligger i framkanten av HR-tech och IT-konsulting. Genom att kombinera våra digitala produkter med vår över 20 år långa erfarenhet av strategiskt HR-arbete skapar vi ett unikt kunderbjudande med stark tillväxtpotential. Kompetens inom digitalisering och insikter om kundens affärer gör oss till en utvecklingspartner för kunderna.



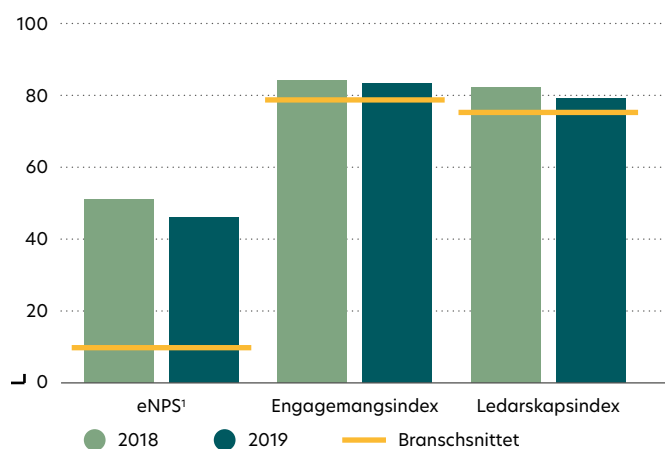
## 5 Unik position

Wise Group har skapat en unik position på marknaden med våra specialistbolag som tillsammans utgör ett brett kunderbjudande som ingen annan kan erbjuda. Genom att tillhöra samma koncern får vi ut synergier på många håll. De viktigaste synergierna uppstår i kundrelationerna där vi kan växa vår affär med befintliga kunder. Vi är också unika därför att vi erbjuder attraktionstjänster, affärsutvecklingsstöd, service design samt affärs- och kundanalys.

## 6 Attraktiv arbetsgivare

Inom Wise Group finns cirka 1 000 specialister med spetskompetens. Medarbetarna gillar att jobba hos oss eftersom vårt kunderbjudande omfattar både djup och bredd. Det sätt vi samverkar på inom bolaget är attraktivt för medarbetarna och de har också möjlighet att utvecklas och avancera hos oss. Vi är övertygade om att medarbetare som får möjlighet till utveckling och samarbete mår bättre och presterar bättre.

Våra medarbetarundersökningar visar att vi är en attraktiv arbetsgivare. Mätningarna visar att tillfredsställelsen med oss som arbetsgivare, engagemanget hos medarbetarna och förtroendet för ledarskapet är högre än genomsnittet för branschen.



<sup>1</sup>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?"

## 7 Långsiktiga ägare

Vår grundare Stefan Rossi är långsiktig huvudägare med 35,3 procent av aktier och röster liksom styrelsens ordförande Erik Mitteregger med 13,5 procent av aktier och röster.

## 8 Starka varumärken

Wise Group har tolv varumärken som är välkända bland kunder och potentiella medarbetare. Igenkänningsfaktorn är hög och varumärkena associeras med spetskompetens liksom insikter och åtgärder som leder till utveckling.

## 9 Långa kundrelationer

Vi har 4 000 kunder och kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. Kunderna finns inom alla branscher och är huvudsakligen större och medelstora företag och organisationer. Tack vare vår breda kundbas och långvariga partnerskap har vi byggt ett unikt kunnande som vi kan använda för att utveckla såväl nya som befintliga kunder. Vår viktigaste kunskapsstillgång är alla våra utförda uppdrag och de erfarenheter vi samlat på oss under årets lopp. Genom vår satsning på CRM (Client Relationship Management) kan vi nu också dra slutsatser kring köpbeteenden och i högre utsträckning anpassa och förbättra paketering och design för våra olika kundgrupper. Kunskapsproduktionen som uppstår i våra konsultbolag omvandlar vi till relevant innehåll i våra digitala produkter. Med våra digitala produkter kan vi nu också nå små bolag som tidigare varit en obearbetad kundgrupp.

# Verksamheten

12	Affärsmodell
14	Marknad
16	Affärsidé, strategi, övergripande mål
18	Medarbetare och kultur
20	Finansiellt resultat
24	Aktien
26	Risker och riskhantering





# Vår affärsmodell för hållbar tillväxt

Vår affärsmodell bygger på vår förmåga att förstå kundernas verkliga behov och att förse dem med relevanta erbjudanden. Modellen 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.

## Vårt erbjudande

Vi är cirka 1 000 specialister som förser våra kunder med kunskaper och insikter för kloka beslut som leder till utveckling och resultat. Våra specialistbolag med spetskompetens brinner för att lösa våra kunders utmaningar och säkerställa att kunderna rekryterar rätt, har starkt ledarskap och skapar förutsättningar för sina medarbetare och verksamheter att växa. Vårt erbjudande är unikt eftersom vi också kan erbjuda attraktionstjänster, affärsutvecklingsstöd, service design liksom affärs- och kundanalys.

## Kundrelationer

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

I takt med att verksamheter och affärsmodeller utvecklas blir människans betydelse inom organisationer allt viktigare. För oss handlar HR om den mänskliga potentialen. Vi är experter på människor och affärer. Vi vill vara den självklara utvecklingspartnern för företag och organisationer som vill nå sin fulla potential.

## Kundsegment

Vi har 4 000 kunder i alla branscher. Våra kunder omfattar hela spektrumet från stora till små företag och organisationer. De stora och medelstora företagen och organisationerna efterfrågar alla våra tjänster. De små företagen och organisationerna efterfrågar framför allt våra digitala HR-produkter. Vi ska fortsätta växa genom korsförsäljning och genom att utveckla befintliga kundrelationer samt genom att bearbeta offentlig sektor.

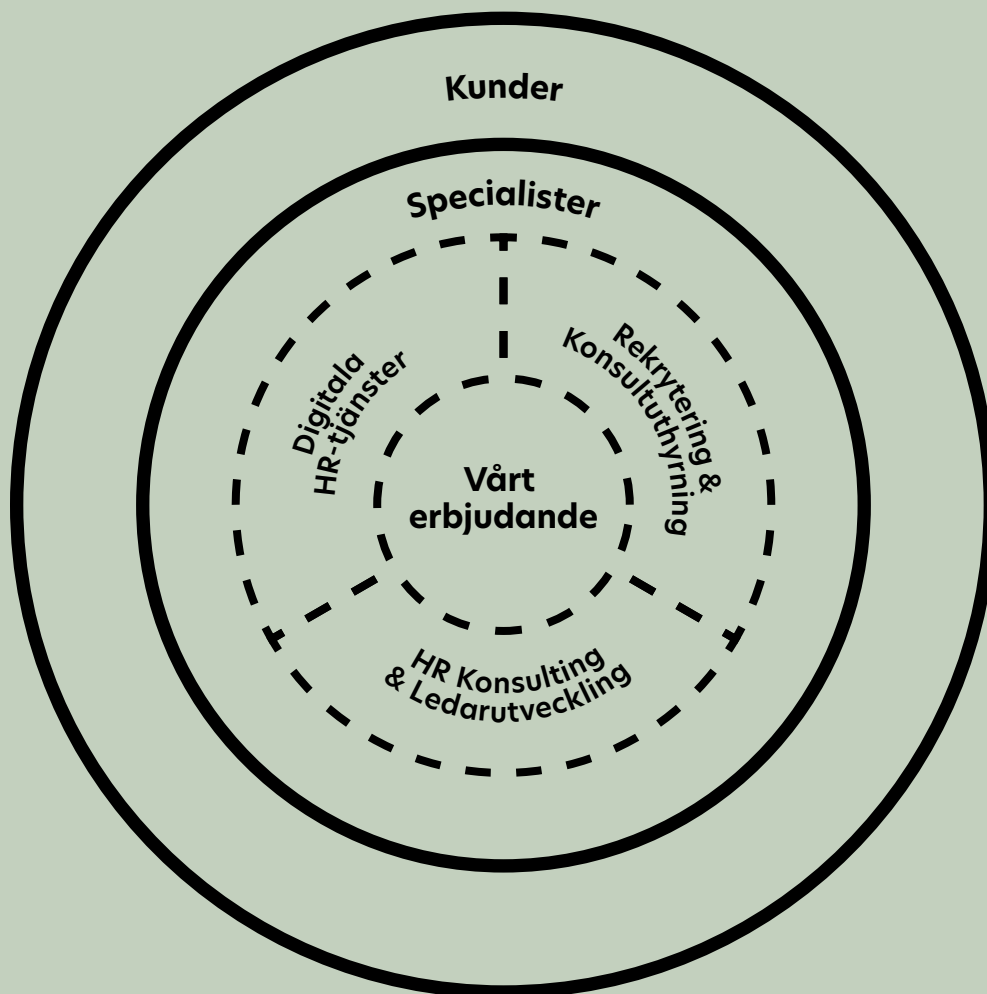
## Distribution

Våra tjänster handlar om att matcha rätt person med rätt möjlighet. Det kan handla om kort- eller långvariga konsulttjänster hos våra kunder, interimslösningar eller rekryteringsstöd. Vi erbjuder också digitala HR-produkter som är abonnemangsbaserade.

Vi är en nordisk aktör med global räckvidd. Vi har kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. Våra digitala medarbetarundersökningar används hos kunder med verksamhet i över 70 länder.

## Nyckelresurser

De viktigaste tillgångarna är våra specialister och den erfarenhet vi byggt upp från alla våra uppdrag under mer än 20 år. Människor som får möjlighet att nå sin fulla professionella potential gör



skillnad på riktigt. 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.

#### Kostnader

Våra största kostnader är lönekostnader och kostnader för utveckling av digitala HR-produkter.

#### Intäkter

##### Rekratering och konsultuthyrning

Inom segmentet Rekratering & Konsultuthyrning debiterar vi ett fast arvode om 25-30 procent av årslönen för den tjänst som ska tillsättas, uppdelat på cirka en tredjedel vid start, en tredjedel efter att kunden har träffat kandidater och slutligen en tredjedel när kunden har anställt en kandidat. För 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 vår växande nisch av attraktionstjänster, det vill säga film och rörlig media, tar vi betalt per uppdrag.

##### HR Konsulting och Ledarutveckling

Inom segmentet HR Konsulting & Ledarutveckling har vi olika intäktsmodeller beroende på typ av tjänst. Seminarier, utbildningar och ledarutveckling debiteras per deltagare. För outplacement/omställning debiteras ett fast arvode för coachprogram som pågår i tre, sex eller nio månader. 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.

##### Digitala HR-tjänster

För digitala HR-tjänster har vi olika intäktsmodeller beroende på vilket dotterbolag som utför tjänsten och typ av tjänst. Medarbetar- och kundundersökningar debiteras med ett fast arvode fördelat på uppstart och resterande tid efter genomförd och återrapporterad undersökning. Våra medarbetarundersökningar kommer i högre utsträckning gå från projekt- till produktbaserad prissättning. Därtill debiteras tillkommande arvode för extra konsultinsatser under projektets gång. Webbaserade lösningar debiteras med en årlig abonnemangsinntäkt som periodiseras under tolv månader. Systemlösningar debiteras med en licensavgift samt tillkommande arvoden för integration eller andra konsultinsatser.

# Digitaliseringen driver tillväxten

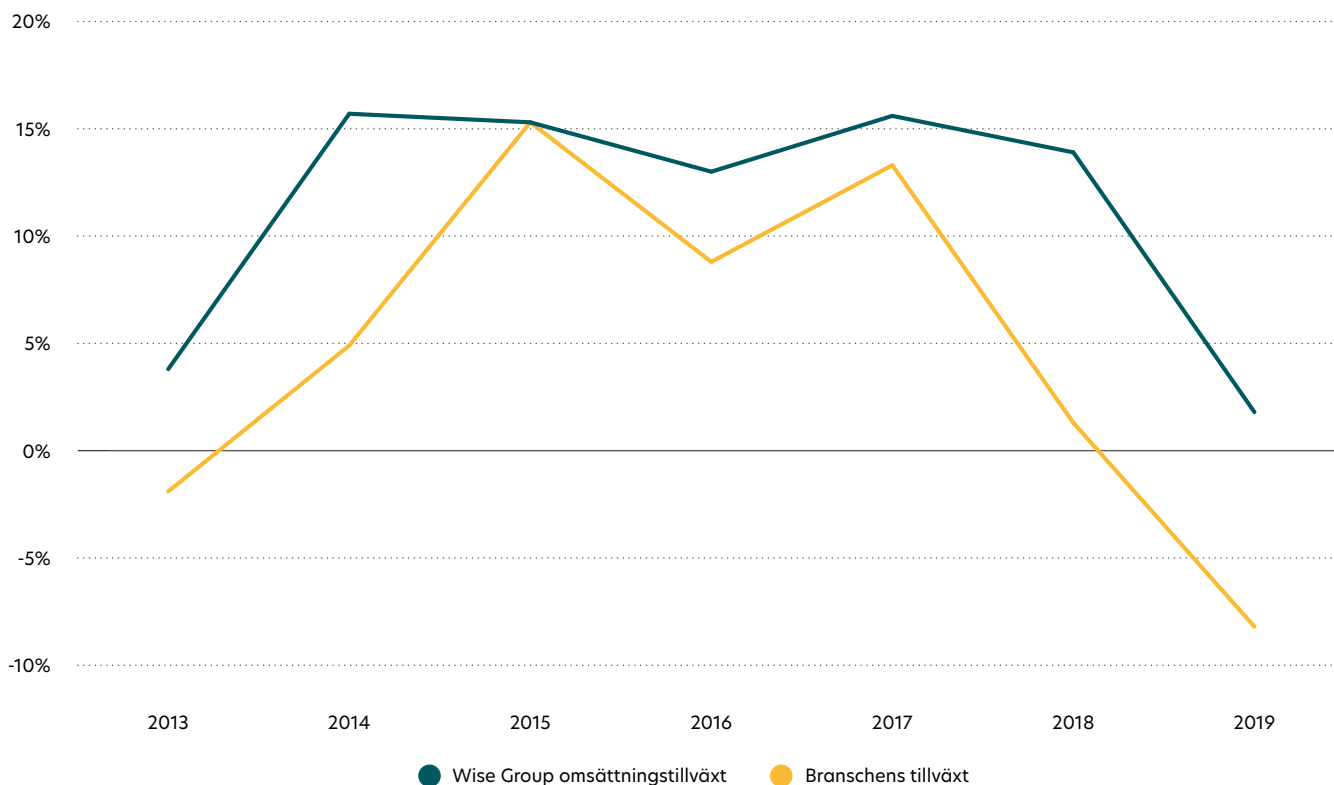
Näringslivet är i en omställning där kompetensförsörjning, värdeskapande och medarbetarengagemang är centrala frågor. Många företag och organisationer står inför strategiska utvecklingsresor som kräver ett nytt tänk kring HR och ledarskapsfrågor vilket driver efterfrågan på vår kompetens och gör att vi växer snabbare än marknaden.

Under 2013-2019 har Wise Group vuxit med en genomsnittlig årlig tillväxttakt på 12,1 procent. Tack vare strategin med nischade dotterbolag och positionen som utvecklingspartner åt företag och organisationer har vi vuxit snabbare än marknaden.

Det finns ingen mätning som visar hur stor vår totala potentiella marknad är. Branschorganisationen Kompetensföretagen mäter en del av den marknad vi agerar på. Enligt Kompetensföretagens årsrapport uppvisade den svenska bemanningsbranschen en genomsnittlig årlig tillväxttakt på 5,6 procent under åren 2013-2019. Under 2019 minskade omsättningen inom branschen med 8,2 procent. Kompetensföretagens mätning omfattar deras 35 största medlemsföretag varför urvalet har kommit att variera något mellan åren. Marknaden för företag som erbjuder HR-tjänster är större än vad Kompetensföretagen redovisar eftersom flera bolag i branschen inte är medlemmar i branschorganisationen och därmed inte inkluderas i statistiken. Det finns också andra HR-tjänster utöver de som inkluderas i begreppet bemanning. Därför är Wise Groups potentiella marknad större än den som Kompetensföretagen rapporterar.

## Digitalisering

Näringslivet i stort och även marknaden för våra tjänster präglas av digitaliseringen. För oss innebär digitaliseringen hos våra kunder att vi kan stärka våra positioner högre upp i värdekedjan. Nästa våg i digitaliseringen handlar om automatisering av kontorsarbete. 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. Med digitaliseringen växer därför efterfrågan på våra konsultativa tjänster där vi är en utvecklingspartner för våra kunder. Ett exempel på detta är vår satsning på egen digital och social mediarådgivning och produktion samt egen, intern kompetens inom service design och paketering. Under 2019 har vi haft fokus på att förstärka och utveckla säljarbetet inom koncernen. Vi är övertygade om att vi måste vara proaktiva och öka vår marknadsnärvaro när vi ser att kunderna blir mer försiktiga. Under året har vi förstärkt vår säljorganisation med kors-försäljningsansvariga på varje kontor. Centralt har vi utvecklat vår CRM (Client Relationship Management) och kundanalys.



## Gigekonomin

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.

## Unik position

Inom segmentet rekrytering och bemanning är fragmenteringen hög eftersom inträdesbarriärerna är låga. Inom övriga segment som konsulting och ledarutveckling liksom digitala HR-produkter är antalet aktörer färre. Till det senare segmentet räknar vi nu också våra attraktionstjänster som film och rörlig media. Wise Group har skapat en unik position på marknaden med en stor kundbas och specialistbolag som tillsammans utgör ett brett kunderbjudande som ingen annan kan erbjuda.

## Nischkompetens en konkurrensfördel

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.

# Vi är experter på människor och affärer

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

## Vår affärsidé

Wise Group är en familj av specialistbolag inom rekrytering, konsulttjänster och digitala tjänster som hjälper företag att nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum. Vår grundläggande idé är att erbjuda specialistkompetens inom HR-området. Med vår spetskompetens blir vi en attraktiv utvecklingspartner för våra kunder.

Vi är en nordisk aktör med global räckvidd, med kunder i över 60 länder, och kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. I takt med att verksamheter och affärsmodeller utvecklas blir människans betydelse inom organisationer allt viktigare. För oss handlar HR om den mänskliga potentialen. Vi är experter på människor och affärer. Vi vill vara den självklara utvecklingspartnern för företag och organisationer som vill nå sin fulla potential.

Varje dotterbolag drivs som självständiga enheter med egen ledning och profileras med eget varumärke. Inom tre av dotterbolagen finns affärsområden med egna varumärken. Dessa affärsområden leds av respektive dotterbolags VD och utgör en del av dotterbolagets affärsplan och budget. Dotterbolagen drivs självständigt inom vissa givna ramar som bestäms av styrelsen och koncernledningen, till exempel vad gäller mål och strategi. De drar fördel av gemensamma stabsfunktioner i moderbolaget som ekonomi, IT, marknadsföring, HR och affärsutveckling.

## Strategi

### Tillväxt

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 affärs mål.

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. Genom tillväxt skapar vi möjligheter för medarbetarna att utvecklas, vilket gynnar både bolaget och våra kunder.

Tillväxten ska i första hand ske organiskt genom att vi dels breddar tjänsteutbudet geografiskt, dels utvecklar nya digitala tjänster. Vi ska i närtid växa främst på vår huvudmarknad Norden och på några års sikt kan även andra länder i och utanför Europa bli aktuella – främst genom att följa med våra kunder.

Vi ska behålla vår starka försäljningskultur med en försäljningsstrategi som är skalbar samt skapa nya tjänster utifrån identifierade behov.

### 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 utvecklingspartner för våra kunder. Genom att växa våra digitala tjänster ökar vi också lönsamheten.

## Specialistföretag

Vi driver vår verksamhet i specialistföretag. Det gör vi därför att kunderna 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. Mindre enheter gör oss också mer snabbrikliga och intraprenöriella. Tillkommande specialistföretag – egenetablerade eller förvärvade – ska komplettera befintliga verksamheter.

## Kunder

### Bidra till kundernas lönsamhet

Vi stärker våra kunders konkurrenskraft genom att stötta dem i deras arbete med att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare. Vi bidrar till våra uppdragsgivares framgång genom ett mer mänskligt och modigt näringsliv och en mer hållbar framtid.

### Långsiktiga relationer

Vi har en mycket diversifierad kundportfölj och värnar om långsiktiga relationer med kunderna. Vissa av våra tjänster är anpassade för små entreprenörsdrivna företag, andra lämpar sig väl för stora, globala koncerner. Våra långsiktiga kundrelationer och breda utbud gör det möjligt för oss att växa med befintliga kunder. Vi strävar också i allt högre grad att bredda vårt åtagande på utvalda kunder för att utveckla ett djupare samarbete som utvecklingspartner.

## Övergripande mål

### Vårt övergripande mål

Vår ambition är att bygga ännu starkare relationer med kunderna och etablera oss som kundens utvecklingspartner. Alla tjänster och erbjudanden vi utvecklar ska ha sin utgångspunkt i behovet på marknaden.

### Våra operativa mål

Vi ska bli en internationellt erkänd utvecklingspartner och helhetsleverantör, med svensk bas, inom rekrytering, konsulttjänster och digitala tjänster. 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. Vi ska alltid skapa utveckling och framgång för våra kunder liksom för kandidater och klienter.



# 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.

# Engagerade medarbetare

När människor når sin fulla potential gör de skillnad på riktigt. Våra specialister och vår företagskultur är våra viktigaste konkurrensfördelar. Medarbetare som får möjlighet till utveckling och samarbete mår bättre och presterar bättre. På samma sätt stärker vi våra uppdragsgivares framgång genom ett mer mänskligt och modigt näringsliv och en mer hållbar framtid.

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

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.

## Synergier mellan dotterbolagen

Vi arbetar kontinuerligt med att identifiera och skapa synergier mellan dotterbolagen, framför allt inom marknadskunskap och försäljning. Affärsmöjligheter mellan bolagen identifieras genom kunskapsutbyte inom försäljning och kunder, projektsamarbeten, gemensamma seminarier och events samt tillvaratagande av best practice inom leverans och ledarskap. Vi vinnlägger oss också om ett icke-byråkratiskt förhållningssätt, inte minst när vi utvecklar nya tjänster och produkter.

## Självledarskap

Självledarskap är ett viktigt inslag i vår kultur och något som vi tränar alla medarbetare i. Under året har vi tagit flera steg för att ytterligare stärka självledarskapet. Vi tog bort den kortare arbetstiden under sommaren för att både hålla oss relevanta på marknaden och för att understryka att medarbetarna själva får avgöra när återhämtning behöver ske.

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

Under året tog vi också bort talangprogrammet. Vi ansåg att det var svårt att välja ut de tio som skulle få gå programmet och att satsningen var för omfattande givet de få som fick gå. För att främja innovation och kunna involvera alla våra medarbetare i Wise Groups utveckling, startade vi den interna innovationstävlingen Wise Pilots som mynnade ut i totalt 80 bidrag.

Från 1 januari 2019 införde vi ett Karensbidrag för att utmana det svenska inarbetade incitamentet att gå till jobbet sjuk. Karensbidraget innebär att vi ger våra medarbetare 80 procent i kompensation även första sjukdagen. Vi värnar om hälsa och välmående och har tillit till det egna självledarskapet. Vi tror att Karensbidraget kommer att leda till friskare medarbetare, stärkt trivsel, bättre attraktionskraft och i förlängningen ett starkare företag.

## Stärker säljkulturen

Under 2019 har vi haft fokus på att förstärka säljarbetet inom koncernen eftersom vi är övertygade om att vi måste vara proaktiva och öka vår marknadsnärvaro när vi ser att kunderna blir mer försiktiga. Därför har vi under året förstärkt vår säljorganisation med försäljningsansvariga på varje kontor. Vi arbetar också med ökad synlighet i framför allt sociala medier.

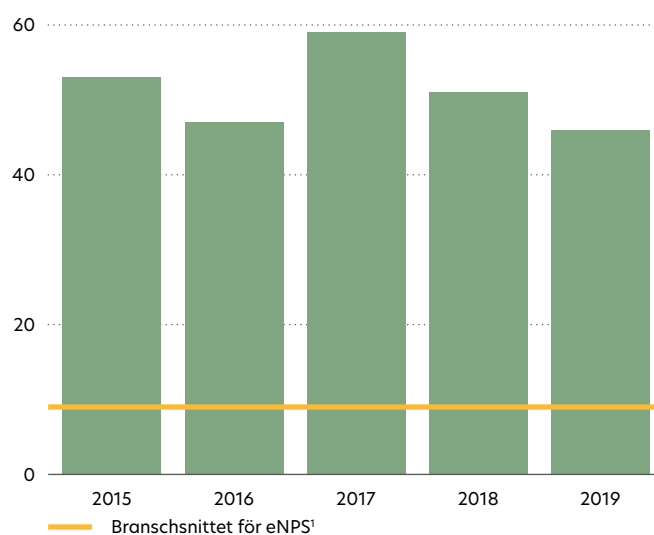
## Starka medarbetarresultat

Medarbetarundersökningar är viktiga verktyg för att vi ska vara agila och framåtlutade. Vi gör pulsmätningar regelbundet och kompletterar med en årlig mer omfattande medarbetarundersökning. På så sätt skapar vi påverkansmöjligheter som ger engagemang.

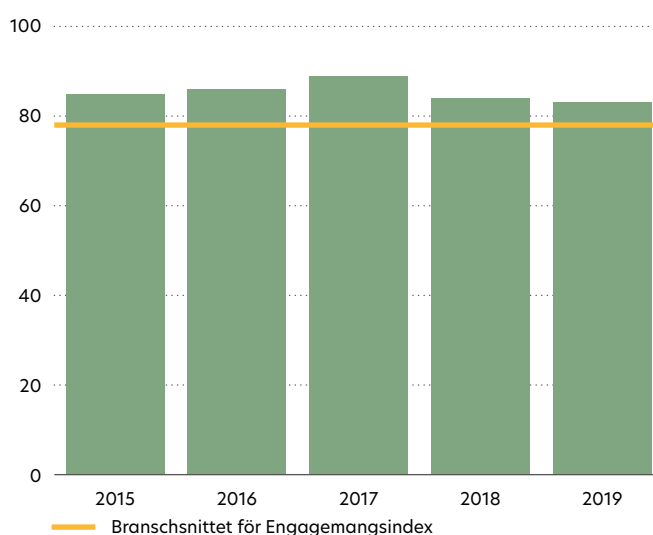
De årliga medarbetarundersökningarna ger oss en bra översikt och en helhetsbild över medarbetarnas upplevelse och attityder. Pulsmätningarna ger oss mer specifika och målgruppspecifika insikter.

De årliga medarbetarundersökningarna ligger stabilt över branschsnitten. Vad gäller mätningarna av attraktiviteten som arbetsgivare är vårt index högt över branschsnittet. Vi genomför samtal med alla medarbetare som slutar och 97 procent kan tänka sig att komma tillbaka till Wise Group igen.

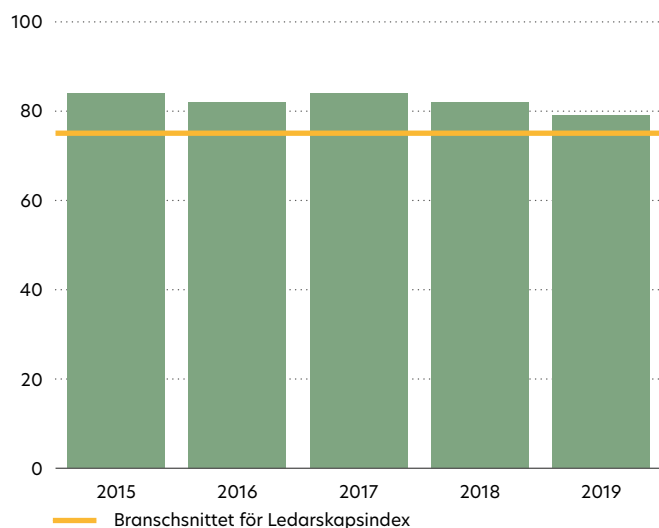
### Attraktiv arbetsgivare



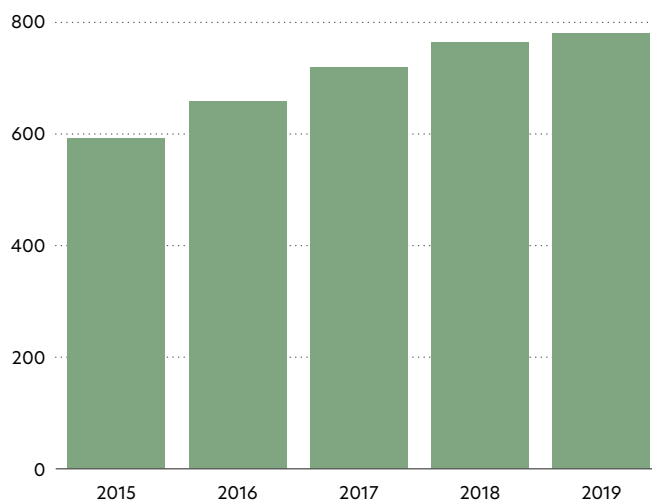
### Högt engagemang bland medarbetarna



### Starkt ledarskap



### Genomsnittligt antal medarbetare



<sup>1</sup> 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.

# Omställningen påverkade lönsamheten 2019

År 2019 har vi valt att förstärka vår organisation för att möta nya kundbehov och tagit strategiska beslut att utveckla både nya och befintliga digitala HR-produkter.

## Nettoomsättning

Nettoomsättningen ökade med 0,3 procent till 932,3 Mkr (929,8). Omsättningen påverkades av våra satsningar på HR-tech eftersom kunderna varit avvaktande med sina köp i väntan på våra nya digitala produkter. Inom vissa kundsegment märktes en viss avmattning i försäljningen av rekryteringstjänster.

## EBITDA och rörelseresultat

EBITDA minskade med 32,6 procent till 41,1 Mkr (61,0) huvudsakligen till följd av ökade försäljningskostnader. Rörelseresultatet minskade med 93,1 procent till 3,3 Mkr (47,6). Rörelseresultatet påverkades negativt till följd av implementeringen av IFRS 16 och investeringar i utveckling av nya digitala produkter. I rörelseresultatet ingår avskrivning av nyttjanderättstillgångar om 23,7 Mkr (-).

## Resultat före skatt

Resultat före skatt uppgick till 1,3 Mkr (46,9). Finansnettot påverkades av implementeringen av IFRS 16 och uppgick till 1,2 Mkr (-0,7).

## Periodens resultat

Periodens resultat uppgick till -0,7 Mkr (35,3).

## Skatt

Skattekostnaden uppgick till -2,1 Mkr (-11,6).

## Resultat per aktie

Resultat per aktie baseras på resultat efter skatt och påverkas av såväl skattekostnader som valutakursdifferenser. Resultat per aktie för 2019 uppgick till -0,10 kr (4,78). Resultat per aktie efter full utspädning var -0,10 kr (4,61).

## Investeringar och avskrivningar

Investeringar av materiella anläggningstillgångar uppgick till 2,2 Mkr (4,0). Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar uppgick till 27,6 Mkr (3,6) och avskrivningar av immateriella anläggningstillgångar uppgick till 10,2 Mkr (9,8) varav 8,9 Mkr (8,9) avsåg avskrivningar hänförliga till förvärv.

## Utvecklingsutgifter

Under året har utvecklingsutgifter om 18,9 Mkr (7,4) avseende produktutveckling i Brilliant aktiverats i balansräkningen.

## Kassaflöde och finansiell ställning

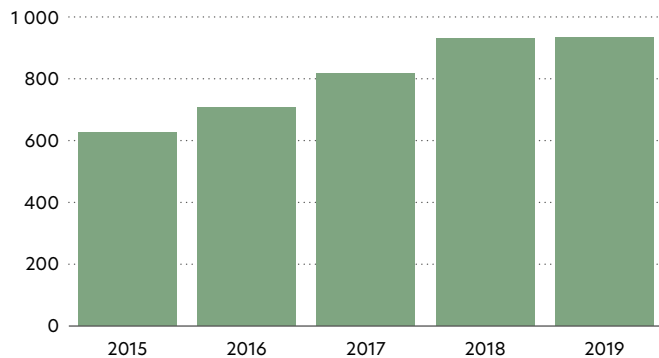
Koncernens kassaflöde uppgick till -25,9 Mkr (9,0). Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 52,9 Mkr (57,2).

Vid årets slut uppgick likvida medel till 6,0 Mkr (31,7). I koncernens svenska del finns gemensamt koncernkonto och en beviljad checkkredit på 70 Mkr (40), vilken den 31 december 2019 nyttjades med 9,7 Mkr (0,0). Moderbolaget är innehavare av koncernens koncernkonto. Det totala saldot på koncernkontot redovisas som likvida medel i moderbolaget. Dotterbolagens andel av koncernkonton redovisas som fordran/skuld mot koncernbolag.

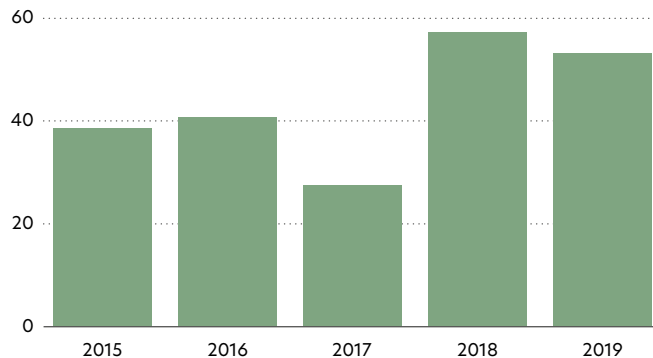
Koncernens kundfordringar uppgick till 131,0 Mkr (150,1). Soliditeten var 30,0 procent (35,9) och det egna kapitalet 102,5 Mkr (129,1), motsvarande 13,9 kr per aktie (17,5).

Koncernen hade vid årets utgång ackumulerade skattemässiga underskott uppgående till 0,6 Mkr (1,0). Det skattemässiga värdet av kvarvarande underskottsavdrag uppgår med gällande skattesats till 0,1 Mkr (0,2). Bolaget har även skattemässiga underskott avseende den danska och finska verksamheten som inte har beaktats i koncernredovisningen. Dessa underskott uppgår totalt till 38,4 Mkr (32,1) med ett skattemässigt värde om 8,2 Mkr (6,9) med gällande skattesats.

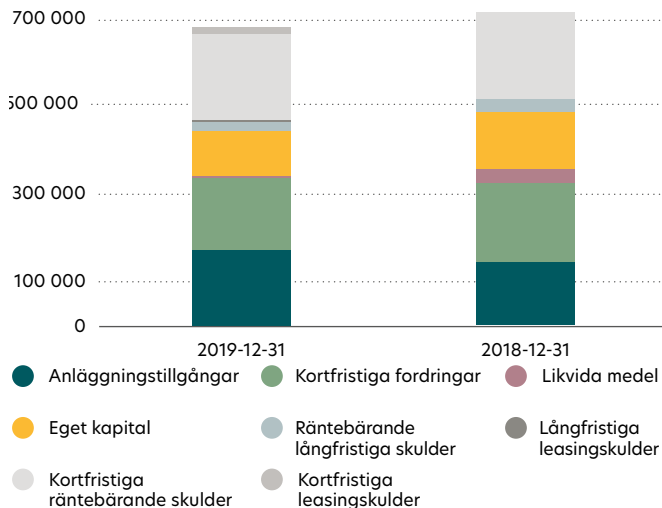
### Nettoomsättning, Mkr



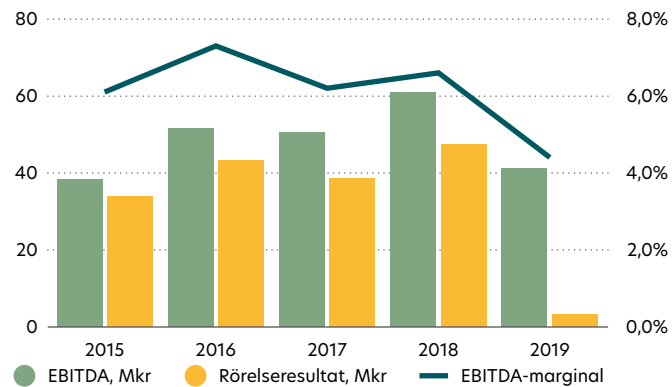
### Operativt kassaflöde, Mkr



### Balansräkning, Mkr



### EBITA och rörelseresultat, Mkr samt EBITDA-marginal, %



Rörelseresultatet 2019 har påverkats av effekter för IFRS 16 och investeringar i utveckling av nya digitala produkter. År 2018 redovisas enligt samma redovisningsprinciper som 2018 och inkluderar inte effekterna av IFRS 16.

## Moderbolaget

I moderbolaget bedrivs koncernledning samt administration och finansförvaltning för hela koncernen. Omsättningen uppgick till 59,7 Mkr (49,5) och resultatet efter finansiella poster till 1,3 Mkr (44,4).

## Personalkostnader

	2015	2016	2017	2018	2019
Genomsnittligt antal medarbetare	592	658	719	764	780
Varav genomsnittligt antal inhousemedarbetare	326	360	402	428	450

Personalkostnaderna på 584,5 Mkr (574,5) motsvarade 62,7 procent (61,8) av nettoomsättningen.

Det genomsnittliga antalet inhousemedarbetare, det vill säga medarbetare som inte hyrs ut som konsulter, var 450 personer (428).

Under 2019 har Wise Group sysselsatt över 200 underkonsulter vilket innebär att koncernen har cirka 1 000 specialister.

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

## Geografiska marknader

	Sverige			Finland		
	Omsättning, Mkr	EBITDA, Mkr	EBITDA-marginal	Omsättning, Mkr	EBITDA, Mkr	EBITDA-marginal
2018	906,1	62,5	6,9%	23,6	-1,5	-
2019	906,2	45,3	5,0%	26,1	-4,2	-

Wise Group har verksamhet i Sverige och Finland. Sverige svarar för 97,2 procent av koncernens totala omsättning. Den danska verksamheten utvecklades under 2018 och den kvarvarande verksamheten redovisas i den svenska vilket innebär att siffror för 2018 därmed har omarbetats.

Finland utvecklades svagt till följd av minskad försäljning i segmentet Rekrytering & Konsultuthyrning. Under året har åtgärder vidtagits för att öka marknadsnärvaron och öka tillgången på resurser inom rekrytering och konsultuthyrning vilket ledde till god omsättningstillväxt och lägre förlust under årets sista kvartal.

## Finansiella mål

	Mål	Genomsnitt 2015-2019	Genomsnitt 2014-2018
Tillväxt	8-10 procent genomsnittlig årlig organisk tillväxt över en konjunkturcykel. Därtill kan förvärv tillkomma.	10,5%	14,4%
Lönsamhet	6-8 procent rörelsemarginal över en konjunkturcykel.	4,3%	4,8%
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 tillåtas avvika från denna norm.	61%	86%

De finansiella målen ska mätas över en konjunkturcykel. Omställningen under 2019 har dragit ner genomsnittet för de senaste fem åren. Även 2020 kommer lönsamheten att tyngas av kostnader relaterade till investeringar i digitala HR-tjänster och flytten till våra nya lokaler. Under 2020 kommer Wise Group att påverkas av

osäkerheten kring den samhällsekonomiska utvecklingen till följd av covid-19 pandemin. Osäkerheten påverkar koncernen negativt på grund av bland annat lägre efterfrågan på rekryterings- och konsultuthyrningstjänster samt framflyttade projekt vad gäller medarbetarundersökningar.

# 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.

# Fler aktieägare under 2019

Wise Group är noterat på Nasdaq Stockholm i small cap-segmentet. Under året ökade antalet aktieägare med 16,7 procent till 2 641 (2 263).

## Aktiekapital

Aktiekapitalet i Wise Group uppgick vid utgången av 2019 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 35,00 kr vilket ger ett börsvärde på 258,7 Mkr. Den första handelsdagen på året var öppningskursen 49,60 kr och börsvärdet 366,6 Mkr. Aktien minskade med 29,4 procent under året. Nasdaq Stockholm mätt med indexet OMXS PI ökade under året med 29,6 procent.

Under året noterades den högsta stängningskursen den 15 april på 62,40 kr. Den lägsta stängningskursen noterades på 28,80 kr den 25 november.

Under året omsattes 1,8 miljoner aktier (1,8) till ett värde av 80,5 Mkr (98,0) på Nasdaq Stockholm.

## Marknadshistorik

Wise Group noterades på Nasdaq Stockholm 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

Det är styrelsens målsättning att Wise Group ska uppvisa en god och förutsägbar utdelningstillväxt som långsiktigt ska följa bolagets vinstutveckling. Som grundregel ska två tredjedelar av resultatet efter skatt delas ut till aktieägarna. Periodvis, när bolagets finansiella ställning så tillåter eller kräver, kan utdelningen tillåtas avvika från denna norm.

För verksamhetsåret 2019 föreslår styrelsen årsstämman att ingen utdelning ska utgå.

	2015	2016	2017	2018	2019
Utdelning per aktie, kr	2,50	3,00	3,00	3,50	-
Utdelningsandel	73%	71%	86%	73%	-

## Ägarstruktur

Wise Group hade vid årets slut 2 641 aktieägare (2 263). De tio största ägarnas innehav motsvarade 77 procent (78) av aktiekapitalet och rösterna. Vid årsskiftet ägdes 57 procent (62) av aktierna av svenska privatpersoner, 21 procent (22) av svenska institutioner och juridiska personer samt 22 procent (16) av utländska privatpersoner och institutioner.

### Ticker: WISE

ISIN: SE0007277876

För data per aktie se femårsöversikten på sidorna 108-109.

## 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 <sup>1</sup>	Split 10 000:1	9 999 000	-	10 000 000	100 000
2007 <sup>2</sup>	Apportemission	54 277 487	542 775	64 277 487	642 775
2007 <sup>3</sup>	Apportemission	66 902 513	669 025	131 180 000	1 311 800
2012 <sup>4</sup>	Apportemission	16 637 213	166 372	147 817 213	1 478 172
2015 <sup>5</sup>	Split 20:1	-140 426 353	-	7 390 860	1 478 172

<sup>1</sup> Split beslutad vid årsstämma 23 februari 2007.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Apportemission riktad 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sammanläggning av aktier 23 juni 2015 i relation 20:1 vilket innebär att 20 befintliga aktier lades samman till en ny aktie.

Årsstämman 2019 bemyndigade styrelsen, att vid ett eller flera tillfällen, intill tiden fram till nästa årsstämma, med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt, fatta beslut om nyemission av högst 700 000 aktier.



## Optionsprogram

Wise Group har två utestående optionsprogram som riktar sig till ledande befattningshavare. Det totala antalet utestående teckningsoptioner uppgick vid årets slut till 142 760 (264 260). Om samtliga teckningsoptioner utnyttjas för teckning av aktier ökar antalet aktier med totalt 142 760 stycken motsvarande en utspädning på cirka 1,9 procent.

	Antal utställda optioner	Teckningskurs, kr	Teckningsperiod
Optionsprogram beslutat av årsstämman 2017	66 828	79,32	1 maj - 30 juni 2020
Optionsprogram beslutat av årsstämman 2018	75 935	76,10	1 maj - 30 juni 2021

De fullständiga villkoren för optionsprogrammen finns på bolagets webbplats [wisegroup.se](http://wisegroup.se)

## De 15 största ägarna 31 december 2019

Ägare	Innehav aktier	Andel av aktier och röster
Stefan Rossi	2 606 400	35,3%
UBS Switzerland AG, NQI	1 071 367	14,5%
Erik Mitteregger Förvaltnings AB	1 000 000	13,5%
Björn Bengtsson	362 749	4,9%
Nordnet Pensionsförsäkring AB	164 394	2,2%
Försäkringsbolaget Avanza Pension	121 013	1,6%
Martin Randel	100 000	1,4%
Ken Skoog	99 953	1,4%
Roland Gustavsson	95 804	1,3%
Patric Wester	58 304	0,8%
Juhler Holding A/S	42 415	0,6%
SEB Investment Management	41 697	0,6%
Wescorp Aktiebolag	41 449	0,6%
Hanadelsbanken Sverige index, Criteria	36 597	0,5%
Karin Davegårdh	35 500	0,5%
Summa 15 största ägarna	5 877 642	79,5%
Övriga aktieägare	1 513 218	20,5%
<b>Totalt</b>	<b>7 390 860</b>	<b>100%</b>

Källa: Euroclear Sweden

Tabellen visar de kapitalmässigt största identifierade aktieägarna i ordning efter antal röster. Enskilt större aktieägare kan finnas förvaltarregistrerade.

## Ägarstruktur 31 december 2019

Antal aktier	Antal ägare	Andel av kapitalet	Andel av rösterna
1 - 500	2204	3,4%	3,4%
501 - 1 000	170	1,9%	1,9%
1 001 - 5 000	194	5,7%	5,7%
5 001 - 10 000	33	3,1%	3,1%
10 001 - 15 000	7	1,3%	1,3%
15 001 - 20 000	9	2,1%	2,1%
20 001 -	24	82,5%	82,5%
<b>Summa</b>	<b>2 641</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Källa: Euroclear Sweden

## Ägarkategorier 31 december 2019



- Svenska privatpersoner
- Svenska finansiella företag
- Intresseorganisationer
- Ej kategoriserade juridiska personer
- 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 eventuella riskabla situationer 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 och lönsamhet påverkas av en rad yttre och inre faktorer, vilket koncernen kan påverka i större eller mindre omfattning. Försäljningen påverkas av den allmänna konjunkturutvecklingen, men i och med att de fem största kunderna tillsammans endast svarar för cirka sex procent av den totala omsättningen påverkas koncernen endast i mindre omfattning av utvecklingen i enskilda branscher.

### Covid-19

Wise Group påverkas av osäkerheten kring den samhällsekonomiska utvecklingen till följd av covid-19 pandemin. Osäkerheten påverkar koncernen negativt på grund av bland annat lägre efterfrågan på rekryterings- och konsultuthyrningstjänster samt framflyttade projekt vad gäller medarbetarundersökningar. Som en konsekvens av effekterna av covid-19 pandemin beslöt Wise Group den 31 mars 2020 att bland annat genomföra korttidspermitteringar samt uttalade avsikten att varsla cirka 50 medarbetare om uppsägning. Koncernen meddelade att ytterligare permitteringar och varsel inte kunde uteslutas. Styrelseledamöterna Erik Mitteregger och Stefan Rossi, tillika två av Wise Groups större ägare, hade meddelat att de helt avstod sina styrelsearvoden från och med april 2020 fram till årsstämman 2021. Övriga styrelsearvoden föreslogs vara oförändrade. Koncernledningen och samtliga dotterbolags- vd:ar hade vidare beslutat att tills vidare sänka sina löner med 10 procent.

### Kunder

Wise Group har över 4 000 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 för att öka antalet kundbesök.

### Tjänster, produktutveckling och försäljning

Abonnemangstjänsterna är webbaserade. Affärsmodellen innebär att varje nytt abonnemang, som följer på det först sålda, har marginella kostnader för utveckling, marknadsföring, produktion, distribution samt service medan försäljningskostnaderna är relativt konstanta. Misslyckad produktutveckling utgör därmed en stor

rörelserisk. Konsulttjänsterna rekrytering, search, konsultuthyrning, undersökningar, coaching och outplacement tillhandahålls via våra 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/konsulter. Avhopp eller hög sjukfrånvaro hos en eller fler säljare/konsulter innebär minskad försäljning. För att minimera beroendet av enskilda medarbetare har Wise Group ett kundvårdssystem, tydliga befattningsbeskrivningar och projektmodeller.

### Konkurrens

Marknaden för webbaserade HR-tjänster karaktäriseras av många mindre aktörer som erbjuder anpassade HR-tjänster och ett fåtal större aktörer som erbjuder standardiserade tjänster. När det gäller mer avancerade HR-konsulttjänster finns det många konkurrenter till Wise Group, men Wise Group har en unik position genom att som enda aktör erbjuda både standardiserade och kundanpassade tjänster. Konkurrenter eller nya aktörer kan utveckla konkurrerande lösningar eller kopiera Wise Groups lösningar. Vår bedömning är att koncernen har ett marknadsförsprång genom en fungerande IT-plattform, en attraktiv kundbas och ett etablerat varumärke. En annan typ av konkurrens kommer från kundernas interna lösningar. Wise Group måste därför alltid erbjuda tjänster av högre kvalitet och tjänster som är ett attraktivt alternativ till kundernas interna hantering.

I Sverige byter mer än var nionde sysselsatt både arbetsplats och arbetsgivare varje år (källa SCB). Trots att Wise Group börjar bli en stor spelare i rekryterings- och konsultuthyrningsbranschen är bolagets andel av alla dessa försvinnande liten. Vi ser också att efterfrågan på kompetent personal och nyckelpersoner kommer att bestå, även i en avmattad konjunktur. Bedömningen är att marknaden kommer att vara god under kommande år med en på lång sikt fortsatt bra marknad för rekryterings- och konsultuthyrningsföretag. De fortsatta stora pensionsavgångarna de närmaste åren i kombination med en ökad rörlighet i arbetsmarknaden ger bra förutsättningar för fortsatt tillväxt för bolaget.

Ledarutveckling, coaching och outplacement erbjuds till befintliga medarbetare i olika företag och organisationer i samband med chefs- och medarbetarutveckling, nedskärningar och organisationsförändringar. Wise Group har en bra och tydlig position mot chefer och specialister. Efterfrågan på den här typen av tjänster fungerar i alla typer av konjunkturer.

Medarbetar- och kundundersökningar bygger på studier om effektivitet och lönsamhet i organisationer med tydligt fokus på förbättringsarbete. Med dessa får företag och organisationer en effektiv process, smarta rapporter som är lätta att förstå, bra förutsättningar och stöd i förbättringsarbetet. Efterfrågan på den här

typen av tjänster kan fungera i alla typer av konjunkturen då värdet av nöjda medarbetare har visat sig vara av betydande vikt för ett företags framgång.

### Teknik

Webbtjänsterna administreras via en plattform byggd i den etablerade programvaran EpiServer. Dataföretaget Bahnhof svarar för servrarnas fysiska säkerhet samt brandvägg mot omvärlden. Bahnhof garanterar 99 procents upptid för tjänsterna som är knutna till systemplattformen. Risken för avbrott är låg och Bahnhof har även under 2019 levt upp till sitt åtagande. Wise Group ansvarar själva för drift och administration av plattformen.

### Humankapital

Wise Group utvecklar sitt webbtjänsteutbud med interna specialister i samarbete med externa experter från många kompetensområden för att säkra innehållets relevans och validitet. Wise Group eliminerar därmed risken med att vara i huvudsak beroende av anställda specialister.

En av Wise Groups framgångsfaktorer är medarbetarnas kompetens och professionella utveckling. Bolaget arbetar kontinuerligt med att engagera och attrahera befintlig och framtida personal.

### Försäkringar

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

### Känslighetsanalys - rörelse

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

Faktor	Förändring, %	Resultateffekt, Mkr
Nettoomsättning	±10	±93,2
Rörelsemarginal	± 1	±9,3
Personalkostnader	±10	± 58,4

### Legala risker

Nya lagar eller regler eller förändringar avseende tillämpningen av befintliga lagar eller regler som är tillämpliga på Wise Groups verksamhet eller kundernas verksamhet kan påverka Wise Groups verksamhet och finansiella ställning. Wise Groups bemanningsverksamhet är beroende av det arbetsrättsliga regelverket och att tillämpliga kollektivavtal där Wise Group bedriver verksamhet

möjliggör att personer anställs på de villkor som gäller. Framtida förändringar i dessa lagar och regelverk kan komma att påverka Wise Group såväl positivt som negativt.

### Finansiella risker

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

### Kreditrisk

Kreditrisken utgörs av den kredit som ges till kunder. Koncernens fem största kunder svarar tillsammans endast för cirka sex procent av den totala omsättningen. Koncernens kreditpolicy för hur kundkrediter ska hanteras regleras med en intern kreditkodsbedömning. Då koncernen i stor utsträckning arbetar med stora etablerade bolag som har en hög kreditvärdighet sker inte en extern kreditkontroll av samtliga kunder utan sker vid behov. För abonnemangskunder begränsas kreditrisken av att kunder som inte betalar stängs av från sina abonnemang. För den övriga verksamheten begränsas risken av täta kontakter med kundföretagen och genom tjänsternas karaktär som expertuppdrag hos kunderna. Bristande betalningsförmåga blir därför uppenbar i ett tidigt skede varpå uppdragen kan avbrytas. Den pågående covid-19 pandemin kan komma att påverka kunders betalningsförmåga varför kreditförluster inte kan uteslutas.

### Valutarisk

Valutarisken utgörs av den resultat effekt som en valutakursförändring orsakar. Valutarisken i Wise Group är försumbar, eftersom koncernen i huvudsak verkar på den svenska marknaden.

### Ränterisk

Ränterisken motsvaras av den resultat effekt som en ränteförändring orsakar. Koncernen hade vid årets utgång utestående lån om 21,2 Mkr (18,5). För mer information om hantering och påverkan, se not 36.

### Likviditet

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 (40) kan likviditetsrisken förutses och undvikas.

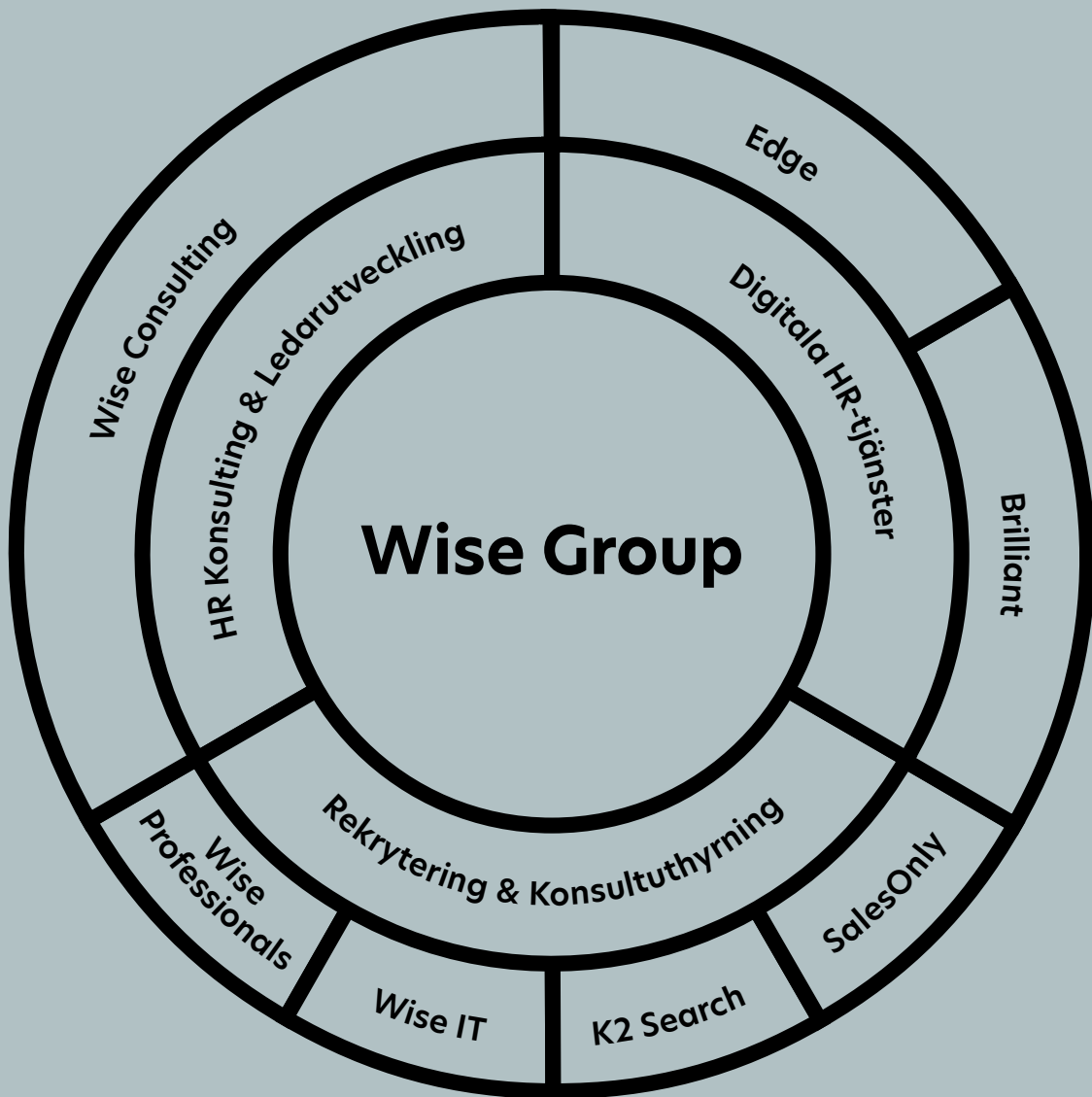
# Dotterbolagen



- 31 Segmenten
  - Rekrytering & Konsultuthyrning*
- 32 Wise Professionals
- 33 Wise IT
- 34 K2 Search
- 35 SalesOnly
  - HR Konsulting & Ledarutveckling*
- 36 Wise Consulting
  - Digitala HR-tjänster*
- 37 Brilliant
- 38 Edge
- 39 House of Wise



2



**Wise Group**

Wise Consulting

HR Konsulting & Ledarutveckling

Edge

Digitala HR-tjänster

Brilliant

Rekrytering & Konsultuthyrning

SalesOnly

Wise Professionals

Wise IT

K2 Search

# Wise Groups segment

Koncernens verksamhet är uppdelad i tre rörelsesegmenten: Rekrytering & Konsultuthyrning, HR Konsulting & Ledarutveckling och Digitala HR-tjänster. Segmentsredovisningen används i första hand av styrelse och koncernledning för att följa verksamheternas rörelseresultat och omsättning.

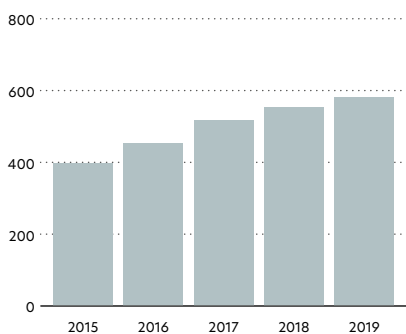
## Rekrytering & Konsultuthyrning

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

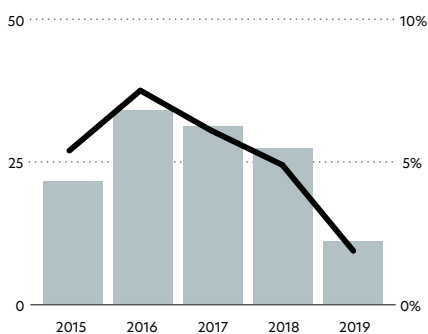
Rekrytering & Konsultuthyrning ökade omsättningen med 2,9 procent till 583,7 Mkr (567,0). Rörelseresultatet minskade med 60,0 procent till 11,0 Mkr (27,3) och rörelsemarginalen var 1,9 procent (4,8). Under året påverkades de nischade rekryteringsbolagen negativt till följd av längre beslutsprocesser hos kund och interna ersättningsrekryteringar.

Segmentets andel av koncernens nettoomsättning var 62 procent (60).

Omsättning, Mkr



Rörelseresultat, Mkr och rörelsemarginal



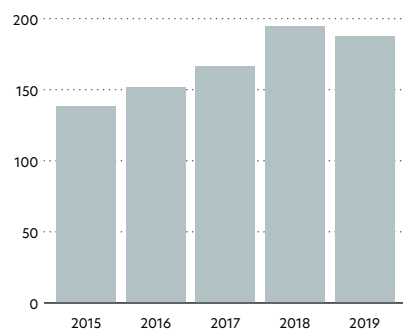
## HR Konsulting & Ledarutveckling

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

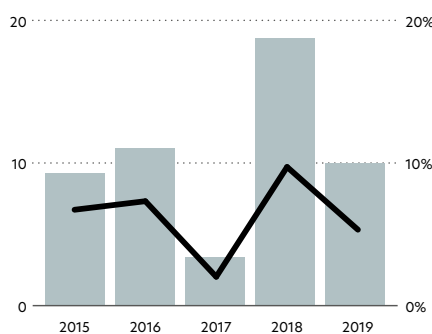
Segmentet minskade omsättningen med 1,6 procent till 190,7 Mkr (193,9) och rörelseresultatet minskade med 46,9 procent till 10,0 Mkr (18,7). Lönsamheten försämrades till följd av nya köpmönster hos kunderna och sämre kostnadstäckning som inte kompensades genom effektivare arbetsätt och högre priser mot kund.

Segmentets andel av koncernens nettoomsättning var 20 procent (21).

Omsättning, Mkr



Rörelseresultat, Mkr och rörelsemarginal



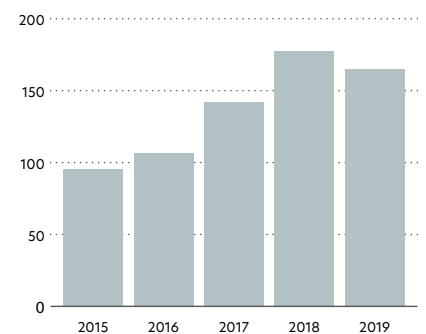
## Digitala HR-tjänster

Digitala HR-tjänster erbjuder smarta medarbetar- och kundundersökningar, affärsdrivna sambandsanalyser och webbaserade produkter inom HR.

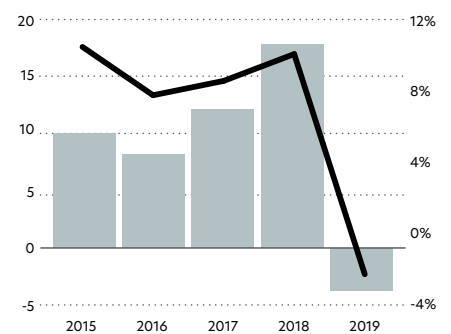
Omsättningen minskade med 6,9 procent till 165,3 Mkr (177,6) och rörelseresultatet försämrades med 121 procent till 13,7 Mkr (17,8). Flera strategiska förändringar genomfördes för att framtidssäkra bolagen vilket innebar investeringar i nyanställningar, organisationsförändring och teknikutveckling. Segmentet belastades med 6,0 Mkr för omstrukturering av Edge.

Segmentets andel av koncernens nettoomsättning var 18 procent (19).

Omsättning, Mkr



Rörelseresultat, Mkr och rörelsemarginal







# Rekryteringar som skapar värde för våra kunder

Wise Professionals bildades 2008 och är ett rekryteringsbolag som riktar sig till kunder som söker kompetens inom bland annat ekonomi och finans, marknad och kommunikation liksom administration. Wise Professionals erbjuder annonserad urvalsrekrytering, uthyrning av specialister på uppdragsbasis, second opinion samt rådgivning och design av rekryteringslösningar. Bolaget marknadsför flertalet av tjänsterna som målgruppsanpassade koncept under egna varumärken.

Wise Professionals varumärken är:

EQonomy - riktar sig till ekonomi och finans

KIMM - riktar sig till marknad och kommunikation

The Pace - riktar sig till office, administration och chefsassistenter

Wise Professionals - riktar sig till HR, lön och övriga specialister och utför andra rekryteringsuppdrag liksom så kallad attraktion.

Wise Professionals styrka är att rekryteringsuppdragen sker nära kund och har förmågan att snabbt matcha rätt konsult till kunden. Bolaget lägger stor vikt vid att erbjuda marknadsmässiga löner för de uthyrda konsulterna, vilket säkrar kontinuitet och kvalitet i uppdragen för kunden.

Wise Professionals utför kompetensbaserade personbedömningar av arbets sökande kandidater. Verktöget Second Opinion används som beslutsstöd i slutet av processen för ett mindre urval slutkandidater och First Opinion används för screening i början av processer med stora urval.

En växande del av Wise Professionals affär är att hjälpa kunderna att själva bygga upp och förbättra sin rekryteringsverksamhet.

## Utvecklingen 2019

Omsättningen ökade med 4,5 procent under året till 301,6 Mkr (288,6). Rörelseresultatet minskade med 9,4 procent till 20,2 Mkr (22,3). Omsättning och lönsamhet påverkades av mer avvaktande kunder inom vissa marknadssegment. Under året har nätverket av seniora specialister i uppdrag ökat.



## Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Andreas Cederlund	
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö	
<b>Mkr</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Omsättning	301,6	288,6
Rörelseresultat	20,2	22,3
Medelantal anställda	276	285

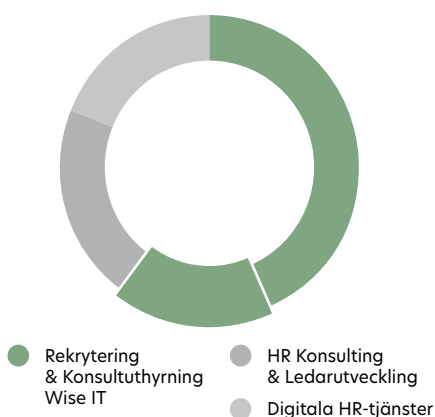
## Varumärken







## Digital snabbväxare



Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Mathias Linarfve
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö

Mkr	2019	2018
Omsättning	180,4	156,7
Rörelseresultat	-1.560	3,5
Medelantal anställda	197	179

Wise IT bildades 2013 och har vuxit snabbt. Vid starten var IT-resurskonsulter inom drift och support den enda tjänsten som bolaget erbjöd. Idag är bredden i erbjudandet betydligt större. Kvalificerade IT-rekryteringstjänster står för cirka 20 procent av omsättningen och så kallade interimskonsulter (IT-specialister eller chefer) svarar för nära 40 procent av omsättningen. Även den ursprungliga affären har vuxit och utgör cirka 40 procent av omsättningen. Den starkaste tillväxten sker inom uthyrning av IT-konsulter och konsulting.

Under 2019 har bolaget stärkt sin ställning som en utvecklingspartner för kunderna. Ett område som ökar efterfrågan på konsultativa tjänster är gigekonomin. Kompetensbristen inom IT är stor, framför allt när kunden vill anställa personer med IT-kompetens. Om kunden kan tänka sig att istället lösa sitt kompetensbehov med hjälp av en konsult, till exempel under tiden som en rekrytering pågår, kan Wise IT i nästan alla fall lösa behovet med hjälp av sitt stora nätverk av underkonsulter.

Efterfrågan på IT-konsulter har fortsatt att växa och Wise IT har stärkt sin position som utvecklingspartner för kunderna. Varje år genomför bolaget mellan 4 000 - 5 000 intervjuer och gör cirka 500 tillsättningar. Tack vare detta har Wise IT byggt upp en djup specialistkunskap om IT-marknaden och har en bra förmåga att matcha rätt konsult till kunderna. För att attrahera och behålla konsulterna arbetar bolaget med att stärka sitt arbetsgivarvarumärke genom att bland annat erbjuda kompetensutveckling och öka marknadsnärvaron.

### Utvecklingen 2019

Omsättningen ökade med 15,1 procent till 180,4 Mkr (156,7) och rörelseresultatet minskade till -1,6 Mkr (3,5). Under året har resultatet belastats med 1,1 Mkr för kostnader i samband med etablering i Finland. Lönsamheten påverkades också negativt till följd av omställningen till ökad konsulting och konsultuthyrning.

#### Varumärken





# Rekryterar ledare och specialister i Norden

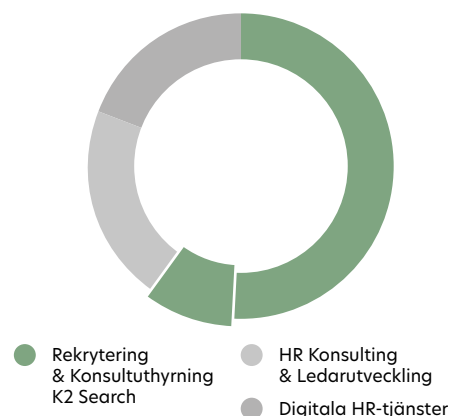
K2 Search rekryterar och utvärderar ledare i Norden och är en av de större aktörerna i Sverige. Cirka 80 procent av rekryteringarna avser ledarroller och 20 procent avser specialistroller. Kunderna finns inom alla branscher liksom offentlig och idéburen sektor. K2 Search är också aktiv på marknaden för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

Bolaget har kunder i Danmark, Finland, Norge och Sverige. 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 starkt nätverk på kandidatsidan tack vare över 20 framgångsrika år i branschen. För att förse sina kunder med de bästa kandidaterna har K2 Search investerat i en av Nordens största researchfunktioner med 15-talet välutbildade researchkonsulter som aktivt arbetar med kandidatsourcing, analys och så kallad attraktion.

## Utvecklingen 2019

Omsättningen minskade med 15,8 procent under året till 71,4 Mkr (84,8). Rörelseresultatet minskade till -8,7 Mkr (-0,3). Omsättning och resultat har påverkats av längre beslutsprocesser hos kund i rekryteringsuppdragen medan uppdragen inom områdena interimsuppdrag och ledarutvärdering har ökat. Under året har marknadsaktiviteterna intensifierats och organisationen förstärkts med seniora resurser. Verksamheten i Finland har under 2019 visat negativt resultat.



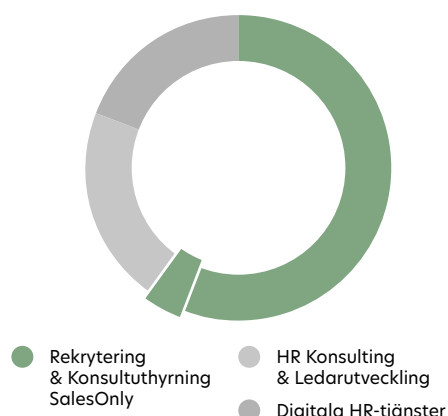
Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Jonas Konstantinov
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors

Mkr	2019	2018
Omsättning	71,4	84,8
Rörelseresultat	-8,7	-0,3
Medelantal anställda	44	45

# salesonly

## Bygger framtidens säljorganisationer



SalesOnly grundades 2010 och har etablerat sig som det ledande rekryteringsbolaget inom försäljning. Fokus är på att rekrytera säljchefer och säljare till det nordiska näringslivet.

En av SalesOnlys viktigaste styrkor är medarbetarnas egna erfarenheter från näringslivet i operativa roller som säljare. Genom att själva kunna försäljning och ledarskap finns en insikt och förståelse för kundens affär. Även inom försäljningsprofessionen märks gigeconomien vilket ökar efterfrågan på SalesOnlys kompetens inom HR-området.

I sitt arbete med att ständigt vara relevant för kunden och fördjupa sin kompetens samarbetar SalesOnly med forskningsinstitutet ProSales Institute.

### Utvecklingen 2019

Omsättningen minskade med 13,8 procent till 35,0 Mkr (40,6) och rörelseresultatet minskade till -1,4 Mkr (-0,5). Omsättning och resultat påverkades under året av organisationsförändringar.

Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Jenny Berge
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors

Mkr	2019	2018
Omsättning	35,0	40,6
Rörelseresultat	-1,4	-0,4
Medelantal anställda	23	29



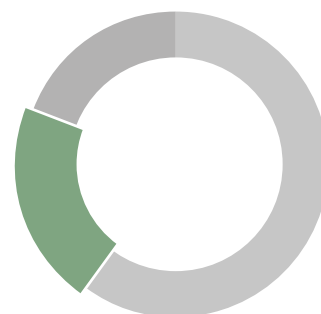
# Växer organisationer och människor genom affärsdrivet HR

Wise Consulting bildades 2001 och är idag ett av Nordens ledande bolag inom HR och ledarskap. Bolaget erbjuder HR-konsulttjänster, outplacement/karriärcoachning, utvecklings- och förändringsstöd samt ledar- och teamutveckling. HR-konsulttjänsterna erbjuds på både strategisk och operativ nivå.

Wise Consultings främsta styrkor är kompetenta och engagerade konsulter som drivs av att utveckla kundernas affärer. En viktig förklaring till Wise Consultings starka kundrelationer är spetskompetensen liksom förmågan att göra anpassade kundlösningar och att matcha rätt konsult till respektive kund. Wise Consultings starka varumärke bidrar till att attrahera de bästa konsulterna på marknaden.

## Utvecklingen 2019

Omsättningen minskade med 1,8 procent under året till 191,4 Mkr (194,9). Rörelseresultatet minskade med 46,0 procent till 10,1 Mkr (18,7) från en hög nivå 2018. Under 2019 har Wise Consulting knutit till sig flera nya kunder och tagit marknadsandelar. Omsättningen påverkades av minskad efterfrågan utanför Stockholm. Under senare delen av året märktes en ökad efterfrågan på omställningstjänster.



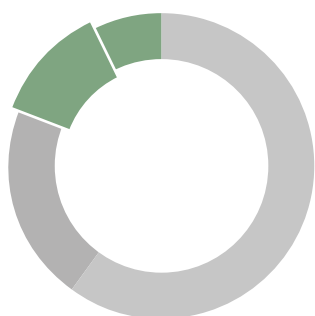
- Rekrytering & Konsultuthyrning
- Digitala HR-tjänster
- HR Konsulting & Ledarutveckling Wise Consulting

Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Lisen Agnevik	
Kontor	Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingfors	
<b>Mkr</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Omsättning	191,4	194,9
Rörelseresultat	10,1	18,7
Medelantal anställda	103	93

# Brilliant

## Nya digitala kund och medarbetarundersökningar



- Rekrytering & Konsultuthyrning
- Digitala HR-tjänster Brilliant
- HR Konsulting & Ledarutveckling

Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Andreas Ferm
Kontor	Stockholm

Mkr	2019	2018
Omsättning	104,9	108,2
Rörelseresultat	1,6	15,9
Medelantal anställda	72	64

Brilliant mäter och analyserar kund- och medarbetarupplevelser och erbjuder aggregerbara, datadrivna kund- och medarbetarinsikter som hjälper företag och organisationer att fatta beslut som stärker affären och verksamheten.

Brilliant's kunder utgörs av företag och organisationer av varierande storlek - från små organisationer till globala koncerner. Under 2019 fick Brilliant ett 60-tal nya kunder och totalt var det cirka 400 organisationer i Sverige och Norden som genomförde mätningar med Brilliant's verktyg. Mätningarna genomfördes i 70 länder runt om i världen.

Under 2019 har Brilliant inlett utvecklingen av ett nytt digitalt verktyg för medarbetarundersökningar vilket har påverkat såväl omsättning som lönsamhet. Verktöget har initialt döpts till Insight och har mött stort intresse från kunderna. Insight innehåller nya erbjudanden kopplade till medarbetarundersökningar och så kallade pulsar.

Under året genomfördes en strategisk översyn av Brilliant vilket bland annat ledde till att en extern styrelse tillsattes och en kapitalanskaffningsprocess initierades.

### Utvecklingen 2019

Omsättningen minskade med 3,0 procent under året till 104,9 Mkr (108,2). Rörelseresultatet minskade med 90,0 procent till 1,6 Mkr (15,9). Omsättning och lönsamhet påverkades av den strategiska omställningen under året och det faktum att kunderna avvaktar med köp i väntan på det nya verktyget. Stora kostnader har tagits för utveckling och nyanställningar vilket medfört att lönsamheten försämrats.



## Ledande digitala HR-produkter

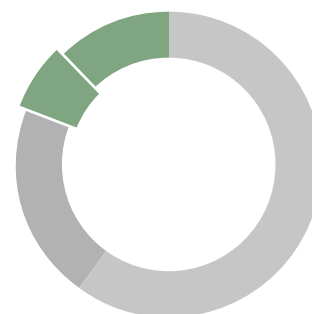
Edge har under 2019 blivit ett renodlat digitalt produktbolag. I början av året fattades beslutet att avveckla delar av verksamheten och fokusera på de digitala HR-produkterna. Under hösten lanserade Edge en ny unik e-handelsplattform för de digitala HR-produkterna. Edge erbjuder nu flera HR-verktyg för onlineköp.

I produktportföljen finns bland annat Library som är en databas för HR-professionen. Edge erbjuder också verktyg för lönekartläggning, arbetsrätt och intranät för ledare. Under 2020 är fokus på att fortsätta utveckla produkterna.

Med den nya e-handelsplattformen når Edge också små bolag vilket är en kundgrupp som Wise Group aldrig tidigare bearbetat. Det nya erbjudandet har tagits emot väl av kunderna.

### Utvecklingen 2019

Omsättning och resultat påverkades av den strategiska omställningen som initierades i början av året. Omsättningen minskade med 12,9 procent till 60,5 Mkr (69,5) och rörelseresultatet minskade till -0,9 Mkr (6,3). Antalet anställda minskade till 28 (37). Rörelseresultatet belastades med kostnader av engångskaraktär på 6,0 Mkr vilket avser kostnader för omstruktureringen.



- Rekrytering & Konsultuthyrning
- HR Konsulting & Ledarutveckling
- Digitala HR-tjänster Edge

Andel av koncernens nettoomsättning

VD	Gunilla Asker (tillträder 4 maj 2020), t.f. VD Ingrid Höög
Kontor	Stockholm

Mkr	2019	2018
Omsättning	60,5	69,5
Rörelseresultat	-0,9	6,3
Medelantal anställda	28	37

# House of Wise

I slutet av 2020 flyttar Wise Group till ett eget hus i Garnisonen på Östermalm i Stockholm.

Vi flyttar från sex våningsplan i en av Hötorgsskraporna till ett eget hållbart hus skräddarsytt för våra behov med en hybrid av bolagsateljéer och ändamålsenliga ytor för att alla ska kunna verka i sin fulla potential. Genom att hela koncernen sitter tillsammans får vi ut kommersiella och kulturella synergier. Här kan vi erbjuda kunderna events och möten i en miljö som andas Wise och framtidens arbetsliv.

Hållbarhetstänket genomsyrar hela projektet. Vi tar med oss mycket av möblerna från det gamla kontoret och har sagt upp alla våra bilar till förmån för bildelning. Ny digital teknik erbjuder möjlighet till effektiv kommunikation med kunder liksom Wise Groups kontor på andra ställen i Sverige och i Finland.

**"Vi tar ett modigt och mänskligt kliv till att vara hållbara på riktigt."**

Nathalie Berthelius, HR-chef



# Hållbarhet

42 Hållbarhetsrapport







# 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 har vi som ett led i vårt hållbarhetsarbete genomfört en väsentlighetsanalys baserat på dialoger med våra intressenter. Våra intressenter har vi identifierat som:

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

Vår affärsmodell innebär att vi har specialister inom rekrytering, HR-tjänster, konsultuthyrning, ledarutveckling och digitala tjänster. 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 har vi identifierat sju prioriterade hållbarhetsområden:

- Företagskultur och värderingar
- Informations säkerhet
- 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 våra minimikrav beträffande sociala förhållanden, miljö och etik.

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<sub>2</sub>-avtryck. Vi strävar därför efter att minimera energiförbrukningen, CO<sub>2</sub>-utsläppen och avfallet i både vår egen, kundernas och leverantörernas verksamheter.

## 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. VD, koncernledningen samt dotterbolagens VD:ar har ansvar för att operationalisera och 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 antikorrupcion ligger till grund för styrningen av koncernen.

### Årlig plan för förebyggande diskrimineringsåtgärder

Koncernens VD har det övergripande ansvaret för arbetet att

### Väsentliga hållbarhetsfrågor

Område	Mål <sup>1</sup>	Utfall 2019
Företagskultur och värderingar	eNPS över branschsnittet Engagemangsindex över branschsnittet Ledarskapsindex över branschsnittet	46, väl över branschsnittet på 9 83, över branschsnittet på 78 79, över branschsnittet på 76
Informationssäkerhet	Inga brott mot dataskyddsförordningen	Inga brott mot dataskyddsförordningen
Jämställdhet och mångfald	Fördelning kvinnor/män: Styrelse och koncernledning 40% kvinnor och 60% män eller jämnare Medarbetare och mellanchefspositioner 70% kvinnor och 30% män eller jämnare	Styrelse 33% kvinnor, 66% män Koncernledning 63% kvinnor, 37% 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 korrupcion	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korrupcion	Inga rapporterade fall av misstänkt muta, jäv eller korrupcion
Stress och psykisk ohälsa <sup>2</sup>		
Kompetensutveckling <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Indexen eNPS, engagemangsindex och ledarskapsindex redovisas på sidorna 18-19.

<sup>2</sup> Under 2020 ska målen formuleras för områdena Stress och psykisk ohälsa samt Kompetensutveckling.

motverka diskriminering och främja jämställdhet. Koncernens HR- och kulturchef 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 46-47.

### Antikorruption

Koncernens finanschef tillika vice VD ansvarar för och samordnar koncernens ekonomiadministrativa 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 föreskrifter och bestämmelser.

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. Varje år tar koncernens miljögrupp fram åtgärder enligt

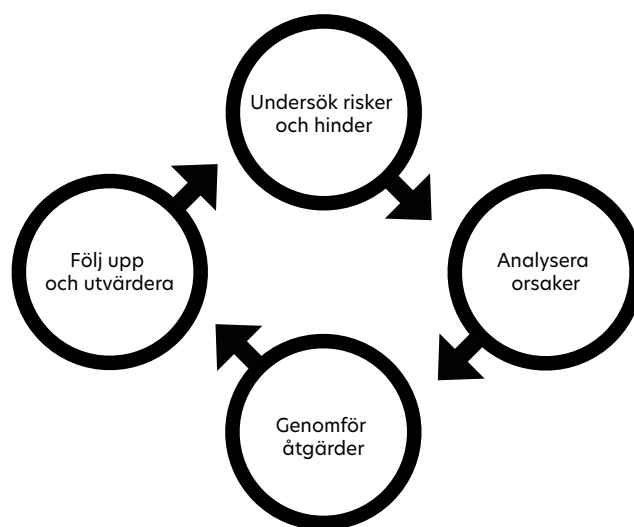
miljöplanen. Dessa åtgärder ska vara möjliga att följa upp. Miljöåtgärderna arbetas in i årsbudgeten. Uppföljning och utvärdering sker genom rapportering till koncernens ledningsgrupp. Miljöpolicyen ses över varje år och revideras vid behov. Målet är att minska resandet. Ett led i detta är att satsa 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 känneteckna 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 redogör vi för hur risker identifieras och hanteras.

## Kontinuerligt förbättringsarbete



## Visselblåsartjänsten

Visselblåsartjänsten är en möjlighet för 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.

Visselblåstjänsten 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

Hela vår verksamhet och vårt samhällsengagemang präglas av vår ambition att skapa ett mer mänskligt och modigt arbetsliv.

### White Papers, bloggar och seminarier

Vi vill bidra till ökat kunskande i samhället om arbetslivsfrågor och HR genom att publicera och sprida våra insikter i form av utredningar ("White Papers") och bloggar i olika kanaler. Vi bjuder även löpande in till seminarier inom HR-området.

### Podcasts

Vi bidrar genom våra dotterbolag med kunskapsdelning via kostnadsfria podcasts där arbetslivsrelaterade ämnen berörs, ofta tillsammans med externa experter. I Lönepodden inspirerar vi och stärker personer som verkar inom yrkesområdet lön. På jobbet-podden tar upp ledarskapsfrågor och når varje vecka en lyssnarkrets på cirka 10 000 personer.

### Mentor Sverige

Mentor Sverige verkar ideellt för att ungdomar ska få utvecklas hållbart, hälsosamt och drogfrött 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 gymnasieelever. 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 intervjueteknik och CV-skrivning på våra Sverigekontor. Workshopen avrundas med att ungdomarna mottar sina diplom av Mentor.

### Forskning

Vi både deltar i och stöttar forskning om arbetsplatser genom vårt samarbete med Centrum för global HRM (CGHRM), det första centrumet för Human Resources Management i sitt slag i Sverige och i Norden. Visionen är att skapa en nationell och på sikt också internationell mötesplats för HRM-frågor för akademi, näringsliv och offentlig sektor. Centrum för global HRM: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.

Dotterbolaget SalesOnly samarbetar med forskningsinstitutet Pro-Sales Institute som forskar kring marknadsföring inom B2B-området.

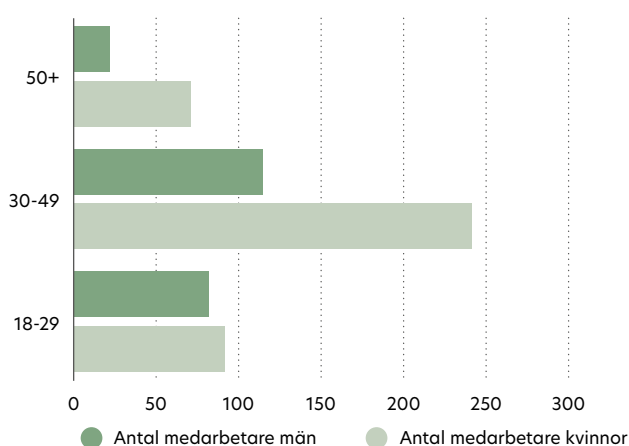
### Powered by People

Priset Powered by People delas ut av dotterbolaget Brilliant och utser Sveriges mest framgångsrika företag när det gäller bra medarbetarupplevelser. Utmärkelsen baseras på statistik från medarbetarundersökningar och därmed faktiska uppfattningar om arbetsgivarna. Drygt 40 företag var nominerade till det prestigefyllda priset 2019. Kriterierna som låg till grund för utmärkelsen var bäst resultat i fråga om effektiva arbetsgrupper, engagerade medarbetare, bra ledare och ett starkt arbetsgivarvarumärke.

### Human Growth Award

Vi både inspireras och inspirerar gärna. Ett exempel på detta är att vi varje år delar ut Human Growth Award i Sverige, 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. Läs mer om Human Growth Award på sidan 121.

### Medarbetare fördelade på ålder och kön



# 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. Urval sker på bred front och vi samarbetar bland annat med Rättviseförmedlingen för att utöka urvalet med individer från icke-traditionella bakgrunder.

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 2018 var könsfördelningen cirka 90 procent kvinnor och 10 procent män. Enligt SCB var cirka 77 procent kvinnor och 23 procent män inom yrkesgruppen personal- och HR-specialister år 2017. Under året var medelantalet anställda 780 varav 67,8 procent kvinnor och 32,2 procent män. Vi har satt som mål att ha en balanserad könsfördelning bland våra medarbetare och i mellancheftledet en fördelning på 70 procent kvinnor och 30 procent män eller jämnare. För styrelsen och koncernledningen är 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, funktionsnedsättning, 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 och hälsokontroll för medarbetare det år man fyller 50 år.

## 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**

Vi följer löpande forskningen inom HR-området och arrangerar en tvådagars workshop i koncerngemensam kultur för samtliga medarbetare. Medarbetarna har gemensamma verktyg som underlättar deras prioriteringsförmåga och att ge och ta emot feedback. För personalansvariga chefer tillhandahålls även utbildning en dag per år med relevant tema. Varje år genomförs minst fyra 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 stereotyp 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.



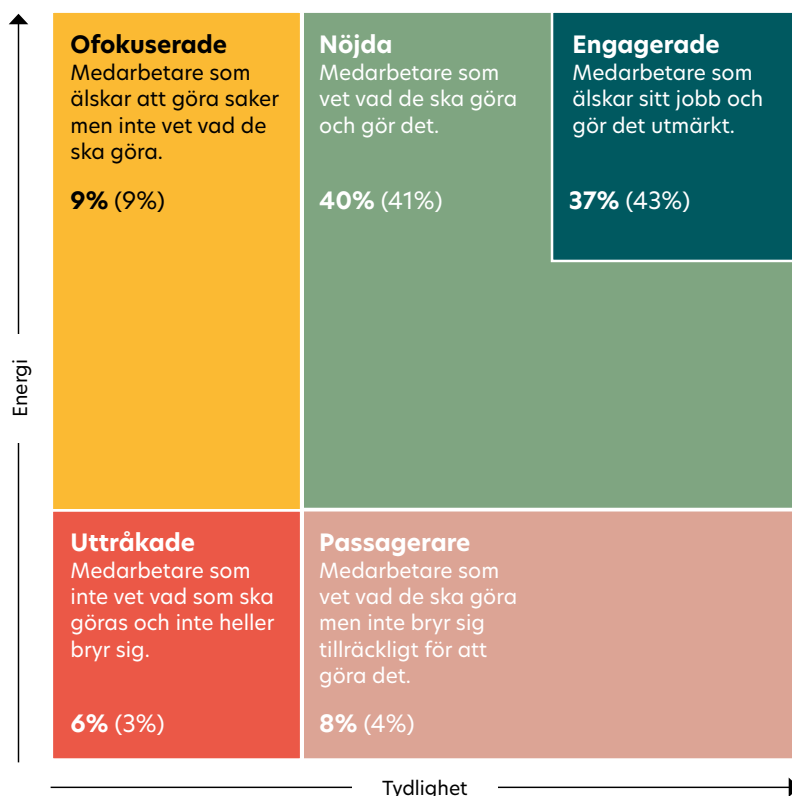
## Policyer inom hållbarhetsområdet

Hållbarhetsområde	Miljö och klimatpåverkan	Sociala, arbets- och mänskliga rättigheter	Antikorruption
<b>Policyer</b>	Miljö- och hållbarhetspolicy	Årlig plan för förebyggande antidiskrimineringsarbete  Uppförandekoden  Jämställdhets- och mångfaldspolicy  Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering  Arbetsmiljöpolicy	Uppförandekoden
<b>Huvudämnen</b>	Minska transporter, material- och energiförbrukning samt användning av miljöbelastande produkter på kontoren. Beakta miljöaspekter vid alla inköp av produkter och tjänster. 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.  Anonym visselblåsarfunktion  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. Koden är en bilaga i avtal med framtida medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter.  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 visselblåsarfunktion.

## Engagerade medarbetare ökar kundupplevelsen

Vårt dotterbolag Brilliant genomför varje år många tusentals medarbetarundersökningar. Vi vet att engagerade medarbetare driver affären. Siffrorna i diagrammet anger utfallet för Wise Group vid mätningen 2019 och i parentes 2018.

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 och ledarskapsfrågor för att de ska nå sina affärsmål.

# Bolagsstyrning

52	Bolagsstyrningsrapport
62	Styrelsen
64	Koncernledning





# Fokus på digitaliseringen

Under 2019 har investeringar för att utveckla erbjudandet och öka marknadsnärvaron varit återkommande frågor i styrelsen. Fokus är på att fortsätta vara den ledande HR-koncernen i ett digitaliserat samhälle.

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 aktiebolslagen, Nasdaq Stockholms emittentregelverk, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden), Aktiemarknadsnämndens uttalanden samt andra tillämpliga svenska och utländska lagar och regler.

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

Bolagsordningen antogs av årsstämman den 9 maj 2017.

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 uppger 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 kronor och är fördelat på 7 390 860 aktier med ett kvotvärde om 0,20 kronor vardera. Alla aktier har samma rösträtt. Antalet aktieägare var vid årsskiftet 2 641 (2 263) och de fem största ägarna var (inom parentes anges andel av röster och kapital):

Stefan Rossi (35,3%), UBS Switzerland AG, NQI (14,5%), Erik Mitteregger genom bolaget Erik Mitteregger förvaltnings AB (13,5%), Björn Bengtsson (4,9%) och Nordnet Pensionsförsäkring AB (2,2%). 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 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.

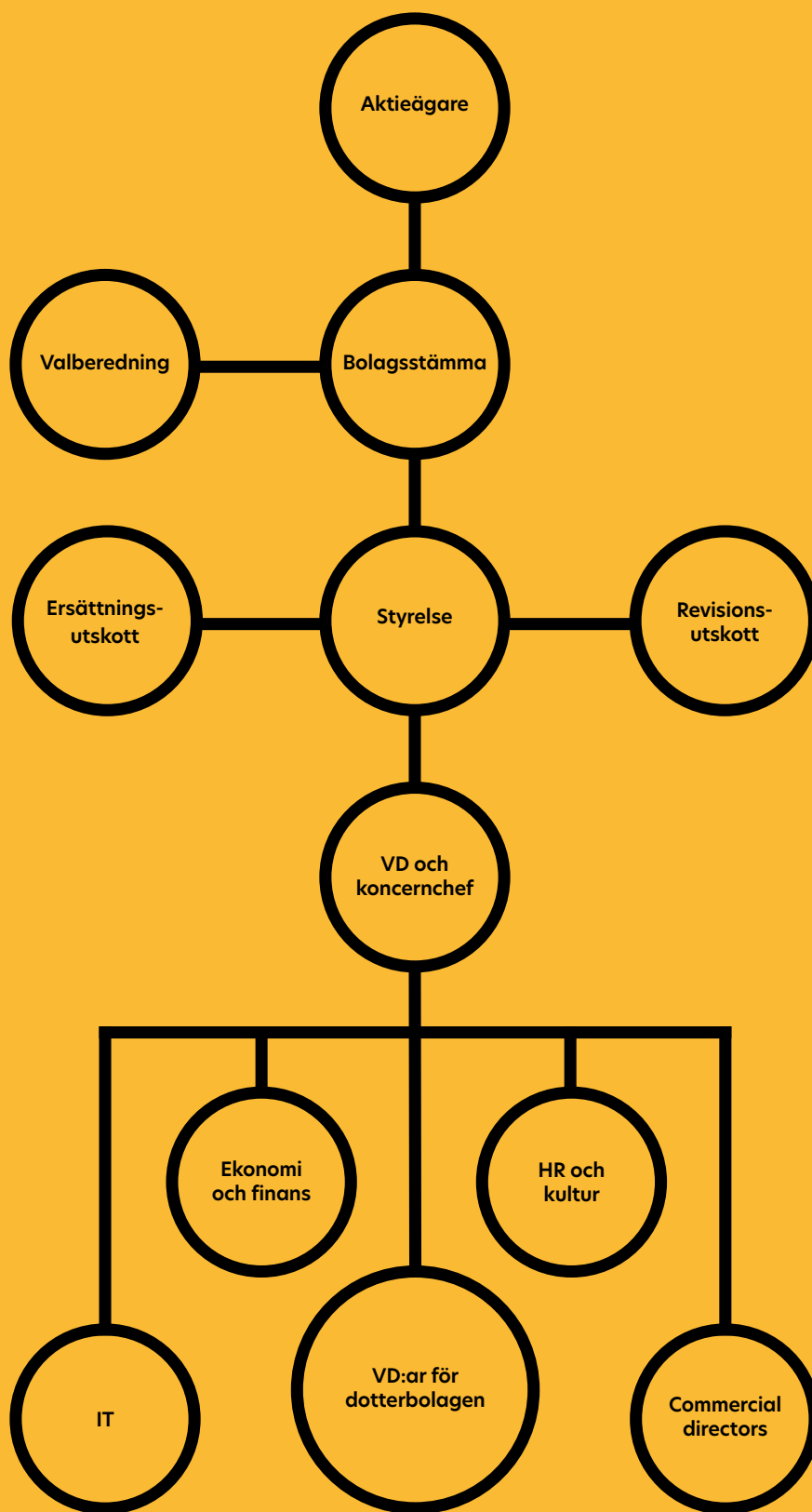
Efter årsstämman ska bolaget utan dröjsmål skicka ut ett pressmeddelande i vilket ska framgå viktiga beslut som fattats.

## Årsstämma 2019

Wise Groups årsstämma hölls den 15 maj 2019 i bolagets lokaler i Stockholm. Vid årsstämman närvarade aktieägare personligen eller via ombud representerande 43,07 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:

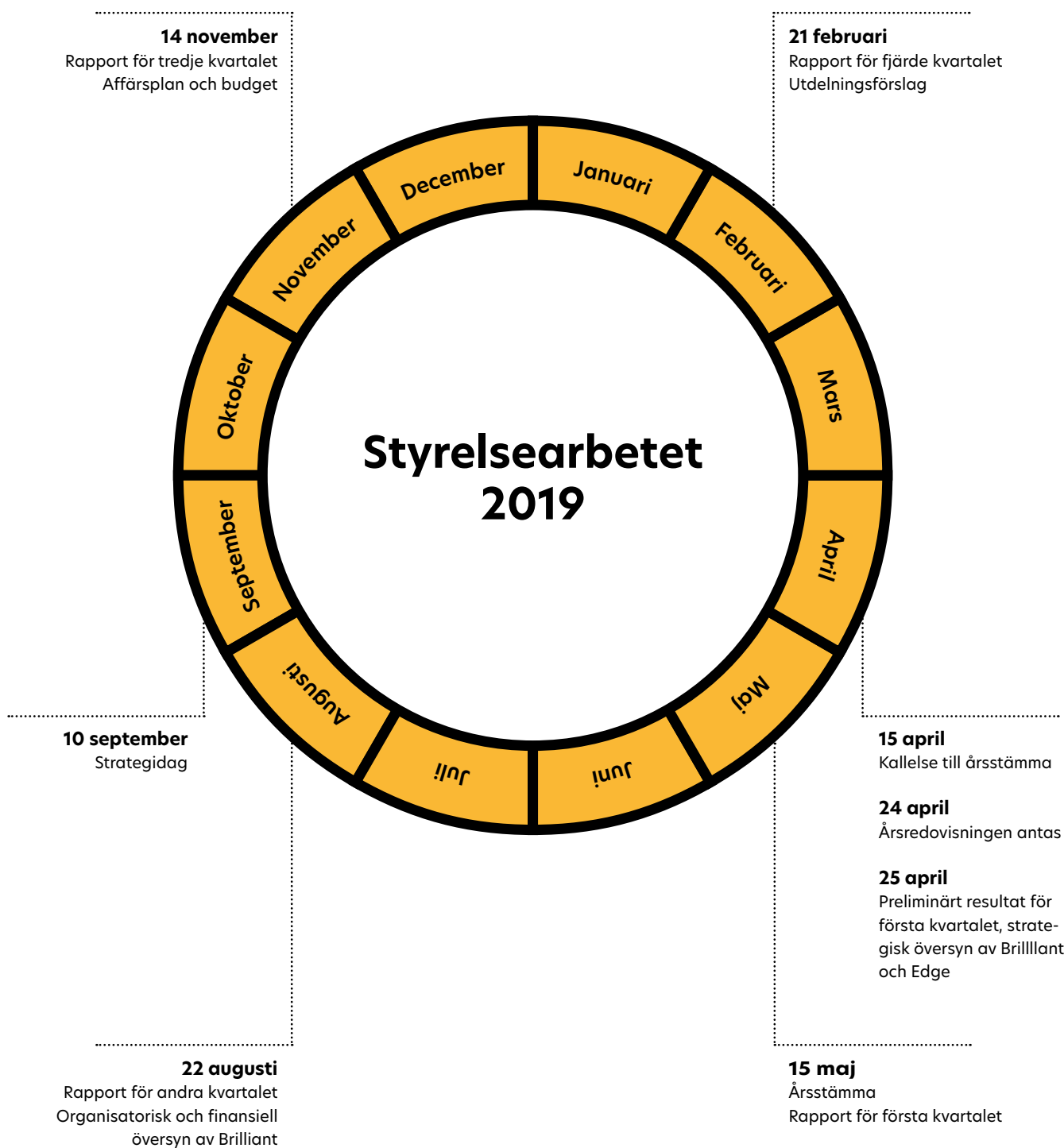
- Fastställande av resultat- och balansräkning för räkenskapsåret 2018.
- Utdelning till aktieägarna om 3,50 kr per aktie vilket totalt uppgick till 25 868 010 kr.
- Att ersättning till styrelsens ordförande ska utgå med 410 000 kr och med 205 000 kr till envar av övriga ledamöter samt att ersättning till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Den 31 mars 2020 meddelade styrelseledamöterna Erik Mitteregger och Stefan Rossi att de helt avstod sina styrelsearvoden från och med april 2020 fram till årsstämman 2021. Övriga styrelsearvoden föreslogs vara oförändrade. Koncernledningen och samtliga dotterbolags-VD:ar hade vidare beslutat att tills vidare sänka sina löner med 10 procent.



## Organisation och styrning

Aktieägarna utövar sitt inflytande över Wise Group på årsstämman och övriga bolagsstämmor. Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Ansvar 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, bolagsordningen och styrelsens interna styrinstrument.



- Att till styrelseledamöter omvälja Erik Mitteregger, Stefan Rossi, Ken Skoog, Charlotte Sundåker och Annika Viklund. Torvald Thedéen valdes som ny styrelseledamot.
- Att omvälja Erik Mitteregger till styrelseordförande.
- Att omvälja Ernst & Young som bolagets revisor för tiden intill nästa årsstämma.
- Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
- 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 avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt, fatta beslut om nyemission av högst 700 000 aktier.

### Årsstämma 2020

Wise Groups årsstämma 2020 äger rum torsdag 14 maj 2020 i bolagets lokaler i Stockholm. För mer information om årsstämman hänvisas till sidan 116 och bolagets webbplats wisegroup.se.

### Valberedning

Vid årsstämman den 15 maj 2019 beslutades att styrelsens ordförande ska, med utgångspunkt från Euroclear Sweden AB:s aktieägarförteckning den sista bankdagen vid tredje kvartalets utgång, kontakta de tre största aktieägarna i bolaget, vilka 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 största aktieägaren. Styrelsens ordförande eller annan styrelseledamot ska inte vara valberedningens ordförande.

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.

De aktieägare som utsett ledamöter till valberedningen representerar tillsammans cirka 63 procent av rösterna för samtliga aktier i bolaget. Valberedningens uppgift är att lämna förslag till årsstämman 2020 avseende stämmans ordförande, antal styrelseledamöter, styrelse, styrelseordförande, revisor samt ersättning till styrelseledamöter och revisor.

Valberedningen inför årsstämman 2020 offentliggjordes den 4 november 2019 och 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 15 januari 2020.

## 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 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. 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 15 maj 2019. 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 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 koncernens VD.

Styrelsen har även fastställt en instruktion för 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

**Styrelsens närvaro, oberoende och ersättningar 2019**

Ledamot	Styrelsemöte	Revisions- utskott	Ersättnings- utskott	Oberoende i förhål- lande till bolaget	Oberoende i förhållande till större aktieägare	Ersättning, kSEK
Erik Mitteregger	10/10	5/5	2/2	Ja	Nej	455
Fredrik Johnsson <sup>1</sup>	4/4	2/2	-	Ja	Ja	96
Stefan Rossi	10/10	-	-	Nej	Nej	325
Ken Skoog	10/10	-	2/2	Ja	Ja	215
Charlotte Sundåker	10/10	-	2/2	Ja	Ja	215
Torvald Thedéen <sup>2</sup>	6/6	3/3	-	Ja	Ja	134
Annika Viklund	10/10	5/5	-	Ja	Ja	255
<b>Totalt antal möten</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>2</b>			

<sup>1</sup> Lämnade styrelsen vid årsstämman 15 maj 2019.

<sup>2</sup> Invaldes i styrelsen vid årsstämman 15 maj 2019.

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 allvarigare fall rapporteras till styrelsen.

**Styrelsens ordförande**

Styrelseordföranden leder styrelsens arbete och fungerar som VD:s 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. VD och ekonomi- och finanschef närvarar vid samtliga styrelsemöten som föredragande, utom när VD:s arbete utvärderas och vid frågor rörande ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsen presenteras närmare på sidorna 62-63.

**Styrelsens arbete under 2019**

Under verksamhetsåret har styrelsen hållit fem ordinarie möten samt ett konstituerande möte i samband med årsstämman. Övriga möten har ägt rum i samband med fastställande av bokslutskommuniké och delårsrapporter. Därutöver har styrelsen hållit ett strategimöte. Vid mötena har styrelsen behandlat fasta punkter såsom affärsläge, marknadsläge, ekonomisk rapportering, budget, prognos och projekt. Därutöver har övergripande strategiska frågor avseende bland annat bolagets inriktning, omvärldsfrågor och tillväxtpotentialer analyserats. Under 2019 har investeringar för att utveckla erbjudandet och öka marknadsnärvaron varit återkommande frågor i styrelsen. Fokus är på att fortsätta vara den ledande HR-koncernen i ett digitaliserat samhälle.

VD och ekonomi- och finanschef är adjungerade vid styrelsesamman-

trädena, utom vid utvärdering av VD:s arbete och vid frågor rörande ersättning till ledande befattningshavare. Under året har koncernens dotterbolags VD:ar medverkat vid styrelsemöten vid två tillfällen och avrapporterat resultat från sina verksamheter. Styrelsen har en gång under 2019, 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. 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 ska sammanträda minst två gånger om året och mötena ska koordineras med koncernens lönervisionsprocess och bolagets styrelsemöten.

Efter årsstämman 2019 utgörs ersättningsutskottet av styrelsens ordförande Erik Mitteregger, tillika ordförande för utskottet, Charlotte Sundåker och Ken Skoog.

**Revisionsutskottet**

Revisionsutskottet övervakar bolagsstyrningsfrågor och tillämpningen av dessa. Revisionsutskottet fastställer årligen en revisionsplan och definierar väsentliga frågor som revisionen särskilt ska inriktas på.

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 ekonomi- och finanschefen samt när så erfordras, revisor, VD eller andra tjänstemän i koncernen.

#### Policyer fastställda av styrelsen

- Finans
- Information
- Policy för policyer
- Riskhanteringsprocess
- Uppförandekod

Efter årsstämman 2019 utgörs revisionsutskottet av Annika Viklund, som även är utskottets ordförande, Erik Mitteregger och Torvald Thedéen. Styrelsen anser att ledamöterna är speciellt sakkunniga inom revisionsutskottets områden samt uppfyller oberoendekraven.

#### Utvärdering av styrelsens arbete

Styrelseutvärderingen skedde i december 2019 och presenterades på styrelsemötet i februari 2020. 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 2019 skedde genom att ledamöterna svarade på en enkät som sedan sammanställdes till en rapport som tillställts styrelsen.

#### Verkställande direktören

Verkställande direktören tillika koncernchefen utses av styrelsen och är ansvarig för den löpande verksamheten i enlighet med styrelsens riktlinjer och anvisningar. Den senast gällande VD-instruktionen fastställdes av styrelsen den 15 maj 2019. Av VD-instruktionen framgår vad som ingår i den löpande förvaltningen och vad som ska underställas styrelsen för beslut. VD tillhandahåller nödvändiga informations- och beslutsunderlag inför styrelsemöten, VD eller den som är dennes om-

bud är föredragande i styrelsen. VD håller kontinuerligt styrelsen och ordföranden informerade om bolagets finansiella ställning och utveckling. Styrelsen utvärderar årligen VD:s arbetssätt och prestation.

#### Koncernledningen

Koncernledningen är ett samrådsorgan åt VD och koncernchefen och driver övergripande strategi- och utvecklingsfrågor inom Wise Group. Koncernledningen sammanträder en gång var femte vecka för att bland annat följa upp strategiimplementering och det övergripande affärsläget. Wise Group har en decentraliserad organisation baserat på sin specialiseringsstrategi där den övergripande ledningen för den operativa verksamheten till stor del utövas i dotterbolagen. Varje operativ enhet och segment följs upp månadsvis av koncernledningen. En årlig affärsplan arbetas först fram i de olika enheterna med stöd av koncernledningen och en styrelseledamot. I slutet av året föredras affärsplanen i Wise Groups styrelse. Arbetet med affärsplanerna engagerar medarbetare på flera nivåer inom koncernen. Ekonomi- och finanschef har rapporteringsskyldighet till styrelsen, vilket syftar till att säkerställa att all finansiell information av väsentlighet framkommer till styrelsen.

I februari 2020 förändrades koncernledningen för att öka fokus på strategiska, koncernövergripande frågor. Koncernledningen utgörs nu av koncernchefen, CFO tillika vice VD, HR-chefen, chefen för Cross Selling, Chief Experience Officer, VD för Wise Consulting samt VD för Brilliant Future. Koncernchefen har också ett affärsforum som utgörs av samtliga VD:ar för dotterbolagen där fokus är på utförandet av strategin ur ett kommersiellt perspektiv. Koncernledningen presenteras på sidorna 64-65.

#### Riktlinjer för ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare

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 2019 fattades beslut om följande riktlinjer: Ledande befattningshavare är VD och de personer som ingår i bolagets ledningsgrupp. Dessa 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 samt i förekommande fall incitamentsprogram baserade på aktier eller aktierelaterade instrument. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen kan som mest uppgå till ett belopp motsvarande sex månadslöner. Incitamentsprogram baserade på aktier

eller aktierelaterade instrument ska genomföras till marknadsmässiga villkor. Styrelsen har rätt att frånga ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Storleken på ersättningar som utgått under 2019 framgår av not 6.

#### **Fast grundlön**

Bolagsledningen 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.

#### **Rörlig ersättning**

För personer i bolagsledningen ska utöver grundlönen erbjudas en kortsiktig rörlig ersättning, vilka är kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier och syftar till att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen kan som mest uppgå till ett belopp motsvarande sex månadslöner.

### **Förslag till årsstämman 2020 rörande riktlinjer för ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande. Riktlinjerna överensstämmer väsentligen med de principer som hittills har tillämpats.

Dessa riktlinjer 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 2020. 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 kontant ersättning 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.

#### **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 kontant ersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant ersättning avslutats ska 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 kontant ersättning 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 lönekostnad) av den årliga grundlönen till kapital-, pensions-, liv- och sjukförsäkringar. Andra ledande befattningsha-

### Mer om bolagsstyrning

På [www.wisegroup.se/bolagsstyrning](http://www.wisegroup.se/bolagsstyrning) finns bland annat stämehandlingar, bolagsordning och bolagsstyrningsrapporter.

vare har rätt till pensionsförmåner om max 25 procent (exklusive lönekostnad) 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 företaget 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.

#### Frålgående 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 2019 framgår av not 6 i årsredovisningen för 2019.

#### Optionsprogram för ledande befattningshavare

Vid årsstämman 2018 fattades beslut om att upprätta ett optionsprogram för ledande befattningshavare. Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2018 uppgick till 75 935. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 76,10 kr under perioden 1 maj - 30 juni 2021. Maximal utspädning är 1,6 procent av kapital och röster.

Vid årsstämman 2017 fattades beslut om att upprätta ett optionsprogram för ledande befattningshavare.

Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2017 uppgick till 66 825. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 79,32 kr under perioden 1 maj - 30 juni 2020. Maximal utspädning är 1,6 procent av kapital och röster.

#### Revisor

Vid årsstämman 15 maj 2019 valdes det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB, för tiden fram till slutet av den årsstämma som hålls under 2020, till revisor. Beata Lihambar, 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 2019 deltagit vid ett möte 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. De fem komponenter den interna kontrollen beskrivs utifrån är 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 VD. Inom koncernen finns ett tydligt regelverk för delegering av ansvar och befogenheter vilket följer koncernens operativa struktur. Uppföljning och kontroll av dotterbolagen sker av såväl dotterbolagsstyrelserna som moderbolagsstyrelsen. Exempelvis antas budget och andra viktiga beslut som berör respektive dotterbolag av moderbolagsstyrelsen. Styrelsen i dotterbolagen består av moderbolagets styrelseledamot Stefan Rossi, VD i moderbolaget Ingrid Höög och ekonomi- och finanschefen i moderbolaget Charlotte Berglund. Detta bidrar till en effektiv styrning och kontroll.

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 kartlägga, 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.

### Kontrollaktivitet

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 rörelsessegmentsnivå. Uppföljning sker mot budget, föregående år och period. Resultatet analyseras av såväl ekonomifunktionen 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. VD redovisar kvartalsvis för styrelsen uppföljning av verksamhetsmässiga mål i affärsplanen. VD 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, budget och analys av viktiga nyckelfaktorer som VD och ekonomi- och finanschefen lämnar till styrelsen.

Kontroll och övervakning ingår i ledningen för moderbolaget 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 rapportering av arbetet med interna kontroller samt 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 kommer att ligga till grund för revisionsutskottets utvärdering av den interna kontrollens effektivitet och följas upp och om nödvändigt kommer åtgärd att implementeras 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 VD, eller den VD utser i sitt ställe, övriga dokument.

### Intern revision

Styrelsen har under 2019 utvärderat koncernens behov av internrevision vilket resulterade i att styrelsen gjort bedömningen att Wise Group, utöver befintliga processer och funktioner för intern kontroll, inte behöver införa en egen internrevisionsfunktion 2020. 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

Bolagets VD 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 investerarrträffar och andra investerarakтивiteter.

# Styrelse



## **Erik Mitteregger**

**Styrelseordförande**

**Ledamot i utskott:** Ersättningsutskottet och revisionsutskottet.

**Invald i styrelsen:** 2018

**Född:** 1960

**Aktieinnehav:** 1 000 000 aktier via bolag.

**Utbildning:** Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.

**Bakgrund:** Styrelseledamot i diverse bolag.

**Övriga styrelseuppdrag:** Styrelseordförande Fasadglas Bäcklin AB och Firefly AB.



## **Charlotte Sundåker**

**Styrelseledamot**

**Ledamot i utskott:** Ersättningsutskottet.

**Invald i styrelsen:** 2017

**Född:** 1982

**Aktieinnehav:** -

**Utbildning:** Civilekonom Stockholms universitet, San Diego State University.

**Bakgrund:** Marknadschef Hyper Island. Konsult inom affärsutveckling, utbildning och ledarskap. Nuvarande sysselsättning konsult.

**Övriga styrelseuppdrag:** Styrelseledamot Ownershift, Society Beyond AB, Stiftelsen Svenska Filminstitutet och True Colours AB, .



## **Annika Viklund**

**Styrelseledamot**

**Ledamot i utskott:** Revisionsutskottet.

**Invald i styrelsen:** 2017

**Född:** 1967

**Aktieinnehav:** -

**Utbildning:** ADB-utbildning, MBA Henley Business School.

**Bakgrund:** 20 år inom IBM inom olika tekniska och chefsbefattningar inom konsulting, rekrytering, outsourcing, försäljning samt tio år inom Vattenfall Distribution som marknadschef, VD, affärsområdeschef. Nuvarande sysselsättning affärsområdeschef Vattenfall Distribution och VD Vattenfall Eldistribution AB.

**Övriga styrelseuppdrag:** Styrelseordförande Stromnetz Berlin GmbH, Gotlands Elnät AB, Västerbergslagens Elnät AB (samtliga hel/delägda dotterbolag Vattenfall), styrelseledamot Teracom Group AB.





### **Stefan Rossi**

**Styrelseledamot**

**Ledamot i utskott:** -

**Invald i styrelsen:** 2007

**Född:** 1958

**Aktieinnehav:** 2 607 794 aktier.

**Utbildning:** Diplomerad marknadsekonom, Marknadsföreningen.

**Bakgrund:** Grundare K2 Search, VD Wise Group, arbetande styrelseledamot Wise Group.

**Övriga styrelseuppdrag:** Styrelseledamot Issor Investment AB och Millstone Group AB.

Utöver det ovan redovisade är Stefan styrelseledamot i dotterbolag till Wise Group AB. Med hänsyn till att Stefan Rossi är ledamot av styrelsen i Wise Group redovisas inte dessa uppdrag.



### **Ken Skoog**

**Styrelseledamot**

**Ledamot i utskott:** Ersättningsutskottet.

**Invald i styrelsen:** 2018

**Född:** 1971

**Aktieinnehav:** 99 593.

**Utbildning:** Civilekonom, Stockholms universitet.

**Bakgrund:** Grundare och VD Straction AB, rådgivare och utbildare inom försäljning och tillväxt. Delägare av Top of Heart AB. Lång erfarenhet av försäljning och tillväxt. Grundare och försäljningschef ATL Marknadsinformation. Olika uppdrag inom Wise Group såsom vice VD och försäljningschef K2 Search, VD SalesOnly AB, Interim Startup Manager Wise IT, tillväxtchef Wise Group AB.

**Övriga styrelseuppdrag:** Styrelseledamot Mercuri International Group och styrelseledamot Straction AB.



### **Torvald Thedéen**

**Styrelseledamot**

**Ledamot i utskott:** Revisionsutskottet.

**Invald i styrelsen:** 2019

**Född:** 1960

**Aktieinnehav:** -

**Utbildning:** Civilekonom, Stockholms universitet.

**Bakgrund:** Bred erfarenhet från ledande befattningar såsom British Petroleum, Proffice, Ahrens & Partners, Svensk Fastighetsförmedling. Nuvarande sysselsättning managementkonsult BITO AB.

**Övriga styrelseuppdrag:** Styrelseledamot BITO AB och Thedéen & Partner AB. Styrelseordförande i Provide IT AB.

# Koncernledning



## Ingrid Höög

**VD och koncernchef**  
Anställd sedan 2007.

**Född:** 1962

**Aktieinnehav:** 26 250 aktier.

**Utbildning:** Fil kand inom konstvetenskap från 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 designbyrå HallbergHöög. Marknadschef med kundansvar på IT-konsultföretaget Creuna i Stockholm. VD Wise Professionals.

Utöver det ovan redovisade är Ingrid styrelseledamot i dotterbolag till bolaget. Med hänsyn till att Ingrid Höög innehar uppdraget som VD och koncernchef i bolaget redovisas inte dessa uppdrag.



## Charlotte Berglund

**Vice VD och ekonomi- & finanschef**  
Anställd sedan 2004.

**Född:** 1962

**Aktieinnehav:** 23 660 aktier.

**Utbildning:** Ekonomichefsprogrammet, Företagsekonomiska institutet.

**Bakgrund:** Group Account Analyst, Tele2. Ekonomichef i Saga Motion.

Utöver det ovan redovisade är Charlotte styrelseledamot i dotterbolag till bolaget. Med hänsyn till att Charlotte Berglund innehar uppdraget som vice VD och ekonomi- och finanschef i bolaget redovisas inte dessa uppdrag.



## Lisen Agnevik

**VD Wise Consulting**  
Anställd sedan 2016.

**Född:** 1965

**Aktieinnehav:** -

**Utbildning:** Personalvetare Fil kand Sociologi, Stockholms universitet..

**Bakgrund:** Mångårig erfarenhet av affärsnära HR, verksamhetsutveckling och ledarskap. Roller som HR-direktör, HR-konsult samt resultatansvarig verksamhetschef inom olika branscher såsom SAS, TUI Nordic, Kronans Apotek och SHL Group.





### **Nathalie Berthelius**

**HR-chef**  
Anställd sedan 2017

**Född:** 1983

**Aktieinnehav:** -

**Utbildning:** Magisterexamen i personaladministration, Lunds universitet.

**Bakgrund:** Rekryteringskonsult på Universumgruppens Komet. HR-generalist på Accenture, HR-specialist och nordiskt rekryterings- och performance managementansvarig för Avanade (joint venture Accenture-Microsoft) och global HR-chef på fintechbolaget iZettle och retailbyrå WorkShop International.



### **Ulrica Ekeröth**

**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.



### **Andreas Ferm**

**VD Brilliant Future AB**  
Anställd sedan 2020.

**Född:** 1962

**Aktieinnehav:** 3 000

**Utbildning:** IHM.

**Bakgrund:** Management konsult, VD Telenor Inpli. Erfarenhet av roller som VD, försäljningschef och regionchef med ansvar i Sverige och Nordeuropa inom framförallt IT och telekombranschen.



### **Niclas Giertz**

**Chief Experience Officer (CXO)**  
Anställd sedan 2018

**Född:** 1973

**Aktieinnehav:** 4 000

**Utbildning:** Fil kand inom 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

68	Räkenskaper och noter
104	Förslag till vinstdisposition
105	Revisionsberättelsen
108	Femårsöversikt
110	Nyckeltal och definitioner





## Koncernens totalresultat

kSEK	Not	2019	2018
Nettoomsättning	2	932 335	929 758
<b>Summa intäkter</b>		<b>932 335</b>	<b>929 758</b>
<b>RÖRELSENS KOSTNADER</b>			
Försäljningskostnader		-223 456	-199 787
Övriga externa kostnader	3, 4, 5	-83 206	-94 514
Personalkostnader	6	-584 539	-574 468
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-37 828	-13 372
<b>Summa kostnader</b>		<b>-929 029</b>	<b>-882 141</b>
<b>Rörelseresultat</b>	<b>9, 10</b>	<b>3 306</b>	<b>47 617</b>
<b>RESULTAT FRÅN FINANSIELLA INVESTERINGAR</b>			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	1 392	1 771
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-3 386	-2 479
<b>Finansnetto</b>		<b>-1 994</b>	<b>-708</b>
<b>Resultat efter finansiella poster</b>		<b>1 312</b>	<b>46 909</b>
<b>Resultat före skatt</b>		<b>1 312</b>	<b>46 909</b>
Skatt på årets resultat	13	-2 058	-11 605
<b>ÅRETS RESULTAT</b>		<b>-746</b>	<b>35 304</b>
<b>Årets resultat hänförligt till:</b>			
Moderbolagets ägare		-746	35 304
Resultat per aktie (kr)	29	-0,10	4,78
Resultat per aktie (kr) efter utspädning	29	-0,10	4,61

## Rapport över koncernens totalresultat i sammandrag

kSEK	Not	2019	2018
Periodens resultat		-746	35 304
<b>Övrigt totalresultat som kan återföras över resultaträkningen</b>			
Årets omräkningsdifferenser vid omräkning av utländska dotterbolag		75	-64
<b>SUMMA TOTALRESULTAT FÖR PERIODEN</b>		<b>-671</b>	<b>35 240</b>
<b>Summa totalresultat hänförligt till moderbolagets ägare</b>			
Moderbolagets ägare		-671	35 240
<b>SUMMA TOTALRESULTAT FÖR PERIODEN</b>		<b>-671</b>	<b>35 240</b>

## Koncernens finansiella ställning

kSEK	Not	2019-12-31	2018-12-31
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
<b>IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
Internt upparbetade immateriella tillgångar	14	29 459	11 869
Royalty, kundavtal och licensrätter	14	22 824	31 769
Goodwill	14	91 310	91 295
<b>Summa immateriella anläggningstillgångar</b>		<b>143 593</b>	<b>134 933</b>
<b>MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
Inventarier	15	6 590	8 697
Nyttjanderättstillgångar	5	21 893	0
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>		<b>28 483</b>	<b>8 697</b>
<b>FINANSIELLA TILLGÅNGAR</b>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	17	0	9
Uppskjuten skattefordran	13	116	217
<b>Summa finansiella anläggningstillgångar</b>		<b>116</b>	<b>226</b>
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>172 192</b>	<b>143 856</b>
<b>OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>	<b>19</b>		
Kundfordringar	20	130 988	150 118
Skattefordran		3 450	4 513
Övriga fordringar	24	11 244	10 480
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	25	18 118	18 300
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>		<b>163 800</b>	<b>183 411</b>
Likvida medel	26	5 965	31 745
<b>SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>169 765</b>	<b>215 156</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>341 957</b>	<b>359 012</b>

## Koncernens finansiella ställning

kSEK	Not	2019-12-31	2018-12-31
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>EGET KAPITAL</b>	<b>27</b>		
<i>Koncernen enligt IFRS</i>			
Aktiekapital	28	1 478	1 478
Övrigt tillskjutet kapital		95 974	106 092
Reserver		-984	-591
Balanserat resultat inklusive årets resultat	29	6 055	22 083
<b>Eget kapital hänförligt till moderbolagets ägare</b>		<b>102 523</b>	<b>129 062</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL</b>		<b>102 523</b>	<b>129 062</b>
<b>SKULDER</b>			
<b>LÅNGFRISTIGA SKULDER</b>			
Skulder till kreditinstitut	18, 32	6 000	11 500
Uppskjutna skatteskulder	13	15 926	18 190
Leasingskulder	5	2 596	-
<b>Summa</b>		<b>24 523</b>	<b>29 690</b>
<b>KORTFRISTIGA SKULDER</b>	<b>19</b>		
Leverantörsskulder		40 599	48 080
Aktuella skatteskulder		5 044	6 132
Leasingskulder	5	17 678	0
Övriga skulder	21	49 429	40 291
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	30	102 161	105 757
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>214 912</b>	<b>200 260</b>
<b>SUMMA SKULDER OCH AVSÄTTNINGAR</b>		<b>239 435</b>	<b>229 950</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>341 957</b>	<b>359 012</b>

## Rapport över kassaflöden, koncernen

kSEK	Not	2019	2018
<b>KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN</b>			
Resultat efter finansnetto		1 312	46 909
Justeringar för poster som ej ingår i kassaflödet:			
Avskrivningar		37 828	13 372
Förändring reserver		-33	-167
Omräkningsdifferenser i utländska dotterbolag		75	-66
Betald skatt		-4 345	-10 382
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapitalet</b>		<b>34 837</b>	<b>49 666</b>
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapitalet:			
Förändring av fordringar		18 547	-17 260
Förändring av kortfristiga skulder		-438	24 764
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>52 946</b>	<b>57 170</b>
<b>KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN</b>			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	14	-18 887	-7 441
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	15	-2 551	-3 650
Förvärv av minoritetsintresse i dotterbolag		0	-7 322
Försäljning av anläggningstillgångar		-199	0
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>21 239</b>	<b>-18 413</b>
<b>KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN</b>			
	<b>32</b>		
Amortering lån		-7 000	-7 000
Amortering leasingsskuld		-24 759	
Optionspremier		0	144
Utbetald utdelning		-25 868	-22 903
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>-57 627</b>	<b>-29 759</b>
<b>ÅRETS KASSAFLÖDE</b>			
Likvida medel vid årets ingång		31 745	0
Kursdifferens likvida medel		140	158
Likvida medel vid årets utgång	28	5 965	31 745
<b>Tilläggsupplysning till kassaflödesanalysen</b>			
Erhållen ränta		106	110
Erlagd ränta inkl ränta leasingsskuld		-709	-704

## Koncernens förändring i eget kapital

kSEK	Hänförligt till moderbolagets aktieägare						Innehav utan bestämmande inflytande	Totalt eget kapital
	Aktie-kapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräknings-reserv	Balanserad vinst inkl årets resultat	Eget kapital hän-förligt till moder-företagets ägare			
<b>INGÅENDE EGET KAPITAL 2018-01-01</b>	1 478	105 948	-570	15 868	122 724	1 180	123 904	
Årets resultat	0	0	0	35 304	35 304	0	35 304	
Övrigt totalresultat	0	0	-64	0	-64	0	-64	
<b>Summa totalresultat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-64</b>	<b>35 304</b>	<b>35 240</b>	<b>0</b>	<b>35 240</b>	
<b>Transaktioner med ägarna</b>								
Teckningsoptioner	0	144	0	0	144	0	144	
Utdelning	0	0	0	-22 904	-22 904	0	-22 904	
Förvärv av minoritetsintresse i dotterbolag	0	0	43	-6 185	-6 142	-1 180	-7 322	
<b>UTGÅENDE EGET KAPITAL 2018-12-31</b>	<b>1 478</b>	<b>106 092</b>	<b>-591</b>	<b>22 083</b>	<b>129 062</b>	<b>0</b>	<b>129 062</b>	
Årets resultat	0	0	0	-746	-746	0	-746	
Övrigt totalresultat	0	0	75	0	75	0	75	
<b>Summa totalresultat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>-746</b>	<b>-671</b>	<b>0</b>	<b>-671</b>	
<b>Transaktioner med ägarna</b>								
Utdelning	0	0	0	-25 868	-25 868	0	-25 868	
Förvärv av minoritetsintresse i dotterbolag	0	0	0	0	0	0	0	
<b>UTGÅENDE EGET KAPITAL 2019-12-31</b>	<b>1 478</b>	<b>106 092</b>	<b>-516</b>	<b>-4 531</b>	<b>102 523</b>	<b>0</b>	<b>102 523</b>	

Aktiekapitalet per 2019-12-31 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 föreslår att årsstämman fattar beslut om att ingen vinstutdelning sker för räkenskapsåret 2019.



## Resultaträkning moderbolaget

kSEK	Not	2019	2018
Nettoomsättning		60 044	49 536
<b>Summa intäkter</b>		<b>60 044</b>	<b>49 536</b>
<b>RÖRELSENS KOSTNADER</b>			
Försäljningskostnader		-4	-5
Övriga externa kostnader	3, 4, 5	-30 091	-31 129
Personalkostnader	6	-40 444	-30 872
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-3 800	-3 368
<b>Summa kostnader</b>		<b>-74 339</b>	<b>-65 374</b>
<b>Rörelseresultat</b>	9, 10	<b>-14 295</b>	<b>-15 838</b>
<b>RESULTAT FRÅN FINANSIELLA INVESTERINGAR</b>			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	683	1 943
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-1 508	-1 572
Koncernbidrag	10	22 179	59 847
<b>Finansnetto</b>		<b>21 354</b>	<b>60 218</b>
<b>Resultat efter finansiella poster</b>		<b>7 059</b>	<b>44 380</b>
<b>Resultat före skatt</b>		<b>7 059</b>	<b>44 380</b>
Bokslutsdispositioner	8	6 514	-5 851
Skatt på årets resultat	13	-3 142	-8 517
<b>ÅRETS RESULTAT</b>		<b>10 431</b>	<b>30 012</b>

<sup>1)</sup> Omsättningen i moderbolaget avser koncernledning samt administration och finansförvaltning för hela koncernen.

## Moderbolagets rapport över totalresultatet

kSEK	Not	2019	2018
<b>Totalresultat</b>			
Årets resultat		10 431	30 012
Övrigt totalresultat		-	-
<b>Årets Totalresultat</b>		<b>10 431</b>	<b>30 012</b>

## Balansräkning moderbolaget

kSEK	Not	2019-12-31	2018-12-31
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
<b>MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
Inventarier	15	6 277	8 238
<b>SUMMA MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>6 277</b>	<b>8 238</b>
<b>FINANSIELLA TILLGÅNGAR</b>			
Andelar i koncernföretag	16	153 871	151 784
<b>SUMMA FINANSIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>153 871</b>	<b>151 784</b>
<b>SUMMA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>160 148</b>	<b>160 022</b>
<b>OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>	<b>19</b>		
Fordringar hos koncernföretag	23	356 496	190 569
Övriga fordringar	24	3 445	4 874
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	25	5 668	4 481
<b>SUMMA KORTFRISTIGA FORDRINGAR</b>		<b>365 609</b>	<b>199 924</b>
Likvida medel	26	0	26 354
<b>SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>		<b>365 609</b>	<b>226 278</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>525 757</b>	<b>386 300</b>

## Balansräkning moderbolaget

kSEK	Not	2019-12-31	2018-12-31
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>EGET KAPITAL</b>	<b>27</b>	<b>102 566</b>	
<i>Moderbolaget enligt ÅRL</i>			
<b>BUNDET EGET KAPITAL</b>			
Aktiekapital	28	1 478	1 478
<b>Summa bundet eget kapital</b>		<b>1 478</b>	<b>1 478</b>
<b>FRITT EGET KAPITAL</b>			
Överkursfond		68 340	68 340
Balanserat resultat		-13 062	-17 206
Årets resultat	29	10 431	30 012
<b>Summa fritt eget kapital</b>	<b>31</b>	<b>65 709</b>	<b>81 146</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL</b>		<b>67 187</b>	<b>82 624</b>
<b>SKULDER</b>			
<b>OBESKATTADE RESERVER</b>	<b>22</b>		
Periodiseringsfond		45 358	51 529
Förändring av överavskrivningar		0	343
<b>Summa obeskattade reserver</b>		<b>45 358</b>	<b>51 872</b>
<b>LÅNGFRISTIGA SKULDER</b>			
Skulder till kreditinstitut	18, 32	6 000	10 000
<b>Summa långfristiga skulder</b>		<b>6 000</b>	<b>10 000</b>
<b>KORTFRISTIGA SKULDER</b>	<b>19</b>		
Leverantörsskulder		5 133	5 585
Skulder till koncernföretag	23	377 538	222 495
Skatteskuld		4 118	4 815
Övriga skulder	21	15 069	5 064
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	30	5 354	3 845
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>407 212</b>	<b>241 804</b>
<b>SUMMA SKULDER</b>		<b>458 570</b>	<b>303 676</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>525 757</b>	<b>386 300</b>

## Kassaflödesanalys moderbolaget

kSEK	Not	2019	2018
<b>KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN</b>			
Resultat efter finansnetto		7 059	44 380
Justeringar för poster som ej ingår i kassaflödet:			
Avskrivningar		3 800	3 368
Erhållna koncernbidrag		-36 311	-65 450
Lämnade koncernbidrag		14 133	5 603
Övrigt		-54	-233
Betald skatt		-3 839	-8 517
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapitalet</b>		<b>-15 212</b>	<b>-20 849</b>
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapitalet:			
Förändring av fordringar		-129 231	45 518
Förändring av kortfristiga skulder		149 796	27 713
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>5 353</b>	<b>52 382</b>
<b>KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN</b>			
Förvärv av dotterbolag/verksamheter		0	-7 439
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-1 839	-3 322
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>-1 839</b>	<b>-10 761</b>
<b>KASSAFLÖDE FRÅN FINANSIERINGSVERKSAMHETEN</b>			
Amortering lån		-4 000	-4 000
Optionspremier		0	144
Utdelning		-25 868	-22 172
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>-29 868</b>	<b>-26 028</b>
<b>ÅRETS KASSAFLÖDE</b>		<b>-26 354</b>	<b>15 593</b>
Likvida medel vid årets ingång		26 354	10 761
Likvida medel vid årets utgång		0	26 354
<b>Tilläggsupplysning till kassaflödesanalysen</b>			
Erlagd ränta		-709	-474

## Moderbolagets förändring i eget kapital

kSEK	BUNDET EGET KAPITAL		FRITT EGET KAPITAL		TOTALT EGET KAPITAL
	Aktiekapital	Överkursfond	Balanserat och Åretsresultat	Summa	
<b>Ingående Eget kapital 2018-01-01</b>	<b>1 478</b>	<b>68 340</b>	<b>4 822</b>	<b>74 640</b>	<b>74 640</b>
Årets resultat	0	0	30 012	30 012	30 012
Övrigt totalresultat			0	0	0
<b>Transaktioner med ägare</b>					
Teckningsoptioner	0	0	144	144	144
Utdelning	0	0	-22 172	-22 172	-22 172
<b>Summa förmögenhetsförändring</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7 984</b>	<b>7 984</b>	<b>7 984</b>
<b>Utgående Eget Kapital 2018-12-31</b>	<b>1 478</b>	<b>68 340</b>	<b>12 806</b>	<b>82 624</b>	<b>82 624</b>
Årets resultat	0	0	10 431	10 431	10 431
Övrigt totalresultat			0	0	0
<b>Transaktioner med ägare</b>					
Utdelning	0	0	-25 868	-25 868	-25 868
<b>Summa förmögenhetsförändring</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-15 437</b>	<b>-15 437</b>	<b>-15 437</b>
<b>Utgående Eget Kapital 2019-12-31</b>	<b>1 478</b>	<b>68 340</b>	<b>-2 631</b>	<b>67 187</b>	<b>67 187</b>

Årets resultat överensstämmer med summa totalresultat.

Aktiekapitalet per 31 december 2019 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 föreslår att årsstämman fattar beslut om att ingen vinstutdelning sker för räkenskapsåret 2019.

# 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.

### 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 International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) 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.

### 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 och ändrade redovisningsstandarder 2019

Koncernen följande nya standarder, ändringar och tolkningar:

- IFRS 16 Leasingavtal
- Ändring av IFRS 9 Finansiella instrument
- Ändring av IAS 28 Innehav i intresseföretag och joint ventures
- Ändring av IAS 19 Ersättningar till anställda
- Årliga förbättringar av IFRS Standarder 2015-2017
- IFRIC 23 Osäkerhet i fråga om inkomstskattemässig behandling

Koncernen tillämpar i denna årsredovisning för första gången IFRS 16 Leasingavtal, vilken tillämpas för räkenskapsår som inleds den 1 januari 2019 eller senare. Utöver IFRS 16 har inga nya standarder,

ändrade standarder eller tolkningar som har trätt i kraft under året haft någon väsentlig påverkan på koncernens eller moderföretagets finansiella rapporter.

### Leasing

#### Operationell leasing

Principer tillämpade i koncernen t o m 31 dec 2018.

Utgifter för leasingavgifter avseende avtal där uthyren i allt väsentligt står för det risker och rättigheter som normalt förknippas med ägande. Betalningar som görs under leasingtiden kostnadsförs i resultaträkningen linjärt över leasingperioden. Koncernen har ingått hyresavtal av operationell natur främst beträffande lokalyror, leasingbilar och kontorsinventarier.

#### IFRS 16 Leasingavtal

IFRS 16 Leasing ersatte från och med 1 januari 2019 den tidigare IAS 17 Leasingavtal och de relaterade tolkningarna IFRIC 4, SIC-15 och SIC-27. IFRS 16 innebär att den tidigare distinktionen mellan operationella leasingavtal och finansiella leasingavtal har tagits bort för leasetagare och att en majoritet av alla leasingavtal redovisas i balansräkningen. I resultaträkningen har de leasingavgifter som tidigare redovisats linjärt över leasingperioden som övriga externa kostnader ersatts med avskrivningskostnader på nyttjanderättstillgångar och ränta på leasingskulden. Wise Group har tillämpat den förenklade framåtriktade metoden som innebär den ingående leasingskulden utgörs av de diskonterade återstående leasingavgifterna per 1 januari 2019. Den ingående nyttjanderättstillgången uppgår för samtliga avtal till ett belopp som motsvarar leasingskulden justerat för förutbetalda eller upplupna leasingavgifter redovisade i rapporten över finansiell ställning vid första tillämpningsdagen. Övergången till IFRS 16 medförde därmed inte någon effekt på eget kapital. Genom införandet av IFRS 16 har tillgångar och skulder, avskrivningar och räntekostnader ökat samtidigt som övriga externa kostnader har minskat vilket innebär att koncernens EBITDA kommer ha förbättrats. Förändringen beror på att kostnaderna för de operationella leasingavtalen tidigare ingick i EBITDA, vilket inte avskrivningar på nyttjanderätter samt ränta på leasingskulden gör. Resultat före skatt kommer att vara opåverkat sett över hela leasingperioden. I leasingperiodens början är räntan på leasingskulden som högst och minskar sedan under hela leasingperioden vilket får en påverkan på årets resultat. Förändringen har haft viss effekt på nyckeltal såsom, nettoskuld, sysselsatt kapital och EBITDA. Wise Group har valt att tillämpa undantaget för redovisning i balansräkningen för leasingavtal med en leasingperiod som är 12 månader eller kortare samt leasingavtal för vilka den underliggande tillgången har ett lågt värde. Avtal som för Wise Group berörs av de nya reglerna är främst lokaler, fordon, garageplatser och kontorsinventarier. Effekten av den första tillämpningen av IFRS 16 för Wise Group, i egenskap av leasetagare, är att koncernens finansiella ställning den 1 januari 2019 påverkas enligt följande:

Koncernens tillgångar och skulder har ökat med 48,7 Mkr. Se tabell nedan.

**Avstämning åtaganden operationell leasing, kSEK**

Åtaganden för operationell leasing den 31 december 2018	51 881
Diskontering med tillämpning av koncernens marginella låneränta 3,14 %	-3 871
Avtal avseende leasing av tillgångar till lågt värde som kostnadsförs	-365
Poster ej med i leasingnoten 2018	1 086
<b>Leasingskuld den 1 januari 2019</b>	<b>48 731</b>

Vid övergången nuvärdesberäknades samtliga återstående leasingavgifter på befintliga leasingavtal med den marginella låneräntan. Övergångseffekten på balansräkningen per 1 januari 2019 innebar att nyttjanderättstillgångar uppkom med 50 766 kSEK och leasingskulder med 48 731 kSEK.

**Nya eller ändrade redovisningsstandarder som träder i kraft efter 2019**

Inga kommande standarder, ändringar eller tolkningar som träder i kraft för räkenskapsåret 2020 eller senare har tillämpats i förtid av koncernen. De väntas inte heller ha någon väsentlig effekt på koncernens finansiella rapporter.

**Grunder för upprättandet av redovisningen**

Koncernredovisningen baseras på historiska anskaffningsvärden, i förekommande fall med undantag för finansiella instrument som värderas till verkligt värde via resultatet eller via övrigt totalresultat. Det redovisade värdet på de tillgångar och skulder som säkrats, och som normalt redovisas till anskaffningsvärde, justeras för förändringar i de verkliga värden som hänför sig till de risker som säkrats (säkring av verkligt värde). Alla belopp anges, om inget annat sägs, i tusental svenska kronor (kSEK).

**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 minoritetsintresse. 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 hänförliga 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 realiserade 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.

**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 ett segment och det tidigare segmentet HR-tjänster omdefinierades till två segment 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, (kSEK), 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 mot omräkningsdifferensen i övrigt totalresultat. Vid upp- rättande av koncernredovisning omräknas koncernens utlandsverksamhetens 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 exkl 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, d v s 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 förpliktigt 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 överläter 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 för leasingavtalet (d.v.s. 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 leasingkulden. Anskaffningsvärdet för nyttjanderättstillgångar inkluderar det initiala värdet som redovisas för den hänförliga leasingkulden, 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

På inledningsdatumet för ett leasingavtal 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 (t.ex. 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 enkelt kan fastställas och i övriga fall används den marginella upplåningsräntan per



inledningsdatumet för leasingavtalet. Efter inledningsdatumet för ett leasingavtal ökar leasingkulden för att återspegla upplupen ränta på leasingkulden och minskar med betalda leasingavgifter. Dessutom omvärderas värdet på leasingkulden 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 12 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. Tillgångarna utgörs av tjänstepaket för webbaserade HR-tjänster i Edge HR och Brilliant Future.

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 utarbetade 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 in- och utbetalningar, 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 låne- och kundfordringar, tillgängliga för försäljning samt övriga finansiella skulder.

### 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 kundfordringar har 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 fastställs enligt beskrivning i not 1.

## 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 vissa 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 37 Risker och känsligheter.

## 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 överläter 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 ÅRL 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, eventalförpliktelser och eventualtillgångar.

## Koncernbidrag och aktieägartillskott för juridiska personer

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, dvs 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 segmentsrapporteringen. Segmentsredovisningen används i första

hand av styrelse och koncernledning för att följa rörelsesegmentens rörelseresultat och omsättning. Koncernens verksamhet är uppdelad i tre segment: Rekrytering & Konsultuthyrning, HR Konsulting & Ledarutveckling, och Digitala HR-tjänster.

2019 (kSEK)	Rekrytering och konsultuthyrning	HR Consulting och ledarutveckling	Digitala HR-tjänster	Koncern-gemensamt	Eliminering	Totalt Koncern
Extern nettoomsättning	580 771	187 010	164 554	0	0	932 335
Intern nettoomsättning	2 888	3 652	756	0	-7 296	0
<b>Nettoomsättning</b>	<b>583 659</b>	<b>190 662</b>	<b>165 310</b>	<b>0</b>	<b>-7 296</b>	<b>932 335</b>
<b>Rörelseresultat<sup>1</sup></b>	<b>10 991</b>	<b>9 951</b>	<b>-3 745</b>	<b>-13 891</b>	<b>0</b>	<b>3 306</b>
Finansnetto	-106	251	-163	-1 976	0	-1 994
<b>Resultat efter finansiella poster</b>	<b>10 885</b>	<b>10 202</b>	<b>-3 908</b>	<b>-15 867</b>	<b>0</b>	<b>1 312</b>
Immateriella tillgångar	0	0	52 283	0	0	52 283
Goodwill	56 151	5 267	29 892	0	0	91 310
Övriga tillgångar <sup>2</sup>	295 741	56 978	11 941	-200 332	24 316	188 643
Summa tillgångar	351 892	62 245	94 116	-200 332	24 316	332 237
Skulder <sup>2</sup>	361 084	76 287	93 004	-300 660	0	229 715
<b>Summa skulder</b>	<b>361 084</b>	<b>76 287</b>	<b>93 004</b>	<b>-300 660</b>	<b>0</b>	<b>229 715</b>
Investeringar anläggningstillgångar <sup>3</sup>	0	0	18 874	2 551	0	21 425
Investeringar genom rörelseförvärv	0	0	0	0	0	0
Avskrivningar	-24	0	-10 352	-27 452	0	-37 828
Nedskrivningar	0	0	0	0	0	0
<b>2018 (kSEK)</b>						
Extern nettoomsättning	562 022	191 468	176 268	0	0	929 758
Intern nettoomsättning	4 926	2 403	1 342	0	-8 671	0
<b>Nettoomsättning</b>	<b>566 948</b>	<b>193 871</b>	<b>177 610</b>	<b>0</b>	<b>-8 671</b>	<b>929 758</b>
<b>Rörelseresultat<sup>1</sup></b>	<b>27 311</b>	<b>18 743</b>	<b>17 776</b>	<b>-16 213</b>	<b>0</b>	<b>47 617</b>
Finansnetto	-26	8	-245	-445	0	-708
<b>Resultat efter finansiella poster</b>	<b>27 285</b>	<b>18 751</b>	<b>17 531</b>	<b>-16 658</b>	<b>0</b>	<b>46 909</b>
Immateriella tillgångar	0	0	43 638	0	0	43 638
Goodwill	56 136	5 267	29 892	0	0	91 295
Övriga tillgångar <sup>2</sup>	160 994	34 309	29 358	-24 898	24 316	224 079
Summa tillgångar	217 130	39 576	102 888	-24 898	24 316	359 012
Skulder <sup>2</sup>	227 340	52 368	98 408	-148 166	0	229 950
<b>Summa skulder</b>	<b>227 340</b>	<b>52 368</b>	<b>98 408</b>	<b>-148 166</b>	<b>0</b>	<b>229 950</b>
Investeringar anläggningstillgångar <sup>3</sup>	0	0	7 726	3 375	0	11 101
Investeringar genom rörelseförvärv	0	0	0	0	0	0
Avskrivningar	-24	0	-9 980	-3 368	0	-13 372
Nedskrivningar	0	0	0	0	0	0

1) Vissa centrala koncerngemensamma kostnader är ej fördelade på affärsområdena.

2) Fordringar och skulder koncernbolag elimineras i elimineringskolumnen. Moderbolagets nettofordran redovisas ej i denna segmentsrapportering.

3) Materiella och immateriella anläggningstillgångar

Koncernens huvudsakliga omsättning sker i Sverige endast ca fem procent sker till utlandet.

Ingen kund svarar för mer än tio procent av omsättningen. Se vidare not 37 Risker och känsligheter.

## Nettoomsättning

Koncernen delar upp sina intäkter i abonnemangsinntäkter och engångsintäkter. Koncernen har avtalstillgångar om 1 641 kSEK (1 099). Detta avser upplupna intäkter som faktureras i januari 2020. Koncernen har avtalsskulder om 39 783 kSEK (43 080) där största delen avser periodiserade abonnemangsinntäkter. Koncernen förväntar sig inte ha några avtal där tiden mellan leverans av tjänsterna till kunden och betalning från kund överstiger ett år. Därav justeras inte transaktionspriset för effekten av en finansieringskomponent.

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).

<b>Avtalstillgångar (kSEK)</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ingående balans	1 099	539
Årets förändring	542	560
<b>Utgående balans</b>	<b>1 641</b>	<b>1 099</b>

<b>Avtalsskuld (kSEK)</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ingående balans	43 080	41 879
Årets förändring	-3 297	1 201
<b>Utgående balans</b>	<b>39 783</b>	<b>43 080</b>

## Not 3 Övriga externa kostnader

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Lokalkostnader	30 403	28 855	6 154	8 723
Marknadsföringskostnader	20 842	18 263	1 717	2 444
Administrationskostnader	28 687	42 420	17 655	14 501
Övrigt	3 274	4 976	4 565	5 461
<b>Summa</b>	<b>83 206</b>	<b>94 514</b>	<b>30 091</b>	<b>31 129</b>

## Not 4 Upplysning om revisors arvode

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
<b>Revisionsuppdrag</b>				
<i>Ernst &amp; Young</i>	1 258	1 098	554	480
<b>Övriga uppdrag</b>				
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget				
<i>Ernst &amp; Young</i>	71	84	63	84
<b>Summa</b>	<b>1 329</b>	<b>1 182</b>	<b>617</b>	<b>564</b>

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 andra uppdrag.

## Not 5 Leasingavtal

Bolaget har ingått hyresavtal av operationell natur enligt följande:

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Årets hyresavgifter har uppgått till <sup>1</sup>	25 170	24 046	4 674	4 395
<b>Avgifter som förfaller:</b>				
Inom ett år	17 608	24 397	3 977	3 965
Mellan ett och fem år	5 234	27 484	4 904	7 694
Längre än fem år	0	0	0	0

<sup>1</sup> Varav lokalhyror koncernen 23 439 kSEK (22 718) och moderbolaget 3 083 kSEK (3 379).

Effekten av övergången till IFRS 16 på koncernens leasingavtal beskrivs i not 1 Väsentliga redovisningsprinciper. Wise Group använder den förenklade framåtriktade metoden som innebär att tillgången och skulden sätts till samma värde i samband med övergången.

### Nyttjanderättstillgångar

kSEK	Lokaler	Fordon	Garageplatser	Kontorsinventarier	Totalt	Leasingskuld
<b>Ingående balans 1 januari 2019</b>	<b>48 831</b>	<b>479</b>	<b>963</b>	<b>493</b>	<b>50 766</b>	<b>48 731</b>
Tillkommande avtal	0	326	0	0	326	326
Avskrivningar	-22 640	-259	-321	-246	-23 465	0
Avslutade avtal	0	-13	0	-147	-160	13
Omvärderingar av avtal	-5 604	17	12	1	-5 575	-5 533
Räntekostnader	0	0	0	0	0	1 154
Leasingavgifter	0	0	0	0	0	-24 416
<b>Utgående balans 31 december 2019</b>	<b>20 587</b>	<b>550</b>	<b>654</b>	<b>101</b>	<b>21 893</b>	<b>20 275</b>

Omvärderingar om 5,6 Mkr hänförligt till hyresavtal som har blivit omförhandlade pga flytt. Det nya hyresavtalet börjar gälla 2020-10-01.

### Leasingskulder

För löptidsanalys av leasingskulder, se not 19 Finansiella instrument.

Belopp redovisade i Rapport över koncernens totalresultat (kSEK)	2019
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar	-23 466
Räntekostnader för leasingskulder	-1 154
Lågvärdeleasing	-235

Belopp redovisade i Rapport över kassaflöden, koncernen (kSEK)	2019
Summa kassautflöden hänförliga till leasingavtal	-24 759

## Not 6 Personal, ledning och styrelse

### Medelantal anställda

	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Män	251	251	11	9
Kvinnor	529	513	26	22
<b>Summa</b>	<b>780</b>	<b>764</b>	<b>38</b>	<b>31</b>

### Löner och styrelsearvoden

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Styrelsen, verkställande direktören	3 309	3 410	3 309	3 410
Övriga anställda	404 086	397 813	21 013	14 236
<b>Summa</b>	<b>408 751</b>	<b>401 223</b>	<b>24 322</b>	<b>17 646</b>

2019 (kSEK)	Grundlön/ styrelsearvode	Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Övriga ersättningar	Summa
Styrelsens ordförande Erik Mitteregger	455	0	0	0	455
Styrelseledamot Charlotte Sundåker	215	0	0	0	215
Styrelseledamot Torvald Thedéen	134	0	0	0	134
Styrelseledamot Ken Skoog	215	0	0	0	215
Styrelseledamot Annika Viklund	255	0	0	0	255
Styrelseledamot Stefan Rossi	325	0	0	0	325
Styrelseledamot Fredrik Johnsson	96	0	0	0	96
VD/Koncernchef, Ingrid Höög	1 590	0	240	3	1 833
Övriga ledande befattningshavare (8 personer)	10 531	629	1 498	50	12 708
<b>Summa</b>	<b>13 816</b>	<b>629</b>	<b>1 738</b>	<b>53</b>	<b>16 236</b>

2018 (kSEK)	Grundlön/ styrelsearvode	Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Övriga ersättningar	Summa
Styrelsens ordförande Erik Mitteregger	455	0	0	0	455
Styrelseledamot Charlotte Sundåker	215	0	0	0	215
Styrelseledamot Fredrik Johnsson	230	0	0	0	230
Styrelseledamot Ken Skoog	215	0	0	0	215
Styrelseledamot Annika Viklund	255	0	0	0	255
Styrelseledamot Stefan Rossi	205	0	0	0	205
VD/Koncernchef, Ingrid Höög	1 806	1	314	4	2 125
Övriga ledande befattningshavare (9 personer)	8 944	1 508	1 052	27	11 531
<b>Summa</b>	<b>12 325</b>	<b>1 509</b>	<b>1 366</b>	<b>31</b>	<b>15 231</b>

## Styrelsen och VD

Till styrelsens ledamöter utgår styrelsearvode om sammanlagt 1 695 kSEK (1 575), varav 455 kSEK (455) till styrelsens ordförande.

Till VD/Koncernchef har för 2019 utgått lön och andra ersättningar om 1 833 kSEK (2 125), varav 0 kSEK (0) avser bonus. Ersättning till VD/Koncernchef beslutas av styrelsen. VD/Koncernchef har rätt till pensionsförsäkring om 25 procent av lönen. 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 åtta personer. Till övriga ledande befattningshavare har utgått lön och andra ersättningar om 12 138 kSEK (11 531). 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

### Optionsprogram 2016

Vid årsstämman 2016 fattades beslut om emission av teckningsoptioner till ledande befattningshavare. Deltagarna förvärvade teckningsoptionerna till marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes värderingsmetod. Emission skedde mot kontant betalning genom insättning på ett av bolaget anvisat konto. Innehavare av teckningsoption äger rätt att under perioden 1 maj 2019 - 30 juni 2019 för en (1) teckningsoption teckna en (1) ny aktie i bolaget för en teckningskurs som motsvarar 130 procent av genomsnittet av aktiens volymvägda senaste betalkurs under de 10 handelsdagarna 16 maj 2016 - 27 maj 2016. Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2016 uppgick till 121 500. Varje option gav rätt att teckna en aktie till kursen 55,84 kr under perioden 1 maj - 30 juni 2019. Optionsprogram 2016 förföll den 30 juni 2019 och föranledde ingen nyteckning av aktier.

### Optionsprogram 2017

Vid årsstämman 2017 fattades beslut om emission av teckningsoptioner till ledande befattningshavare. Deltagarna förvärvade teckningsoptionerna till marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes värderingsmetod. Emission skedde mot kontant betalning genom insättning på ett av bolaget anvisat konto. Innehavare av teckningsoption äger rätt att under perioden 1 maj 2020 - 30 juni 2020 för en (1) teckningsoption teckna en (1) ny aktie i bolaget för en teckningskurs som motsvarar 130 procent av genomsnittet av aktiens volymvägda senaste betalkurs under de 10 handelsdagarna 12 maj 2017 - 26 maj 2017. Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2017 uppgick till 66 825. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 79,32 kr under perioden 1 maj - 30 juni 2020.

## Optionsprogram 2018

Vid årsstämman 2018 fattades beslut om emission av teckningsoptioner till ledande befattningshavare. Deltagarna förvärvade teckningsoptionerna till marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes värderingsmetod. Emission skedde mot kontant betalning genom insättning på ett av bolaget anvisat konto. Innehavare av teckningsoption äger rätt att under perioden 1 maj 2021 - 30 juni 2021 för en (1) teckningsoption teckna en (1) ny aktie i bolaget för en teckningskurs som motsvarar 130 procent av genomsnittet av aktiens volymvägda senaste betalkurs under de 10 handelsdagarna 21 maj 2018 - 31 maj 2018. Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2018 uppgick till 75 935. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 76,10 kr under perioden 1 maj -30 juni 2021.

## Sociala kostnader

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Pensionskostnader för styrelsen, VD/Koncernchef	244	675	244	675
Pensionskostnader övriga anställda	30 573	27 387	1 836	802
Sociala avgifter enligt lag och avtal	129 752	128 404	8 577	6 534
<b>Summa</b>	<b>160 569</b>	<b>156 466</b>	<b>10 657</b>	<b>8 011</b>

## Kostnad för avgiftsbestämd pensionsplan

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Pensionskostnader för styrelsen, VD/Koncernchef	244	675	244	675
Pensionskostnader övriga anställda	30 573	27 387	1 836	802
<b>Summa</b>	<b>30 817</b>	<b>28 062</b>	<b>2 080</b>	<b>1 477</b>

Moderbolagets totala personalkostnader uppgår till 40,4 Mkr (30,8) varav 6,8 Mkr (2,7) avser kostnader för inhyrd personal. Koncernens kostnader för inhyrd personal är 0 MSEK (0).

## Könsfördelning företagsledning

Antal kvinnor och män	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Fördelningen mellan män och kvinnor i företagets styrelse				
Kvinnor	2	2	2	2
Män	5	4	5	4
Fördelningen mellan män och kvinnor i företagsledningen				
Kvinnor	5	6	5	6
Män	3	4	3	4



## Not 7 Avskrivningar och nedskrivningar

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Internt upparbetade immateriella tillgångar	557	862	0	0
Royalty, övervärden, licensrätter och varumärken	9 671	8 944	0	0
Inventarier	3 948	3 566	3 800	3 368
Leasing	23 652			
<b>Summa</b>	<b>37 828</b>	<b>13 372</b>	<b>3 800</b>	<b>3 368</b>

## Not 8 Bokslutsdispositioner

kSEK	Moderbolag	
	2019	2018
Förändring av överavskrivningar	-828	-295
Återföring periodiseringsfond	-8 726	-6 759
Beskattningsår 2018	0	12 905
Beskattningsår 2019	3 040	0
<b>Summa</b>	<b>-6 514</b>	<b>5 851</b>

## Not 9 Köp och försäljning mellan koncernbolag

Av moderbolagets totala inköp avser 10,8 procent (16,4) inköp av tjänster från andra bolag inom Wise Group koncernen. Av moderbolagets totala försäljning avser 99,4 procent (99,5) 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 och såsom koncernbidrag, utgörs huvudsakligen av transaktioner med intresseföretag. Ersättning gällande VD/Koncernchef och styrelse, se not 6. Moderbolaget har lämnat koncernbidrag till Wise Consulting AB, Brilliant Future Sverige AB, Edge AB, Wise Professional Konsult AB, Wise Professionals AB, Wise IT Acsent AB, samt erhållit koncernbidrag från Sales Only AB, Brilliant Future AB, K2 AB, Wise IT AB, Fabi Kompetense AB.

## Not 11 Ränteintäkter och liknande poster

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Utdelning	14	14	0	815
Valutakursvinster	988	1 643	491	982
Ränteintäkter	106	113	193	146
Övriga finansiella intäkter	284	1	0	0
<b>Summa</b>	<b>1 392</b>	<b>1 771</b>	<b>683</b>	<b>1 943</b>

Av ränteintäkter i moderbolaget avser 193 kSEK (146) intäkter från koncernföretag.

## Not 12 Räntekostnader och liknande poster

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Valutakursförluster	1 197	1 526	540	827
Räntekostnader	708	705	582	542
Övriga finansiella kostnader	327	248	385	203
Räntekostnader leasing	1 154	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>3 386</b>	<b>2 479</b>	<b>1 508</b>	<b>1 572</b>

Av räntekostnaderna i moderbolaget avser 87 kSEK (68) kostnader gentemot koncernföretag.



## Not 13 Skatt på årets resultat

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Aktuell skattekostnad	-4 219	-11 126	-3 142	-8 517
Uppskjuten skatte avseende temporära skillnader	2 161	-479	0	0
<b>Redovisad skattekostnad</b>	<b>-2 058</b>	<b>-11 605</b>	<b>-3 142</b>	<b>-8 517</b>

Skillnaden mellan bolagets skattekostnad och skattekostnad baserad på gällande skattesats består av följande komponenter

Redovisat resultat före bokslutsdispositioner och skatt	1 312	46 909	13 573	44 380
Skatt enligt gällande skattesats	-281	-10 320	-2 905	-9 764
Effekt för andra skattesatser i utländska dotterbolag	0	-5	0	0
Skatteeffekt av kostnader som inte är skattemässigt avdragsgilla	-612	-802	-125	-183
Skatteeffekt av ej skattepliktiga intäkter	62	3	0	179
Skatteeffekt av periodiseringsfond	-118	-37	-112	1 316
Skatteeffekt av överavskrivningar på anläggningstillgångar	0	0	0	-65
Skatteeffekt på ej nyttjade underskott	-1 137	-63	0	0
Skatt hänförlig till tidigare år	34	-221	0	0
Övriga poster	-6	-160	0	0
<b>Redovisad skattekostnad</b>	<b>-2 058</b>	<b>-11 605</b>	<b>-3 142</b>	<b>-8 517</b>

### Skattesats

Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomståret i koncernen. Skattesatsen är 21,4 procent (22). Koncernens effektiva skattesats är 15,6,9 procent (24,7)

### 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

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Uppskjuten skattefordran underskott	116	217	0	0
Uppskjuten skattefordran temporära skillnader anläggningstillgångar	0	0	0	0
<b>Summa uppskjutna skattefordringar</b>	<b>116</b>	<b>217</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Koncernens svenska ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 539 kSEK (987). Det skattemässiga värdet av underskottsavdragen med gällande skattesats om 21,4 procent (22) uppgår till 115 kSEK (217).

Koncernens danska ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 27 424 kSEK (25 704). Det skattemässiga värdet av underskottsavdragen med gällande skattesats om 21,4 procent (22) uppgår till 6 033 kSEK (5 655). Underskotten beaktas ej i koncernen. Det finns inga tidsmässiga begränsningar avseende utnyttjande av taxerade underskott.

Koncernens finska ackumulerade skattemässiga underskott uppgår till 11 029 kSEK (6 407). Det skattemässiga värdet av underskottsavdragen med gällande skattesats om 20 procent (20) uppgår till 2 206 kSEK (1 281). Underskotten beaktas ej i koncernen. Det finns inga tidsmässiga begränsningar avseende utnyttjande av taxerade underskott.

Koncernens temporära skillnader mellan anläggningstillgångarnas bokförda värde och skattemässiga värde uppgår till 0 kSEK (0). Det skattemässiga värdet av den temporära skillnaden uppgår med gällande skattesats om 21,4 procent (22) till 0 kSEK (0).

### Uppskjutna skatteskulder

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Uppskjuten skatt i p-fonder	11 352	12 411	0	0
Uppskjuten skatt i överavskrivningar	644	825	0	0
Skatteeffekt av ändrad skatt 2019-2023	-257	-283	0	0
Kundavtal och källkod koncern Bright förvärvsanalys	4 271	5 237	0	0
Skatteeffekt IFRS 16	-84	0	0	0
<b>Summa uppskjutna skatteskulder</b>	<b>15 926</b>	<b>18 190</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Not 14 Immateriella anläggningstillgångar

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
<b>INTERNT UPPARBETADE IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>				
Systemplattform och programvara	0	0	0	0
Ingående anskaffningsvärden	16 917	9 519	0	0
Inköp	14 888	7 398	0	0
Omdefinition	0	0	0	0
Aktiverade utvecklingskostnader	3 986	0	0	0
<b>Utgående ackumulerade anskaffningsvärden</b>	<b>35 791</b>	<b>16 917</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ingående avskrivningar	-5 048	-4 186	0	0
Årets avskrivningar	-1 284	-862	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	-6 332	-5 048	0	0
<b>Utgående planenligt restvärde</b>	<b>29 459</b>	<b>11 869</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>LICENS- OCH KUNDAVTAL</b>				
Ingående anskaffningsvärden	90 961	90 961	0	0
Inköp	0	0	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	90 961	90 961	0	0
Ingående avskrivningar	-59 192	-50 248	0	0
Årets avskrivningar	-8 944	-8 944	0	0
Omdefinition	0	0	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	-68 136	-59 192	0	0
<b>Utgående planenligt restvärde</b>	<b>22 825</b>	<b>31 769</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>GOODWILL</b>				
Ingående anskaffningsvärden	91 295	91 242	0	0
Inköp/förvärv	0	0	0	0
Kursjustering	15	53	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	91 310	91 295	0	0
Ingående nedskrivningar	0	0	0	0
Utgående ackumulerade nedskrivningar	0	0	0	0
<b>Utgående planenligt restvärde</b>	<b>91 310</b>	<b>91 295</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Immateriella anläggningstillgångar

Koncernens internt upparbetade immateriella anläggningstillgångar består uteslutande av aktiverade utgifter för utveckling av tjänstepaket inom Edge HR och Brilliant Future. Aktiverade utvecklingsutgifter skrivs av enligt plan linjärt över tillgångarnas nyttjandeperiod som uppgår till mellan 5-10 år. Kvarstående nyttjandeperiod för redovisade anläggningstillgångar uppgår till mellan 1-5 år.

### Royalty, kundavtal och licensrätter

Genom förvärvet av Bright Relation AB 2017 förvärvades verksamhetens källkod samt kundavtal avseende periodiska abonnemang. Källkoden som hanterar Bright Relations kundundersökning bedöms ha en nyttjandeperiod på sju år. Framtida kassaflöden från kundavtal avseende periodiska abonnemang bedöms ha en nyttjande period på sju år. Värderingen på kundavtalen byggde på de periodiserade framtida intäkterna som abonnemangen ger. De immateriella tillgångarna skrivs av enligt plan linjärt över tillgångarnas nyttjandeperiod.

Genom inkråmsförvärvet av Comaea 2015 förvärvades verksamhetens källkod samt kundavtal avseende periodiska abonnemang. Källkoden som hanterar Comaeas internetbaserade Talent Management system bedöms ha en nyttjandeperiod på fem år. Framtida kassaflöden från kundavtal avseende periodiska abonnemang bedöms ha en nyttjande period på fem år. Värderingen på kundavtalen byggde på de periodiserade framtida intäkterna som abonnemangen ger. I november 2019 avyttrade Wise Group AB affärsområdet Comaea med tillträde per 1 januari 2020.

Nyttjandeperioderna för samtliga immateriella anläggningstillgångar utom goodwill är begränsade.

### Goodwill

En prövning om det föreligger ett nedskrivningsbehov av goodwillvärden genomförs årligen, 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 tre 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 13,4 - 15 procent före skatt tillämpats, vilket motsvarar det genomsnittliga avkastningskravet 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 goodwill med obestämbara nyttjandeperioder fördelat per kassagenererande enhet:

**Kassagenererande enhet**

<b>kSEK</b>	<b>Goodwill</b>
Rekrytering & Konsultuthyrning	56 151
HR Konsulting & Ledarutveckling	5 267
Digitala HR-tjänster	29 892
<b>Total</b>	<b>91 310</b>

**Känslighetsanalys**

<b>kSEK</b>	<b>Rekrytering &amp; Konsultuthyrning</b>	<b>HR Konsulting &amp; Ledarutveckling</b>	<b>Digitala HR-tjänster</b>
Redovisat värde	-37 319	13 787	-26 730
Återvinningsvärde överstigande det redovisade värdet	271 782	74 561	116 264
Redovisat värde motsvarar segmentets nettotillgångar exklusive koncerninterna fordringar och skulder			
Antaganden för vilka nedskrivningstestet är mest känsliga			
Väsentliga antaganden			
Tillväxttakt år 2 till 5 minskas till 2 procent	Nyttjande värdet minskar med 6,2 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 2,3 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 4,1 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet
Tillväxttakt i terminalperioden minskas till 1 procent	Nyttjande värdet minskar med 13,4 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 4,8 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 7,2 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet
WACC före skatt ökas med 1 procent	Nyttjande värdet minskar med 16,2 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 5,9 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet	Nyttjande värdet minskar med 4,9 Mkr men överstiger ändå det redovisade värdet

## Not 15 Inventarier

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Ingående anskaffningsvärden	23 855	20 438	21 484	18 205
Inköp	2 225	4 008	2 225	3 680
Försäljningar/utrangeringar	-587	-600	-587	-401
Årets kursjustering	5	9	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	25 498	23 855	23 122	21 484
Ingående avskrivningar	-15 158	-11 823	-13 246	-9 921
Försäljningar/utrangeringar	204	238	201	43
Årets avskrivningar	-3 948	-3 567	-3 800	-3 368
Årets kursjustering	-6	-6	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	-18 908	-15 158	-16 845	-13 246
<b>Bokfört värde</b>	<b>6 590</b>	<b>8 697</b>	<b>6 277</b>	<b>8 238</b>

## Not 16 Andelar i koncernföretag

kSEK	Moderbolag	
	2019	2018
Ingående anskaffningsvärde	176 100	164 551
Anskaffningar	0	7 439
Aktieägartillskott	2 087	4 110
Utgående anskaffningsvärde	178 187	176 100
Ingående nedskrivningar	-24 316	-24 316
Utgående nedskrivningar	-24 316	-24 316
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>153 871</b>	<b>151 784</b>

Under 2018 har resterande aktier i dotterbolaget K2 Search Oy förvärvats.

### INNEHAVEN AVSER

	Org.nr	Säte	Röstandel	Kapitalandel	Bokfört värde
Edge HR AB	556643-3248	Stockholm	100%	100%	27 829
Wise Consulting AB	556421-9763	Stockholm	100%	100%	6 775
K2 Search AB	556271-3593	Stockholm	100%	100%	24 754
Wise Professionals AB	556761-2865	Stockholm	100%	100%	8 906
Brilliant Future AB (fd Netsurvey Sweden AB)	556392-3332	Stockholm	100%	100%	62 426
Brilliant Future Sverige AB (fd Bright Relation AB)	556663-8762	Stockholm	100%	100%	90
SalesOnly Sverige AB	556576-8099	Stockholm	100%	100%	3 100
Wise Fakta AB	556733-1417	Stockholm	100%	100%	1 711
Ekonom Resurs CNC AB	556649-3937	Stockholm	100%	100%	200
Wise IT AB	556919-5356	Stockholm	100%	100%	1 550
Fabi Kompetanse AB	556559-4842	Stockholm	100%	100%	1 865
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
K2 Search OY	2287333-9	Helsingfors	100%	100%	8 056
SalesOnly OY	2313582-1	Helsingfors	100%	100%	23
Wise IT Oy	2345023-1	Helsingfors	100%	100%	3 122
Wise HR Consulting OY	2313584-8	Helsingfors	100%	100%	3 122
<b>Summa</b>					<b>153 871</b>

## Not 17 Andra långfristiga värdepappersinnehav

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Ingående anskaffningsvärde	14	14	0	0
Utgående anskaffningsvärde	14	14	0	0
Ingående nedskrivningar	-5	-5	0	0
Utgående nedskrivningar	-5	-5	0	0
Försäljning	9	-5	0	0
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### INNEHAV AVSÅG

kSEK	Org.nr.	Säte	Antal andelar	Kapital& röstandel	Bokfört värde
Nyckeltalsinstitutet	556430-6107	Stockholm	120 st	8,0%	0

Värdepappersinnehavet är värderat till anskaffningsvärdet då det inte går att fastställa ett verkligt värde.

## Not 18 Långfristiga räntebärande skulder

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Banklån	6 000	11 500	6 000	10 000
<b>Summa</b>	<b>6 000</b>	<b>11 500</b>	<b>6 000</b>	<b>10 000</b>

De långfristiga lånen inklusive ränta förfaller till betalning enligt följande:

2021-2025	6 144	11 893	6 144	10 379
-----------	-------	--------	-------	--------

Koncernen har ett lån som löper med bankens basränta ut plus 2%. Lånet förfaller 2022-06-30.

## Not 19 Finansiella instrument

kSEK	Koncern	
	2019	2018
Redovisningsprinciperna för finansiella instrument har tillämpats för nedanstående poster.		
<b>Tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde:</b>		
Kundfordringar	130 988	150 118
Förutbetalda kostnader	16 477	17 201
Övriga fordringar	2 814	7 736
<b>Tillgångar värderade till verkligt värde via övrigt totalresultat</b>		
Andra långfristiga värdepapper	0	9
<b>Summa <sup>1)</sup></b>	<b>150 279</b>	<b>175 064</b>
<b>Övriga finansiella skulder:</b>		
Finansiella långfristiga skulder	11 500	11 500
Leverantörsskulder	40 599	48 080
Upplupna kostnader	62 378	62 677
Övriga skulder	10 280	40 291
<b>Summa <sup>1)</sup></b>	<b>124 757</b>	<b>162 548</b>

<sup>1)</sup> 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. Beloppen som förfaller inom 12 månader från balansdagen motsvaras av posternas redovisade värde eftersom diskonteringseffekten är oväsentlig.

Avtalsenliga löptider för finansiella skulder per 31 december 2019 (kSEK)	Mindre än 6 mån	Mellan 6 och 12 månader	Mellan 1 och 2 år	Mellan 2 och 5 år	Summa avtalsenliga kassaflöden	Redovisat värde fordringar/skulder
Leverantörsskulder	40 599	0	0	0	40 599	40 599
Banklån	1 828	3 920	4 123	2 022	11 893	11 500
Upplupna kostnader	47 386	14 992	0	0	62 378	62 378
Leasingskuld	10 803	5 035	3 907	530	21 429	20 275
Övriga kortfristiga skulder	10 280	0	0	0	10 280	10 280
<b>Summa finansiella skulder</b>	<b>110 896</b>	<b>23 947</b>	<b>8 030</b>	<b>2 552</b>	<b>146 579</b>	<b>145 032</b>

Avtalsenliga löptider för finansiella skulder per 31 december 2018 (kSEK)	Mindre än 6 mån	Mellan 6 och 12 månader	Mellan 1 och 2 år	Mellan 2 och 5 år	Summa avtalsenliga kassaflöden	Redovisat värde fordringar/skulder
Leverantörsskulder	48 080	0	0	0	48 080	48 080
Banklån	1 877	5 551	5 748	6 145	19 321	18 500
Upplupna kostnader	48 658	14 019	0	0	62 677	62 677
Övriga kortfristiga skulder	33 291	0	0	0	33 291	33 291
<b>Summa finansiella skulder</b>	<b>131 906</b>	<b>19 570</b>	<b>5 748</b>	<b>6 145</b>	<b>163 369</b>	<b>162 548</b>

## Not 20 Kundfordringar

kSEK	Koncern	
	2019	2018
Kundfordringar	131 041	150 445
Reserv osäkra fordringar	-53	-327
<b>Kundfordringar - netto</b>	<b>130 988</b>	<b>150 118</b>
<b>Förfallna kundfordringar</b>		
Ej förfallna	103 338	103 949
Mindre än 3 månader	27 002	46 436
3 till 6 månader	658	0
Mer än 6 månader	0	60

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

kSEK	Koncern	
	2019	2018
Ingående reserv	327	123
Ingående balans per 1 januari 2019 - beräknad i enlighet med IFRS 9	0	0
Reservering osäkra kundfordringar	161	332
Bortskrivna fordringar	-592	-65
Återförda outnyttjade belopp	157	-63
<b>Utgående reserv</b>	<b>53</b>	<b>327</b>

### 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 IFRS 9, 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 2019 respektive 1 januari 2020 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.

kSEK	Ej förfallna	Mindre än 3 mån	3 till 6 mån	mer än 6 mån	Summa
<b>31 december 2019</b>					
Förväntad förlustnivå i %	0	0,2	0	0	0
Redovisat belopp kundfordringar - brutto	103 328	27 002	658	0	130 988
Kreditförlustreserv	0	53	0	0	53
<b>1 januari 2019</b>					
Förväntad förlustnivå i %	0	0,7	0	27	0
Redovisat belopp kundfordringar - brutto	103 950	46 436	0	60	150 446
Kreditförlustreserv	0	311	0	16	327

## Not 21 Övriga skulder

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Banklån <sup>1</sup>	5 500	7 000	4 000	4 000
Övriga kortfristiga skulder	43 929	33 291	11 069	1 064
<b>Summa</b>	<b>49 429</b>	<b>40 291</b>	<b>15 069</b>	<b>5 064</b>

<sup>1)</sup> Lånet löper på ett år med en beräknad ränta årligen om 138 kSEK (429)

## Not 22 Obeskattade reserver

kSEK	Moderbolag	
	2019	2018
Ackumulerade avskrivningar utöver plan	-485	343
Periodiseringsfonder:		
Beskattningsår 2013	0	3 086
Beskattningsår 2014	0	5 641
Beskattningsår 2015	6 880	6 880
Beskattningsår 2016	9 686	9 686
Beskattningsår 2017	13 331	13 331
Beskattningsår 2018	12 905	12 905
Beskattningsår 2019	3 041	0
<b>Summa</b>	<b>45 358</b>	<b>51 872</b>

## Not 23 Fordringar och skulder koncernbolag

kSEK	Moderbolag	
	2019	2018
<b>Fordringar:</b>		
Brilliant Future Sverige AB (fd Bright Relation AB)	1 790	1 906
Brilliant Future AB (fd Netsurvey Sweden AB)	0	15 020
Edge HR AB	22 911	6 248
K2 Search AB	8 779	4 653
K2 Search ApS	1 186	1 097
K2 Search Oy	2 865	807
SalesOnly Oy	1 669	1 763
SalesOnly Sverige AB	11 072	4 353
Wise Consulting AB	49 843	20 826
Wise Consulting ApS	1 544	1 498
Wise HR Consulting Oy	2 661	2 620
Wise IT AB	119 731	84 193
Wise IT Ascent AB	2 950	2 950
Wise IT Oy	313	308
Wise Professionals AB	94 288	23 485
Wise Professionals Konsult AB	34 894	18 842
<b>Summa</b>	<b>356 496</b>	<b>190 569</b>
<b>Skulder:</b>		
Brilliant Future Sverige AB (fd Bright Relation AB)	7 292	2 585
Brilliant Future AB (fd Netsurvey Sweden AB)	3 737	34 850
Edge HR AB	50 604	33 534
Ekonom Resurs AB	1 363	1 363
Fabi Kompetanse AB	1 506	3
K2 Search AB	12 041	7 159
SalesOnly Aps	0	797
SalesOnly Oy	1 290	0
SalesOnly Sverige AB	12 462	4 856
Wise Consulting AB	41 031	18 615
Wise Fakta AB	11 922	11 922
Wise HR Consulting Oy	1 306	1 572
Wise IT AB	0	9 037
Wise IT Ascent AB	9 269	3 829
Wise IT Konsult AB	100 755	62 767
Wise IT Oy	1 281	1 120
Wise Professionals AB	0	10 840
Wise Professionals ApS	0	1 223
Wise Professionals Konsult AB	121 678	16 423
<b>Summa</b>	<b>377 538</b>	<b>222 495</b>

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



## Not 24 Övriga fordringar

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Fordran skattekonto	7 011	6 398	1 488	3 083
Hysesdeposition	481	895	231	231
Momsfordran	1 419	1 256	1 419	1 256
Övriga depositioner	419	745	210	206
Övriga fordringar	1 914	1 186	97	98
<b>Summa</b>	<b>11 244</b>	<b>10 480</b>	<b>3 445</b>	<b>4 874</b>

## Not 25 Förutbetalda kostnader upplupna intäkter

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Förutbetalda hyror	4 861	4 973	718	555
Förutbetalda abonnemang	8 293	7 912	2 872	2 097
Leasingavgifter	4	168	0	105
Pensioner och sjukförsäkringar	2 344	1 628	459	191
Partnerprovisioner	0	648	0	0
Upplupna intäkter	1 641	1 099	0	0
Övriga poster	975	1 872	1 619	1 533
<b>Summa</b>	<b>18 118</b>	<b>18 300</b>	<b>5 668</b>	<b>4 481</b>

## Not 26 Årets förändring av likvida medel

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Likvida medel	5 965	31 745	-9 720	26 354
<b>Summa</b>	<b>5 965</b>	<b>31 745</b>	<b>-9 720</b>	<b>26 354</b>

Likvida medel uppgick vid periodens slut till 6,0 Mkr (31,7). Moderbolaget är innehavare av koncernens koncernkonto. Det totala saldoto på koncernkonto redovisas som likvida medel i moderbolaget. Dotterbolagens andel av koncernkonto redovisas som fordran/skuld mot koncernbolag. Koncernen har en beviljad checkkredit på 70 Mkr (40), vilken per 31 december 2019 nyttjades med 9,7 Mkr (0,0).

### Upplysning om räntor

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Under perioden erhållen ränta uppgår till	106	110	0	0
Under perioden betald ränta uppgår till	-709	-704	-582	-474

## Not 27 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 102 523 kSEK (129 062). 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 28 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

	2019	2018
Antal aktier	7 390 860	7 390 860
Antal utestående optioner	142 760	264 260
<b>Totalt antal aktier efter utspädning</b>	<b>7 533 620</b>	<b>7 655 120</b>

## Not 29 Resultat per aktie

Kr	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Resultat per aktie	-0,10	4,78	1,41	4,06
Resultat per aktie efter utspädning	-0,10	4,61	1,36	3,92
Vid beräkning av ovanstående resultat har använts:				
Resultat för perioden, kSEK	-746	35 304	10 431	30 012
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	7 533 620	7 655 120	7 655 120	7 655 120

Aktiekapitalet per 31 december 2019 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 utdelning om 0 kr per aktie (3,50).

Totalt finns 142 760 utestående teckningsoptioner per 31 december 2019, om samtliga optioner utnyttjas för teckning av aktier ökar antalet aktier med totalt 142 760 stycken, från 7 390 860 aktier till 7 533 620 aktier, motsvarande en utspädning på cirka 1,9 procent.

## Not 30 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Förskott från kunder	39 783	43 080	0	0
Förvaltningskostnader	767	345	767	275
Upplupna löner och sociala avgifter	51 665	49 406	4 272	2 788
Upplupna konsultkostnader	7 406	10 198	0	306
Övriga poster	2 540	2 728	315	476
<b>Summa</b>	<b>102 161</b>	<b>105 757</b>	<b>5 354</b>	<b>3 845</b>

## Not 31 Förslag till vinstdisposition

kSEK	
Till bolagsstämmans disposition står följande:	
Överkursfond	68 340
Balanserad vinst	-13 062
Årets vinst	10 431
<b>Summa</b>	<b>65 709</b>
<b>Styrelsen föreslår att balanserade vinstmedel disponeras så att:</b>	
I ny räkning balanseras	65 709
<b>Summa</b>	<b>65 709</b>

## Not 32 Förändring av skulder hänförlig till finansieringsverksamheten

Beloppen avser kSEK.

Koncern	2019-01-01	Upptagna lån	Amortering	Leasingavtal	Icke-kassaflödes- påverkande förändringar		2019-12-31
					Omklassificering lån		
Kortfristiga lån	7 000	0	-1 500	0	0	0	5 500
Långfristiga lån	11 500	0	-5 500	0	0	0	6 000
Leasingskulder	50 766	0	0	-20 275	0	0	30 492
<b>Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten</b>	<b>69 266</b>	<b>0</b>	<b>-7 000</b>	<b>-20 275</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41 991</b>

	2018-01-01	Upptagna lån	Amortering	Icke-kassaflödespåverkande förändringar		2018-12-31
				Omklassificering lån		
Kortfristiga lån	7 000	0	-7 000	7 000	0	7 000
Långfristiga lån	18 500	0	0	-7 000	0	11 500
<b>Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten</b>	<b>25 500</b>	<b>0</b>	<b>-7 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18 500</b>

Moderbolag	2019-01-01	Upptagna lån	Amortering	Icke-kassaflödespåverkande förändringar		2019-12-31
				Omklassificering lån		
Kortfristiga lån	4 000	0	0	0	0	4 000
Långfristiga lån	10 000	0	-4 000	0	0	6 000
<b>Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten</b>	<b>14 000</b>	<b>0</b>	<b>-4 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 000</b>

	2018-01-01	Upptagna lån	Amortering	Icke-kassaflödespåverkande förändringar		2018-12-31
				Omklassificering lån		
Kortfristiga lån	4 000	0	-4 000	4 000	0	4 000
Långfristiga lån	14 000	0	0	-4 000	0	10 000
<b>Summa skulder hänförliga till finansieringsverksamheten</b>	<b>18 000</b>	<b>0</b>	<b>-4 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14 000</b>

## Not 33 Ställda säkerheter avseende egna skulder och avsättningar

kSEK	Koncern		Moderbolag	
	2019	2018	2019	2018
Företagsinteckningar	23 150	23 150	4 000	4 000
Panter <sup>1</sup>	72 973	62 432	72 973	62 516
Bankgaranti	901	897	440	438
<b>Summa</b>	<b>97 024</b>	<b>86 479</b>	<b>77 413</b>	<b>66 954</b>

<sup>1)</sup> Pantsatta aktier i Brilliant Future AB, Wise Professionals AB, Wise IT AB i Danske Bank avseende checkräkningskredit om 70 Mkr, samt pantsatta aktier i Brilliant Future Sverige AB avseende banklån.

## Not 34 Kritiska bedömningar och uppskattningar

### Nedskrivningsprövning av goodwill

Vid beräkning av kassagenererade enheters återvinningsvärde för bolagets bedömning av eventuellt nedskrivningsbehov på goodwill, har antaganden om framtida förhållanden och uppskattningar av parametrar gjorts. Som förstås av beskrivningen i not 14 skulle ändringar under 2019 av förutsättningarna för dessa antaganden och uppskattningar kunna ha en effekt på värdet på goodwill. Företagsledningen bedömer dock att rimligt möjliga förändringar i dessa variabler (antaganden) i beräkningarna inte skulle ha så stora effekter att de var och en för sig skulle reducera återvinningsvärdet till ett värde som är lägre än det redovisade värdet. Om tillväxten i terminal perioden ändras med 1 procent påverkar det nyttjandevärdet med mellan 5-8 procent och antagandet avseende diskonteringsräntan före skatt ökas med 1 procent påverkar nyttjandevärdet med 9-19 procent. Dessa beräkningar är hypotetiska och görs för att åskådliggöra känsligheten i bedömningarna och ska inte ses som en indikation på att de är troliga att förändras. Skulle båda de hypotetiska förändringarna ovan inträffa samtidigt medför detta ändå inget nedskrivningsbehov.

### Antagande vid bedömning av aktier i dotterbolag

Aktier i dotterbolag redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för eventuella nedskrivningar. När det finns en indikation på att aktier och andelar i dotterbolag eller intresseföretag minskat i värde görs en beräkning av återvinningsvärdet. Är detta lägre än det redovisade värdet görs en nedskrivning.

### Antaganden vid aktivering av arbete för egen räkning

Vid bestämmande av nyttjandeperioder för internt upparbetade tjänstepaket har antagandena baserats på 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 nyttjandeperioder. Tjänstepaketets innehåll baseras på svenska lagar och förordningar samt arbetsrättsliga avtal och myndighetsdirektiv. Företagsledningen bedömer att innehållet i tjänstepaketet 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 35 Händelser efter räkenskapsårets slut

I bokslutskommunikén den 21 februari 2020 föreslog styrelsen att årsstämman fattar beslut om att ingen vinstutdelning sker för räkenskapsåret 2019. Samtidigt fastställde styrelsen nya finansiella mål för koncernen.

Den 31 mars 2020 informerade Wise Group om åtgärder till följd av osäkerhet om utvecklingen av samhällsekonomin relaterade till coronaviruset (covid-19). Osäkerheten påverkar koncernen negativt på grund av bland annat lägre efterfrågan på rekryterings- och konsulttjänster samt framflyttade projekt vad gäller medarbetarundersökningar.

Wise Group hade därför beslutat att genomföra korttidspermitteringar vid samtliga arbetsställen för att anpassa personalstyrkan till rådande marknadsförutsättningar. Majoriteten av permitteringarna avsågs att ske med stöd av statliga subventioner. Koncernen hade samtidigt för avsikt att varsla cirka 50 medarbetare om uppsägning. Ytterligare permitteringar och varsel kunde inte uteslutas. Styrelseledamöterna Erik Mitteregger och Stefan Rossi, tillika två av Wise Groups större ägare, hade meddelat att de helt avstod sina styrelsearvodena från och med april 2020 fram till årsstämman 2021. Övriga styrelsearvodena föreslogs vara oförändrade. Koncernledningen och samtliga dotterbolags- vd:ar hade beslutat att tills vidare sänka sina löner med 10 procent. Wise Group informerade vidare att preliminära bedömningar indikerade att påverkan på omsättningen och resultatet i första kvartalet 2020 av covid-19 pandemin varit begränsad.

Gunilla Asker utsågs till ny vd för Edge HR AB, ett dotterbolag till Wise Group AB (publ). Hon tillträder sin befattning den 4 maj 2020.

## Not 36 Känslighetsanalys ränterisk

### Finansiella risker

Ansvar 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 företagens omsättning. Koncernens kreditpolicy för hur kundkrediter ska hanteras, regleras med en intern kreditkodsbedömning. Vilket 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 abonnemangskunder begränsas kreditrisken av att kunder som ej betalar stängs av från sina abonnemang. 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 2019 till 27 Mkr (46 Mkr) utan att något nedskrivningsbehov ansågs föreligga. Åldersanalysen av dessa kundfordringar framgår av not 20.

### Valutarisk

Valutarisken utgörs av den resultat effekt 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 2019 varit 1,0 procent högre/lägre med alla andra variabler konstanta, hade vinsten före skatt för koncernen för räkenskapsåret varit 170 KSEK lägre/högre, huvudsakligen som en effekt av högre räntekostnader för upplåning med rörlig ränta.

### Känslighetsanalys ränterisk

kSEK	Förändring (%-enhet), alla andra faktorer oförändrade. (kSEK)	Effekt på resultat före skatt 2019	Effekt på resultat före skatt 2018
Ränta	1%	170	226

**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 säsongvariation 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 (40) 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.

**Väsentliga hållbarhetsrisker***Risker för diskriminering och annan kränkande särbehandling*

Wise Group har genom sin verksamhet inflytande över ett relativt stort antal anställningar och inhyrningar samt över sina kunders rekryterings- och övriga HR-processer. Det kan inte uteslutas att Wise Group därvid bryter mot diskrimineringslagen, andra relevanta externa normer eller gör 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 företagskultur som bygger på alla människors lika värde. Bolaget har utfärdat policyer och planer samt infört rutiner för att förebygga diskriminering och främja jämställdhet och ser kontinuerligt över dem. Wise Group tillämpar kompetensbaserad rekrytering och genomför utbildningar och arrangerar seminarier på detta tema både internt och externt. Koncernen undersöker kontinuerligt riskerna för diskriminering och särbehandling, bland annat genom fyra medarbetarundersökningar per år.

# Förslag till vinstdisposition

	kr
Till bolagsstämmans disposition står följande:	
Överkursfond	68 340
Balanserad vinst	-13 062
Årets reultat	10 431
<b>Summa</b>	<b>65 709</b>
Styrelsen föreslår att balanserade vinstmedel disponeras så att:	
I ny räkning balanseras	65 709
<b>Summa</b>	<b>65 709</b>

Med anledning av resultatförsämringen för koncernen 2019 samt det ökade likviditetsbehovet avseende investeringar 2020 föreslår styrelsen att årsstämman fattar beslut om att ingen vinstutdelning sker för räkenskapsåret 2019.

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 14 maj 2020.

Stockholm den 23 april 2020

Erik Mitteregger  
Styrelseordförande

Ingrid Höög  
Verkställande direktör

Ken Skoog  
Styrelseledamot

Torvald Thedéen  
Styrelseledamot

Stefan Rossi  
Styrelseledamot

Charlotte Sundåker  
Styrelseledamot

Annika Viklund  
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har avgivits den 23 april 2020.

Ernst & Young AB  
Beata Lihammar  
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 2019-01-01-2019-12-31 med undantag för bolagsstyrningsrapporten och hållbarhetsrapporten på sidorna 52-61 respektive 42-48. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 3-5 & 10-104 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 2019 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 den 31 december 2019 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 52-61 respektive 42-48. 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.

## Goodwill och aktier i dotterbolag

### Beskrivning av området

Per 31 december 2019 redovisas goodwill till 91,3 Mkr i koncernens finansiella ställning och aktier i dotterbolag redovisas till 153,9 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 2019 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 14 och av avsnittet "Kritiska bedömningar och uppskattningar" i not 34.

### Hur detta område beaktades i revisionen

I vår revision har vi utvärderat 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 bedömt huruvida lämnade upplysningar i årsredovisningen är ändamålsenliga.

## **Annand information än årsredovisningen och koncernredovisningen**

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1-2, 6-9 och 108-122. 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 uppger, 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.

### **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. Risker 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 tillhörande motåtgärder.

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 2019-01-01-2019-12-31 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 revisionsssed 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 ersättningskyldighet 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 revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet 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 revisionsssed 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 om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

### Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52-61 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevU 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 revisionsssed 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 42-48 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 revisionsssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger mig (oss) tillräcklig grund för vårt uttalande.

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Ernst & Young AB utsågs till Wise Group ABs revisor av bolagsstämman den 15 maj 2019 och har varit bolagets revisor sedan 3 januari 2006.

Stockholm den 23 april 2020

Ernst & Young AB

Beata Lihammar

Auktoriserad revisor

# Femårsöversikt

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Intäkter och resultat, Mkr</b>					
Nettoomsättning	932,3	929,8	816,5	706,4	625,2
Tillväxt nettoomsättning	0,3%	13,9%	15,6%	13,0%	15,3%
Försäljningskostnader	223,5	199,8	153,9	130	138,2
Övriga externa kostnader	83,2	94,5	77,6	65,8	58,2
Personalkostnader	584,5	574,5	534,5	458,9	390,4
EBITDA	41,1	61,0	50,5	51,7	38,4
Av- och nedskrivningar	37,8	13,4	12,0	8,4	4,4
Rörelseresultat	3,3	47,6	38,6	43,3	34
Resultat före skatt	1,3	46,9	37,9	41,5	33,6
Periodens resultat	-0,7	35,3	25,9	31,2	25,4
<b>Marginaler</b>					
EBITDA-marginal	4,4%	6,6%	6,2%	7,3%	6,1%
Rörelsemarginal	0,4%	5,1%	4,7%	6,1%	5,4%
<b>Finansiell ställning, Mkr</b>					
Anläggningstillgångar	172,2	143,9	146,2	105,5	114,6
Kortfristiga fordringar	163,8	183,4	164,9	126,7	117
Totala tillgångar	332,2	359,0	333,4	275,3	258,1
Eget kapital	102,5	129,1	123,9	120,3	108,1
Räntebärande skulder	219,2	230,0			
<b>Kassaflöde, Mkr</b>					
Kassaflöde från den löpande verksamheten	52,9	57,2	27,4	41,0	38,6
Årets kassaflöde	-25,9	9,0	-20,6	16,6	18,0
<b>Nyckeltal</b>					
Sysselsatt kapital, Mkr	123,7	147,6	149,4	130,8	121,6
Soliditet	30,0%	35,9%	37,2%	43,7%	41,9%
Skuldsättningsgrad, ggr	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1
Avkastning på genomsnittligt eget kapital	-0,6%	27,9%	21,2%	27,3%	24,5%
Avkastning på genomsnittligt totalt kapital	-0,2%	10,2%	8,5%	11,7%	10,7%
Avkastning på genomsnittligt sysselsatt kapital	3,7%	33,3%	28,6%	35,8%	31,3%
Kapitalomsättningshastighet, ggr	6,9	6,3	5,8	5,6	5,7
<b>Antal aktier, 1 000-tal</b>					
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	7 534	7 655	7 579	7 512	7 391

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Data per aktie, kr</b>					
Eget kapital per aktie	13,9	17,5	16,8	16,3	14,6
Eget kapital per aktie efter full utspädningseffekt av utställda optioner	13,6	16,9	16,4	16,0	14,6
Resultat per aktie	-0,1	4,8	3,5	4,2	3,4
Resultat per aktie efter full utspädningseffekt av utställda optioner	-0,1	4,6	3,4	4,2	3,4
Operativt kassaflöde per aktie	7,2	7,7	3,7	5,5	5,2
Kassaflöde per aktie	-3,5	1,2	-2,8	2,2	2,4
Kvotvärde per aktie	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Utdelning per aktie <sup>1</sup>	0,0	3,5	3,0	3,0	2,5
Utdelningsandel	-	73%	86%	71%	73%
Börskurs vid årets slut	35,00	49,90	51,50	67,50	52,00
<sup>1</sup> För 2019 avses föreslagen utdelning					
<b>Medarbetare</b>					
Medelantal anställda	780	764	719	658	592
Antal anställda vid årets slut	792	773	749	679	647
<b>Femårsöversikt segmenten</b>					
<b>Nettoomsättning, Mkr</b>					
Rekrytering & Konsultuthyrning	583,7	567,0	516,5	453,8	397,8
HR Konsulting & Ledarutveckling	190,7	193,9	165,9	151,1	138,03
Digitala HR-tjänster	165,3	177,6	141,7	106,8	95,5
Koncernintern omsättning	-7,3	-9,0	-7,5	-5,3	-6,1
<b>Summa nettoomsättning</b>	<b>932,4</b>	<b>929,8</b>	<b>816,5</b>	<b>706,4</b>	<b>625,2</b>
<b>Rörelseresultat, Mkr</b>					
Rekrytering & Konsultuthyrning	11,0	27,3	31,3	34,0	21,7
HR Konsulting & Ledarutveckling	10,0	18,7	3,4	11,0	9,3
Digitala HR-tjänster	-3,7	17,8	12,1	8,2	10,0
Koncerngemensamma kostnader	-13,9	-16,2	-8,2	-10,0	-6,9
<b>Summa rörelseresultat</b>	<b>3,3</b>	<b>47,6</b>	<b>38,6</b>	<b>43,3</b>	<b>34,0</b>
<b>Rörelsemarginal</b>					
Rekrytering & Konsultuthyrning	1,9%	4,8%	6,1%	7,5%	5,5%
HR Konsulting & Ledarutveckling	5,2%	9,6%	2,0%	7,3%	6,7%
Digitala HR-tjänster	-2,3%	10,0%	8,5%	7,7%	10,5%
Koncernen	0,4%	5,1%	4,7%	6,1%	5,4%

År 2019 har påverkats av effekter för IFRS 16.

# Nyckeltal

Beloppen avser kSEK om inget annat anges.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Rörelsemarginal</b>						
Periodens rörelseresultat	3 306	47 617	38 572	43 282	33 990	15 774
Delat med koncernens nettoomsättning	932 335	929 758	816 510	706 364	625 200	542 190
<b>= Rörelsemarginalen i %</b>	<b>0,40%</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,7%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,4%</b>	<b>2,9%</b>
<b>Vinstmarginal</b>						
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Delat med koncernens nettoomsättning	932 335	929 758	816 510	706 364	625 200	542 190
<b>= Vinstmarginalen i %</b>	<b>-0,1%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,2%</b>	<b>4,4%</b>	<b>4,1%</b>	<b>2,1%</b>
<b>Rörelseresultat</b>						
Periodens omsättning	932 335	929 758	816 510	706 364	625 200	542 190
minus rörelsens kostnader före finansiella poster	-929 029	-882 141	-777 938	-663 082	-591 210	-526 416
<b>= Rörelseresultat</b>	<b>3 306</b>	<b>47 617</b>	<b>38 572</b>	<b>43 282</b>	<b>33 990</b>	<b>15 774</b>
<b>EBITDA</b>						
Periodens rörelseresultat	3 306	47 617	38 572	43 282	33 990	15 774
Återläggning periodens avskrivningar	37 909	13 372	11 958	8 401	4 419	18 013
<b>= EBITDA (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortization)</b>	<b>41 215</b>	<b>60 989</b>	<b>50 530</b>	<b>51 683</b>	<b>38 409</b>	<b>33 787</b>
<b>EBITDA-marginal i %</b>						
EBITDA (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortization)	41 215	60 989	50 530	51 683	38 409	33 787
Delat med koncernens nettoomsättning	932 335	929 758	816 510	706 364	625 200	542 190
<b>= EBITDA-marginal</b>	<b>4,40%</b>	<b>6,6%</b>	<b>6,2%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,2%</b>
<b>Sysselsatt kapital</b>						
Balansomslutning	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064	214 544
minus icke-räntebärande skulder	-218 214	-211 450	-184 039	-144 477	-136 466	-115 062
<b>= Sysselsatt kapital</b>	<b>123 743</b>	<b>147 562</b>	<b>149 404</b>	<b>130 832</b>	<b>121 598</b>	<b>99 482</b>

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Soliditet</b>						
Eget kapital	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482
Delat med balansomslutningen	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064	214 544
<b>= Soliditet i %</b>	<b>30,00%</b>	<b>35,9%</b>	<b>37,2%</b>	<b>43,7%</b>	<b>41,9%</b>	<b>46,4%</b>
<b>Skuldsättningsgrad</b>						
Räntebärande skulder	21 220	18 500	25 500	10 500	13 500	0
Delat med eget kapital	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482
<b>= Skuldsättningsgrad, ggr</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>
<b>Avkastning på genomsnittligt eget kapital</b>						
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Eget kapital IB	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482	92 392
Eget kapital UB	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482
Genomsnittligt Eget kapital (IB+UB)/2	115 793	126 483	122 118	114 215	103 790	95 937
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Delat med genomsnittligt Eget kapital	115 793	126 483	122 118	114 215	103 790	95 937
<b>= Avkastning på genomsnittligt eget kapital i %</b>	<b>-0,6%</b>	<b>27,9%</b>	<b>21,2%</b>	<b>27,3%</b>	<b>24,5%</b>	<b>12,0%</b>
<b>Avkastning på genomsnittligt totalt kapital</b>						
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Totalt kapital IB	359 012	333 443	275 309	258 064	214 544	195 586
Totalt kapital UB	341 957	359 012	333 443	275 309	258 064	214 544
Genomsnittligt Totalt kapital (IB+UB)/2	350 485	346 228	304 376	266 687	236 304	205 065
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Delat med genomsnittligt Totalt kapital	350 485	346 228	304 376	266 687	236 304	205 065
<b>= Avkastning på genomsnittligt totalt kapital i %</b>	<b>-0,2%</b>	<b>10,2%</b>	<b>8,5%</b>	<b>11,7%</b>	<b>10,7%</b>	<b>5,6%</b>

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Avkastning på genomsnittligt sysselsatt kapital</b>						
Årets rörelseresultat	3 306	47 617	38 572	43 282	33 990	15 774
Finansiella intäkter	1 392	1 771	1 437	1 864	575	890
Sysselsatt kapital IB	147 562	149 404	130 832	121 598	99 482	92 392
Sysselsatt kapital UB	123 743	147 562	149 404	130 832	121 598	99 482
Genomsnittligt sysselsatt kapital (IB+UB)/2	135 652	148 483	140 118	126 215	110 540	95 937
Periodens rörelseresultat plus finansiella intäkter	4 698	49 388	40 009	45 146	34 565	16 664
Delat med genomsnittligt Sysselsatt kapital	135 652	148 483	140 118	126 215	110 540	95 937
<b>= Avkastning på genomsnittligt sysselsatt kapital i %</b>	<b>3,5%</b>	<b>33,3%</b>	<b>28,6%</b>	<b>35,8%</b>	<b>31,3%</b>	<b>17,4%</b>
<b>Kapitalomsättningshastighet</b>						
Årets nettoomsättning	932 335	929 758	816 510	706 364	625 200	542 190
Sysselsatt kapital IB	147 562	149 404	130 832	121 598	99 482	92 392
Sysselsatt kapital UB	123 743	147 562	149 404	130 832	121 598	99 482
Genomsnittligt sysselsatt kapital (IB+UB)/2	135 652	148 483	140 118	126 215	110 540	95 937
Årets nettoomsättning	932 335	929 758	816 510	706 364	625 200	542 190
Dividerat med genomsnittligt sysselsatt kapital	135 652	148 483	140 118	126 215	110 540	95 937
<b>= Kapitalomsättningshastighet, ggr</b>	<b>6,9</b>	<b>6,3</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>
<b>Eget kapital per aktie</b>						
Eget kapital UB	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482
Dividerat med utgående antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	147 817
<b>= Eget kapital per aktie, kr</b>	<b>13,87</b>	<b>17,46</b>	<b>16,76</b>	<b>16,28</b>	<b>14,63</b>	<b>0,67</b>



	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Eget kapital per aktie efter full utspädnings-effekt av utställda optioner</b>						
Eget kapital UB	102 523	129 062	123 904	120 332	108 098	99 482
Dividerat med utgående antal aktier efter full utspädnings-effekt	7 534	7 655	7 579	7 512	7 391	147 817
<b>= Eget kapital per aktie efter full utspädnings-effekt av utställda optioner, kr</b>	<b>13,61</b>	<b>16,86</b>	<b>16,35</b>	<b>16,02</b>	<b>14,63</b>	<b>0,67</b>
<b>Vinst per aktie</b>						
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Dividerat med utgående antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	147 817
<b>= Vinst per aktie, kr</b>	<b>-0,10</b>	<b>4,78</b>	<b>3,50</b>	<b>4,23</b>	<b>3,44</b>	<b>0,08</b>
<b>Vinst per aktie efter full utspädnings-effekt av utställda optioner</b>						
Årets resultat	-746	35 304	25 853	31 227	25 397	11 505
Dividerat med utgående antal aktier efter full utspädnings-effekt	7 534	7 655	7 579	7 512	7 391	147 817
<b>= Vinst per aktie efter full utspädnings-effekt av utställda optioner, kr</b>	<b>-0,10</b>	<b>4,61</b>	<b>3,41</b>	<b>4,16</b>	<b>3,44</b>	<b>0,08</b>
<b>Kassaflöde per aktie</b>						
Årets kassaflöde	-25 920	8 998	-20 639	16 575	18 029	8 083
Dividerat med genomsnittligt antal aktier	7 391	7 391	7 391	7 391	7 391	147 817
<b>= Kassaflöde per aktie, kr</b>	<b>-3,51</b>	<b>1,22</b>	<b>-2,79</b>	<b>2,24</b>	<b>2,44</b>	<b>0,05</b>
<b>Kvotvärde per aktie</b>						
Aktiekapital, UB	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	147 817
<b>= Kvotvärde per aktie, kr</b>	<b>0,20</b>	<b>0,20</b>	<b>0,20</b>	<b>0,20</b>	<b>0,20</b>	<b>0,01</b>

# Årsstämma och övrig information

- 116 Årsstämma 2020
- 117 Ordlista
- 118 Historik
- 120 Finansiell kalender och kontakt
- 121 Human Growth Award





6



# Årstämma 2020

Årstmötet 2020 äger rum torsdag 14 maj 2020 kl 16.00 i bolagets lokaler på Sveavägen 13, plan 15, Stockholm.

## Deltagande

Aktieägare som önskar delta i stämman ska

- dels vara införd i den av Euroclar Sweden AB förda aktieboken på fredag 8 maj 2020,
- dels anmäla sig till Wise Group senast fredag 8 maj 2020.

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](mailto: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 fredag 8 maj 2020, vilket innebär att aktieägaren i god tid före detta datum måste underrätta förvaltaren härom.

## Utdelning

Baserat på den svaga lönsamheten och ett negativt kassaflöde föreslår styrelsen att årstmötet fattar beslut om att ingen vinstutdelning sker för räkenskapsåret 2019.

# Ordlista

## 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 rekryteringsssammanhang och innebär att ett företag eller organisation skapar intresse för sin verksamhet för att attrahera nya medarbetare.

## Gigekonomin och giggar

Gigekonomin är ett begrepp för den nya arbetsmarknaden där fasta anställningar ersätts av tillfälliga så kallade gig. Den som utför ett gig är giggare.

## Konsultuthyrning/bemanning

Konsultuthyrning/bemanning innebär att företag och organisationer hyr in personal 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. Konsultuthyrning/bemanning är mindre konjunktorkänsligt 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) definieras 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

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.

## Ledarutveckling

Utveckling och utbildning inom ledarskap genomförs antingen som öppna eller skräddarsydda utbildningar. Öppna utbildningar innebär att chefer anmäler sig själva och deltar tillsammans med ledare från andra företag och organisationer. Det andra alternativet är skräddarsydda lösningar där ett företag eller organisation efterfrågar ett program anpassat särskilt för sina chefer, som alla eller vissa ledare inom företaget deltar på. Det finns även individanpassade lösningar där ledaren träffar en enskild coach/ledarutvecklare som stöttar löpande.

## 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

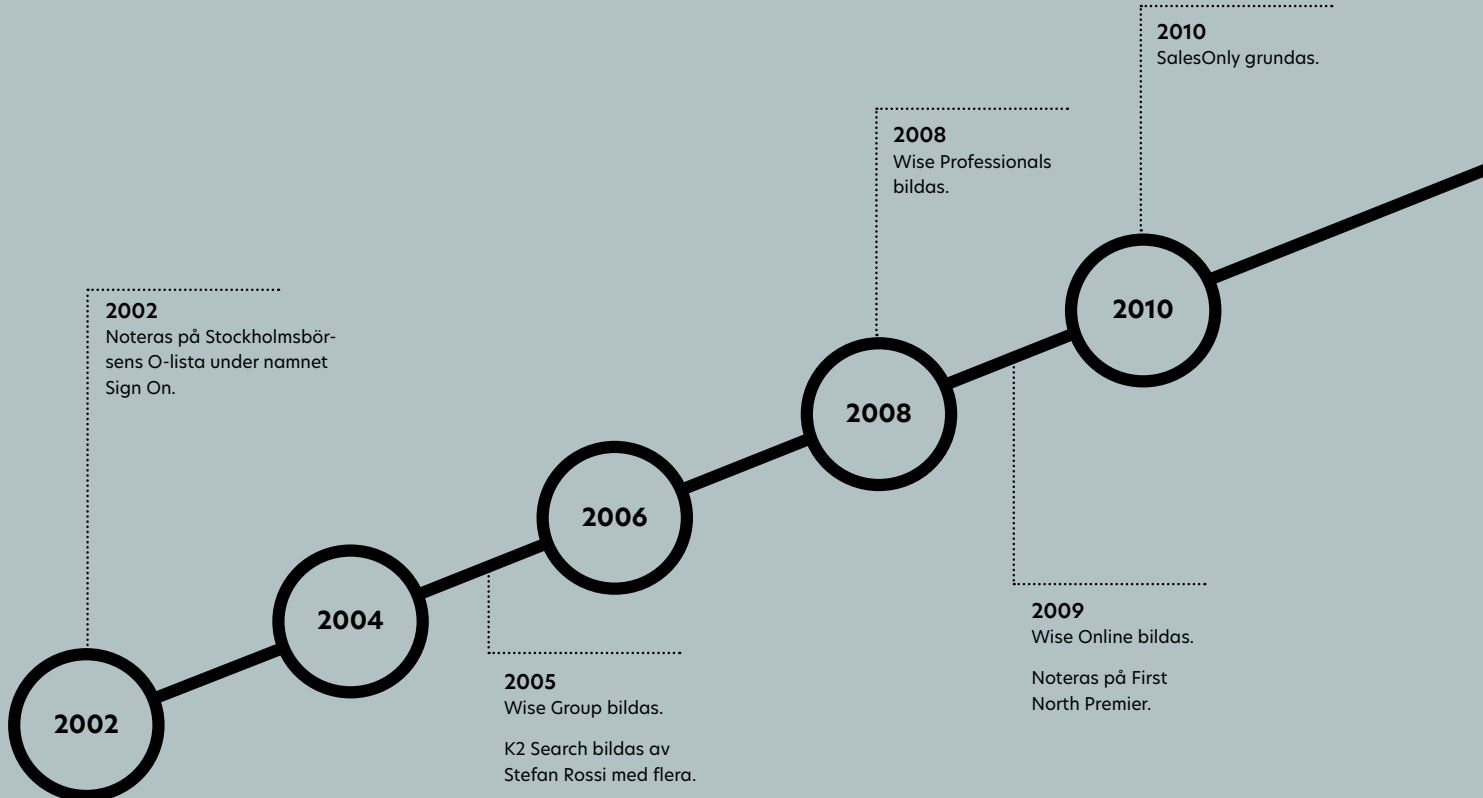
Service design eller tjänstedesign innebär att planera och organisera människor, infrastruktur, kommunikation och andra komponenter kring en tjänst för att förhöja kundens upplevelse av tjänsten.

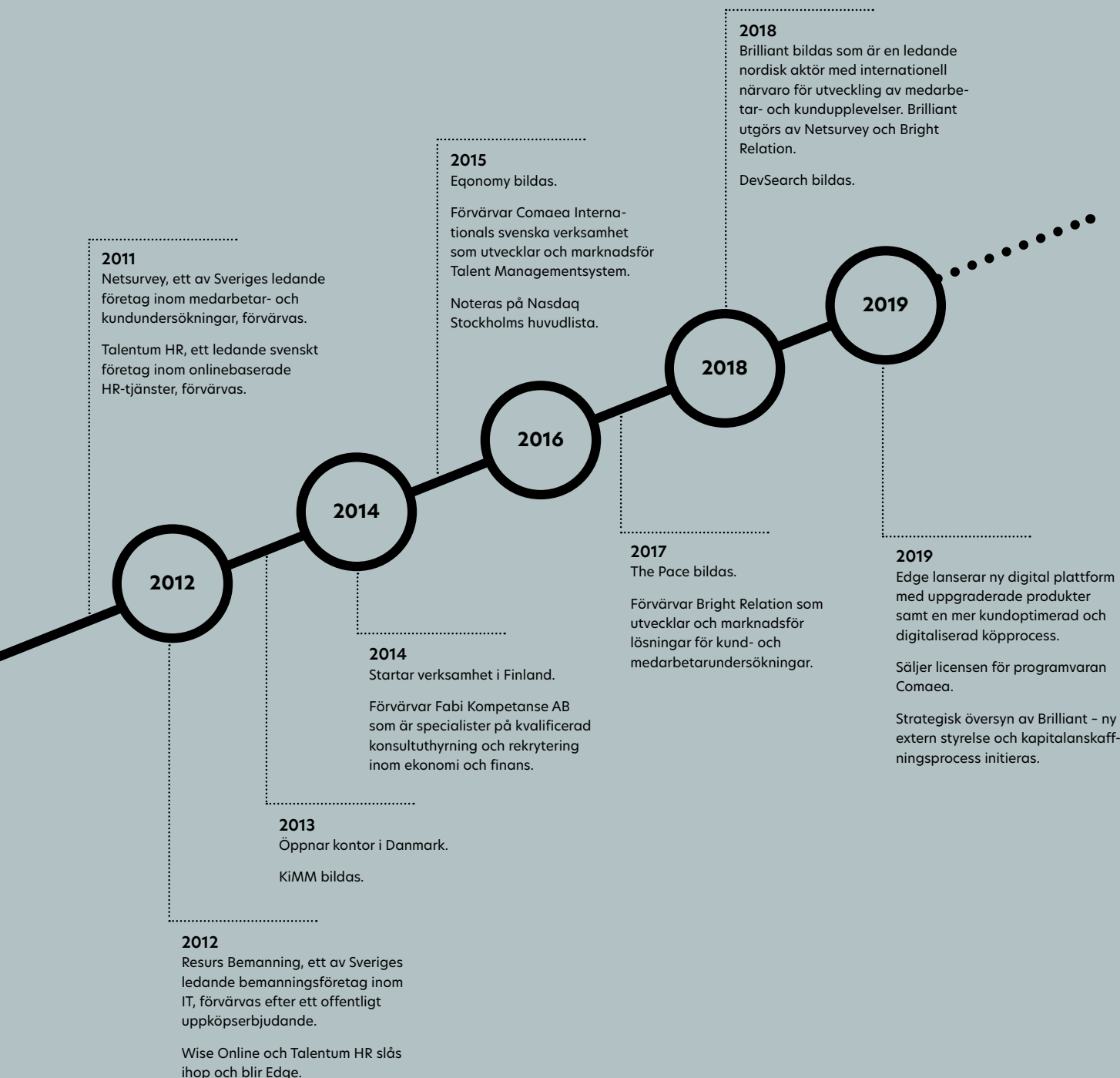
## Talent managementsystem

System som hjälper kunder att kartlägga medarbetares kompetens.

# 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. Wise Group har under åren vuxit både organiskt och genom förvärv. Flera nya dotterbolag har skapats för att möta nya kundbehov och idag har koncernen cirka 1 000 specialister som jobbar med 4 000 kunder i Norden.





# Finansiell kalender

## 2020

14 maj Delårsrapport kvartal 1  
14 maj Årsstämma  
20 augusti Delårsrapport kvartal 2  
20 november Delårsrapport kvartal 3

## 2021

19 februari Bokslutskommuniké

# Investerarkontakter



**Ingrid Höög**

VD och koncernchef

+46 765 25 90 50

ingrid.hoog@wisegroup.se



**Charlotte Berglund**

Ekonomi- och finanschef

+46 765 25 90 04

charlotte.berglund@wisegroup.se





### **Human Growth Award inspirerar HR Sverige**

ICA Gruppens Center of Excellence Learning utsågs till vinnare av Human Growth Award 2019. Priset instiftades 2017 av Wise Group.

Juryen motiverade valet med bland annat "Genom en konkret framarbetad strategi har teamet skapat en organisationsgemensam plattform som möjliggör att arbeta med lärande på ett modernt sätt. Teamet har skapat en rörelse där medarbetare av egen vilja till större utsträckning driver sitt egna lärande vilket i sin tur möjliggör starkare affärsresultat."

Juryen utvärderade drygt 40 nominerade och finalisterna var Billerud-Korsnäs, ICA Gruppens Center of Excellence Learning och Trafikverket Lön/HR support.

### **Vinnare av Human Growth Award**

2017 Nordic Choice Hotels

2018 Gröna Lund

2019 ICA Gruppens Center of Excellence Learning team

Wise Group är en familj av specialistbolag inom rekrytering, konsulttjänster och digitala produkter som hjälper företag att nå sin fulla potential genom att sätta människan i centrum. Vi är en nordisk aktör med global räckvidd och finns med våra kunder i över 70 länder. Vi har kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingfors. Wise Group är noterat på Nasdaq Stockholms huvudlista.

Wise Group AB (publ)  
Box 22109, 104 22 Stockholm  
Besöksadress: Sveavägen 13, plan 1 & 15  
Tel: 08-555 290 00  
E-post: [info@wisegroup.se](mailto:info@wisegroup.se)  
[www.wisegroup.se](http://www.wisegroup.se)