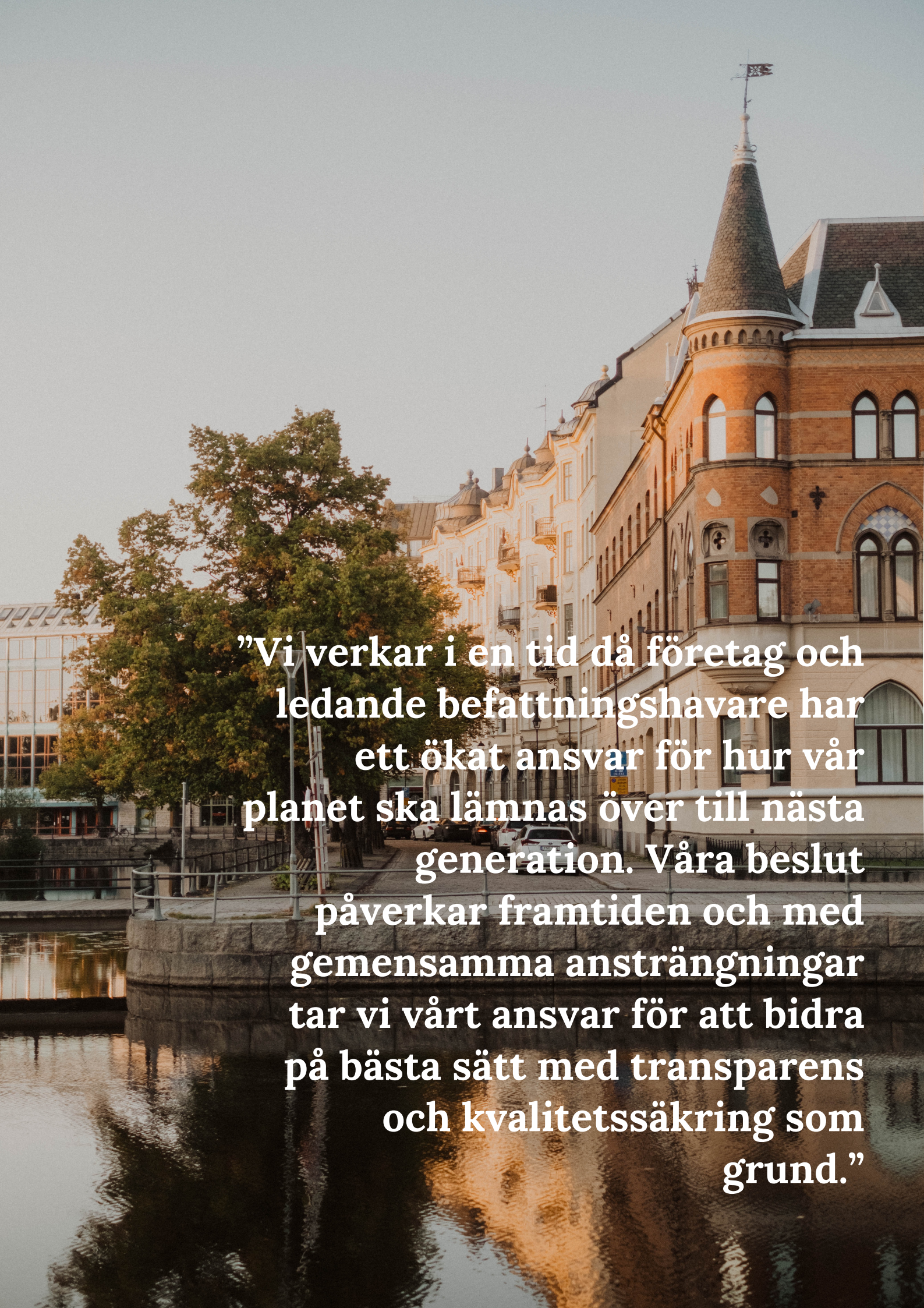
Hållbarhetsrapport 2021

NGS Group AB (publ)



Innehåll

Inledande ord	4
NGS Group i korthet	5
Hållbara värden	7
Vårt ansvarsfulla företagande	9
Vårt sociala engagemang	10
Vårt ansvar för miljön	11
Rena Mälaren	13
NGS Groups bidrag till FN:s globala mål	14
Så bidrar vi till mål 8	15
Appendix	16



”Vi verkar i en tid då företag och ledande befattningshavare har ett ökat ansvar för hur vår planet ska lämnas över till nästa generation. Våra beslut påverkar framtiden och med gemensamma ansträngningar tar vi vårt ansvar för att bidra på bästa sätt med transparens och kvalitetssäkring som grund.”

Vår syn på hållbarhet

NGS Group ska bedriva verksamhet med hänsyn till en hållbar utveckling enligt den definition som slogs fast av Brundtlandkommissionen 1987, nämligen ”en hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov”.

Vi är en koncern som med alla våra ingående verksamheter på ett hållbart sätt värnar om vår ekonomiska existens, långsiktiga relationer, nära samarbeten, kommunikation och framförhållning. Detta anser vi skapar trygghet för alla parter. Vårt hållbarhetsarbete har sin grund i FN:s mål 8, som inkluderar arbetsliv, arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, vilka är våra fokusområden. I texten som följer beskriver vi hur vi arbetar för ansvarsfullt företagande, ett globalt miljöengagemang genom ett lokalt miljöarbete samt ett socialt ansvarstagande.

Vår vision är att vara en samlingsplats för kompetens och kunskap för förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden. Genom att bidra till människors professionella utveckling medverkar vi varje dag till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad, där vi bidrar till våra kunders framgång genom att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna.

Vi ser vår verksamhet som en viktig samhällsnyttig tjänst och styr därför med noggranna rutiner och beprövade metoder. Varje dag drivs vi av att prestera ännu bättre och vi blir lika glada varje gång en person kommer till sin rätt genom en ny tjänst eller ett nytt uppdrag. Våra verksamheter är lönsamma och vi ser NGS finansiella resurser som en förutsättning för att kunna utvecklas. Detta är utgångspunkten för ett hållbart företag som kan ta ansvar över tid och leverera på det sätt som förväntas av alla de intressenter som vi samverkar med.

I en tjänstesektor och i branscher som växer, med allt fler personer som vill ha mer flexibla och individanpassade upplägg, uppdrag och utmaningar är vi noga med vår kvalitetssäkring för trygga och utvecklande erbjudanden. Vår omfattande kompetens inom ledarförsörjning bidrar till att organisationer och företag på ett kvalificerat sätt snabbare kan finna rätt kompetens för att fortsätta växa och hantera utmaningar.

Jag är glad över att ha förmånen att leda NGS, där vi kommit att bli en samlingsplats för kompetens och förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden. Varje dag utför vi bemanningsuppdrag och rekryteringar som gör skillnad och bidrar till ekonomisk tillväxt och utveckling. Genom vår verksamhet förmedlar vi tjänster och kompetenser med högt kunskapsinnehåll och möjliggör för enskilda individer att påverka sin egen arbetsdag.

Framtidens arbetsmarknad kommer att behöva mer av flexibla lösningar. Att sammanföra olika behov på ett ansvarsfullt och effektivt sätt är vår huvuduppgift.

Ytterligare ett år har passerat starkt präglat av pandemin. I relationen till våra kunder har vi behövt anpassa oss, vara innovativa och tänka långsiktigt för att fortsätta att skapa värde i ett nytt landskap, både för våra kunder och till samhället i stort. Även i relation till våra medarbetare har vi behövt utvecklas och vara lyhörda i vårt ledarskap för att anpassa vår verksamhet till de nya omständigheterna i arbetsmarknaden som pandemin har medfört.

Vi verkar i en tid då företag och ledande befattningshavare har ett ökat ansvar för hur vår planet ska lämnas över till nästa generation. Våra beslut påverkar framtiden och med gemensamma ansträngningar tar vi vårt ansvar för att bidra på bästa sätt med transparens och kvalitetssäkring som grund.

NGS Group hållbarhetsrapporterar årligen. Denna hållbarhetsrapport är vår femte i ordningen och vi fortsätter att sätta offensiva mål för att bli än mer medvetna om och drivna i hur vi ska arbeta vidare. Med lönsamma verksamheter och ett gott ledarskap, ökat ansvarstagande för vår miljöpåverkan och genom spännande uppdrag och tjänster vill vi fortsätta verka för en utvecklad arbetsmarknad i Norden.



Ingrid Nordlund
Verkställande direktör



NGS Group i korthet

NGS Group är en ledande nordisk koncern inom rekrytering, bemanning och executive search. Våra verksamheter består av specialister inom en rad olika verksamhetsområden i både offentlig och privat sektor.

På NGS Group har vi ett tydligt mål – att skapa samhällsnytta och medverka till en modern och dynamisk arbetsmarknad. För att göra det behöver vi hela tiden utveckla och anpassa vårt erbjudande så att vi kan möta och förutse våra kunders skiftande behov.

Under åren har vi byggt upp en företagskultur som genomsyras av en stark gemenskap, initiativkraft och ett samhällsengagemang. Med den samlade kunskapen hos alla våra medarbetare har vi en unik position idag där vi kan erbjuda branschledande expertis inom respektive område.

Vår vision är att vara en samlingsplats för kompetens och kunskap för förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden. Genom att bidra till människors professionella utveckling medverkar vi varje dag till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad, där vi bidrar till våra kunders framgång genom att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna.

NGS Group ska vara en av de ledande aktörerna i att utveckla och förädla bolag inom rekryterings- och bemanningsbranschen. NGS mål är en långsiktig, hållbar och lönsam tillväxt. Tillväxten ska ske organiskt och genom förvärv. Vi letar alltid efter nya bolag som kompletterar vår befintliga verksamhet och stärker vår position på marknaden.

Genom ett nära samarbete mellan våra olika verksamhetsområden arbetar vi aktivt för att skapa förutsättningar för kunskapsdelning och utnyttja möjliga synergieffekter för att hela tiden utveckla vårt erbjudande och skapa mervärde för våra kunder.

För oss är det viktigt att alltid agera proaktivt och ansvarsfullt i förhållande till våra kunder, konsulter, kandidater och samhället omkring oss. Vi är sju olika verksamheter som ingår i en och samma familj. Tillsammans vill vi bidra till ett välmående och hållbart samhälle.

NGS GROUP

VI HAR KONTOR I STOCKHOLM, GÖTEBORG, KARLSKRONA OCH OSLO VILKET GÖR ATT VI HAR EN STARK LOKAL NÄRVARO FÖR MÅNGA AV VÅRA KUNDER OCH PERSONAL



496 000 000

VÅR OMSÄTTNING 2021



122

SÅ MÅNGA CHEFSTJÄNSTER REKRYTERADE VI TILL OFFENTLIG SEKTOR UNDER 2021





2 420

2021 FÖRMEDLADE VI SÅ HÄR MÅNGA UPPDRAG INOM VÅRDSEKTORN

105

SÅ MÅNGA REKRYTERINGSUPPDRAG AV LEDARE OCH SPECIALISTER I FINANSSEKTORN HAR VI GENOMFÖRT UNDER 2021





88 000

SÅ MÅNGA TIMMAR ARBETADE VÅR PERSONAL I FÖRSKOLOR, SKOLOR OCH GYMNASIUM UNDER 2021

NGS GROUP ÄR SEDAN 2011 ISO-CERTIFIERADE ENLIGT 9001:2015

ISO 9001 CERTIFIED A3CERT

NGS GROUP ÄR MEDLEMMAR I KOMPETENSFÖRETAGEN, EN DEL AV ALMEGA

AUKTORISERAT BEMANNINGSFÖRETAG



Hållbara värden

NGS verksamheter utvecklas varje dag genom de sätt på vilka vi levererar våra tjänster, upprätthåller integritet och professionalitet samt förfinar vårt erbjudande. Våra ledstjärnor, Tillsammans och Affärslust, samt vår uppförandekod utgör grunden för vårt förhållningssätt.

Våra ledstjärnor
NGS värdeord uttrycks i de två orden tillsammans och affärslust. Dessa två ord sammanfattar vår vision, att vara en samlingsplats för kompetens och kunskap för förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden. Genom att bidra till människors professionella utveckling medverkar vi varje dag till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad, där vi bidrar till våra kunders framgång genom att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna.

Etik och moral
NGS arbetar med och för människor. Vi lever som vi lär genom att hålla en hög etik och moral i samtliga våra relationer. Vi utför vårt arbete på ett ansvarsfullt, transparent och konsekvent sätt och motsätter oss all typ av korruption. Vi förväntar oss samma inställning från alla parter vi samarbetar med.

Medarbetarperspektiv
Vår ambition är att främja framväxten av en mer innovativ och dynamisk arbetsmarknad. Vi är övertygade om att möta individens behov och önskan av att med ett stort mått av frihet själv bestämma över hur sin arbetsdag och sitt arbetsliv ska se ut är vårt viktigaste uppdrag, både som arbetsgivare och som rekryterare till tjänster hos våra kunder. Genom ett nära samarbete med våra konsulter och kandidater samt med lyhördhet för varje individs önskemål eftersträvar vi att vara branschens mest attraktiva arbetsgivare.

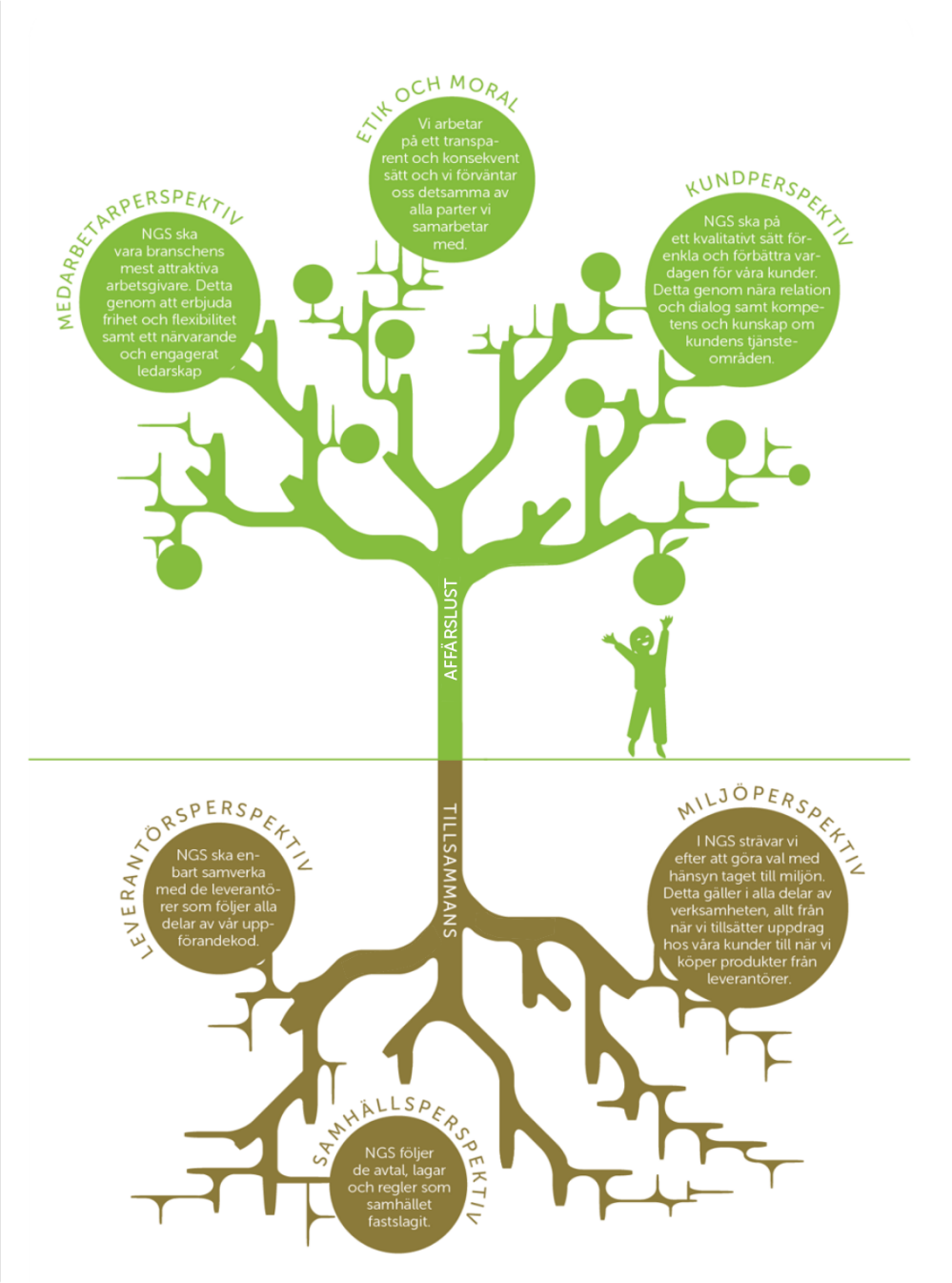
Kundperspektiv
NGS ska på ett kvalitativt sätt förenkla och förbättra vardagen för våra kunder. Vi ska vara den mest kvalificerade leverantören av chefsrekryteringar inom offentlig sektor och ledande rekryterare inom ekonomi, bank och försäkring. Inom vård, socialtjänst och skola ska vi vara en trygg och pålitlig leverantör vid de olika bemanningslösningar som krävs för att viktiga samhällsfunktioner ska fungera. Detta gör vi genom en nära dialog och relation med våra kunder samt med hög kompetens och kunskap om de specifika tjänsteområden vi bemannar och rekryterar till.

Samhällsperspektiv
NGS ska följa de avtal, lagar och regler som samhället fastslagit. Som noterat bolag har vi dessutom att följa koden för bolagsstyrning samt

andra regulatoriska krav. Vi har ett aktivt och engagerat hållbarhetsarbete och är kvalitetscertifierade samt auktoriserade via Almega. NGS har tydliga mål avseende både tillväxt och lönsamhet och bidrar till samhällets totala utveckling både genom att erbjuda arbetstillfällen till medarbetare och effektiva kompetenslösningar till företag och organisationer.

Miljöperspektiv
Inom NGS strävar vi efter att göra val med hänsyn taget till miljön. Detta gäller i alla delar av verksamheten - såväl när vi tillsätter uppdrag hos våra kunder som när vi köper produkter från leverantörer. Som tjänsteproducerande bolag har vi förhållandevis liten direkt miljöpåverkan men vi är en aktiv och medveten aktör för att ta vår del av miljöansvaret.

Leverantörsperspektiv
NGS har som utgångspunkt att våra för ändamålet relevanta leverantörer följer vår uppförandekod. Vi förväntar oss också att våra leverantörer ska kommunicera kraven till sina leverantörer ett led bakåt i leverantörskedjan och ansvara för att kraven följs hos dem. Vi eftersträvar att vi på sikt utvecklas tillsammans med våra leverantörer. Vi utvärderar resultatet av vårt arbete genom ekonomisk rapportering och kvalitetsuppföljning som resulterar i åtgärder och förbättringsarbeten.





Vårt ansvarsfulla företagande

NGS arbetar för att på ett kvalitetssäkrat, effektivt och hållbart sätt skapa möjligheter och hitta lösningar. Vi arbetar långsiktigt och ansvarsfullt och tillämpar arbetssätt och metoder som tar sin utgångspunkt i behov och önskemål hos såväl våra kunder som våra medarbetare.

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

God affärsetik är nödvändigt för ett ansvarsfullt företagande och en förutsättning för att våra kunder och intressenter ska vilja samarbeta med oss. NGS motsätter sig alla former av korruption och aktiviteter som förhindrar konkurrens på lika villkor. Detta är grundläggande bland annat för vårt arbetssätt i de upphandlingar som våra bolag är involverade i. Vi agerar affärsmässigt och korrekt i samband med affärsuppgörelser och förhandlingar och lovar bara det vi kan hålla för att kunna leverera det vi lovat.

NGS med de dotterbolag som det berör är medlemmar i Kompetensföretagen, som är en del av Almega. Det är en kvalitetsstämpel som påvisar att vi följer specifika regelverk och arbetar för god etik mot våra kunder, medarbetare och samhälle.

Vi är ett börsnoterat bolag som verkar i en offentlig miljö. Vår position som noterat bolag innebär att vi enligt börsens regelverk och koden för bolagsstyrning, transparent och regelbundet rapporterar om vår ekonomiska ställning och vår verksamhet gentemot börsen och våra aktieägare men också för övriga intressenter.

NGS levererar positiva resultat, vilket är en förutsättning för fortsatt tillväxt och långsiktigt säkrande av våra åtaganden gentemot kunder och uppdragstagare, leverantörer och det offentliga. Det möjliggör också fortsatt affärsutveckling och tillväxt inom nya verksamheter, i enlighet med vår strategi som innefattar såväl organisk som förvärvad tillväxt.

Rekrytering av personal och tillsättning av uppdrag sker i enlighet med vårt kvalitetsledningssystem ISO 9001:2015, vilket innebär att vi har förankrade kvalitetsprocesser med syfte att säkerställa rätt medarbetare till rätt uppdrag och rätt tjänst.



Vårt sociala engagemang

För att bidra till långsiktigt värdeskapande fokuserar vi på hållbarhet inifrån och ut genom att se till att våra medarbetare har de bästa möjliga förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv.

Vår viktigaste tillgång är våra medarbetare. För oss är det avgörande att vara en attraktiv arbetsgivare och se till att våra medarbetare trivs, utvecklas och mår bra. Som arbetsgivare har vi skyldighet att ta vårt arbetsmiljöansvar samt att arbeta för att våra medarbetares mänskliga rättigheter såsom icke-diskriminering och anställningsrättigheter tillgodoses.

Våra konsulter har en regelbunden dialog med sina konsultchefer i anslutning till varje nytt uppdrag. Vi vet att en tät och nära dialog med våra medarbetare är värdefull. Vi för också regelbunden dialog med våra kunder för att säkerställa sunda arbetsförhållanden och för att snabbt kunna agera för våra medarbetares bästa. Inom rekrytering har vi gedigen uppföljning med kandidater kring hur tjänsten faller ut och arbetar med långsiktig uppföljning och aktiva kandidatrelationer.

I vårt ledarskap utgår vi från att det ska vara nära till respektive chef och tydlighet kring arbetsuppgifterna och samverkan med kollegor. Vi är värderingsburna och accepterar inte någon form av nedsättande eller förminskande attityd, vare sig i uppdrag eller i relationer med kollegor. Vi arbetar kontinuerligt med uppföljning och utbildning. Våra policyer avseende jämställdhet, mångfald och arbetsmiljö samt vår uppförandekod är alla viktiga i detta ständigt pågående arbete.

Vi arbetar utifrån vår jämställdhetsplan som ett verktyg för att styra att vi erbjuder lika villkor på arbetsplatsen oavsett kön samtidigt som vi motverkar all form av diskriminering. Våra kvalitetsprocesser säkerställer att rekrytering av personal enbart sker efter kvalifikationer eftersom vi i vårt arbete utgår från en normkritisk metodik.

NGS är bundet av de lagar och avtal som gäller inom de områden där vi är verksamma. Detta säkerställer att våra medarbetare har de avtal som är relevanta och är en förutsättning för oss som långsiktig aktör på våra olika marknader.

Vårt uppdrag som arbetsgivare är att säkerställa att vi kan erbjuda flexibla och utvecklande tjänster och uppdrag i en trygg och ansvarstagande organisation. En av NGS framgångsfaktorer är vår möjlighet att erbjuda intressanta tjänster och uppdrag och vi kan ofta skräddarsy dem åt våra kandidater och uppdragstagare. Vi vet att våra medarbetare uppskattar självständighet och möjlighet att själva bestämma över sin arbetssituation och att detta ger dem möjlighet att utvecklas som individer och i sina professioner.



Vårt ansvar för miljön

NGS strävar efter att i alla delar av verksamheten göra val med hänsyn taget till miljön. Det är vårt ansvar att göra regelbundna utvärderingar, utbilda våra medarbetare i miljöfrågor samt arbeta aktivt för att minimera vår negativa miljöpåverkan.

För att bidra till långsiktigt värdeskapande behöver vi vara lyhörda, kunniga och proaktiva när det kommer till hållbarhetsfrågor. Vi har under 2021 fortsatt att utbilda våra medarbetare i hållbarhetsfrågor och har haft ett flertal utbildningar och workshops för att diskutera hur vi på bästa sätt tar vårt interna miljöarbete vidare.

Vi arbetar systematiskt med att minska vår verksamhets negativa miljöpåverkan och att ständigt förbättra vår insikt i hur och på vilket sätt vi kan påverka miljön till det bättre. Inom NGS påverkar vi vårt avtryck på miljön bland annat genom resor, vår elförbrukning och våra val av leverantörer vid inköp av material och tjänster.

Vår personal arbetar med Norden som bas och vårt mål är att våra resor ska vara så miljövänliga som möjligt. Därför mäter vi resor med tåg jämfört med flyg, med en ständig ambition att minska antalet flygresor. Till största delen avgörs vår direkta miljöpåverkan av de resor som våra medarbetare gör i tjänsten. De flesta internmöten sker via videosamtal och telefon men våra konsulter är dagligen ute på uppdrag, vilket innefattar resor till och från dessa. Vi har en närhetsprincip, vilket innebär att vi alltid väljer den kvalificerade person som är närmast uppdraget, med hänsyn tagen till miljön och konsultens kompetens.

NGS miljöpolicy styr miljöarbetet inom NGS. Utfallet mäts och följs upp genom mätningar av vårt koldioxidavtryck. Under de senaste två åren har den ökade digitaliseringen gjort att vi i ännu större utsträckning kan använda digitala möten i stället för att resa mellan kontoren för möten, vilket visar sig i minskade utsläpp från resor.

Vi uppfyller lagar och förordningar samt samarbetar med myndigheter och organisationer så att vårt miljöarbete utformas i samklang med samhällets miljömål.

NGS Uppförandekod antogs 2014 och ställer en förväntan på våra leverantörer att följa villkoren i uppförandekoden. Alla NGS avtalsleverantörer utvärderas årligen utifrån tre punkter: miljöarbete, kvalitetsarbete och leverans. Vi har verksamheter i flera olika delar av Norden och har som mål att välja leverantörer i närområdet.













En dag med Rena Mälaren

Våra dotterbolag Qsearch och Human Capital engagerade sig i projektet Rena Mälaren och hjälpte till att städa Stockholms vatten från giftiga tungmetaller och skräp.

Projektet Rena Mälaren startades för fyra år sedan av Fredrik Johansson. Allt började med att han skulle filma en väns båt undertill och dök ner vid Norr Mälarstrand. Under dyket fann han chockerande många bilbatterier som låg på botten runt båtarna och han beslutade sig för att något måste göras. Det blev startskottet för projektet. Idag är de runt 300 frivilliga dykare och repdragare som regelbundet städar Stockholms vatten från giftiga tungmetaller och skräp. Bara runt Norr Mälarstrand har de plockat upp 2,3 ton med batterier.

– Båt- och bilbatterier är absolut giftigast, de innehåller frätande svavelsyra och den giftiga tungmetallen bly. Men det finns många andra saker som är farliga där nere. Däck är det vi plockar upp mest av, om vi räknar i vikt. Förr i tiden innehöll de ännu fler PAH-oljor som är cancerogena, berättar Fredrik.

Rena Mälaren utför minst en städning i veckan, ofta fler. Projektets syfte är att få bort gifter från Mälaren och Östersjön samt att väcka opinion för att få människor att sluta slänga sopor i vår ömtåliga vattenmiljö. Parallellt med städningarna förs politiska samtal och Fredrik Johansson försöker påverka i olika vattenfrågor. Ansvarsfrågan har hela tiden varit problematisk.

– Det är ”No man’s water”. Det finns många myndigheter i Stockholm som har varsin liten skärva av ansvaret, men det är ingen som sitter med helheten. I början när jag ringde runt till de olika myndigheterna trodde jag att jag hade fått en stroke, jag blev bara runtskickad. Det är helt enkelt ingen som har helhetsansvaret för vattnet i Stockholm idag.

Qsearch och systerbolaget Human Capital var med som volontärer vid ett dyk i början av december. Dagen började på kontoret vid Kungsgatan där syftet med projektet presenterades och säkerhetsreglerna inför dyket gicks igenom. Säkerheten är A och O. Repdragaren och dykaren måste hela tiden ha kontakt via sin lina som blir som en navelsträng. Efter genomgången åkte hela gruppen ut till Hornsbergsstrand, dykplatsen för dagen. Det var kallt och snöade häftigt vilket gjorde det svårt att se över till andra sidan vattnet. Emma Rosén, rekryteringskonsult på Human Capital var med och hjälpte till som repdragare.

– Det kändes bra att få vara med och göra skillnad på ett så konkret sätt. Att handgripligen stå och dra upp skräpet ur vattnet. Vi kom verkligen närmare varandra som ett team. Man hade aldrig klarat det själv, utan det krävdes verkligen teamwork. Vi fick ett rejält pass också – det var riktigt tungt att försöka dra upp en kundvagn som hade fastnat och hela tiden växla mellan att dra och hålla emot. Jag hade rejäl träningsvärk i armarna dagen efter, berättar Emma.

Projektet Rena Mälaren väcker intresse. Flera nyfikna personer som passerade under dagen stannade till och ställde frågor kring projektet och lovordade deras arbete. Ett äldre par som var ute och promenerade fick rycka in och hjälpa till att dra när en kundvagn fastnat mot en kant och var svår att få upp.

– Det märks att det väcks ett engagemang bara av att synliggöra vad som har dumpats i vattnet. Vi behöver fråga oss vad händer med vårt vatten. Det är något som vi som bor här, som har vatten överallt omkring oss, tar förgivet. Det kändes bra att få vara med och medvetengöra frågan, säger Emma.

Kollegorna på Qsearch och Human Capital fick totalt upp ca 500 kg skrot från botten. Allt från kundvagnar, cyklar, elsparkcyklar till kundkorgar och en skateboard. Emma Rosén var tacksam över möjligheten att få vara med och göra skillnad och kände sig nöjd med vad de uträttat under dagen.

– Det var en häftig känsla att stå där i snöovädret och dra och kämpa och plötsligt se vad som kommer upp ur djupet. Det var förvånande att se hur mycket vi fick upp under timmarna vi var ute. Man fick verkligen en aha-upplevelse – tänk att allt det här ligger och skräpar på botten. Sen är det självklart också en oerhört bra känsla efteråt, att man har hjälpt till och gjort en insats för miljön.

Visionen för Rena Mälaren är att projektet ska spridas och bli större. Ett sätt att nå ut är att samarbeta med företag och sprida kunskap kring olika miljöfrågor. Projektet är helt ideellt och är beroende av volontärer. Fredrik Johansson ser positivt på att hållbarhet hamnar allt högre upp på agendan och att fler och fler företag väljer att engagera sig. Vädret till trots minns han dagen i december med värme.

– Det var ett riktigt snöoväder just den dagen vi var ute men trots det var det en väldigt fin stämning i gruppen. Våra volontärer hade fixat kaffe och bullar till fikat som vi avslutade dagen med. Trots kylan där ute så kändes det som en varm dag i hjärtat, berättar Fredrik.

Hittills har Rena Mälaren rensat Stockholms vatten från:

- 26 ton båtbatterier
- 980 elsparkcyklar
- 5 bilar
- 15 motorcyklar/mopeder
- 174 ton med sopor

www.renamalaren.com

NGS bidrag till FN:s globala mål

NGS vill ta ansvar för en global och hållbar värld som efterlämnar tillgångar och möjligheter för framtida generationer. Vi tror att vi bäst bidrar genom att göra vår affär hållbar och växande genom att vi varje dag förser företag och organisationer med talanger och ledarskap.

Agenda 2030 innehåller FN:s sjutton globala mål för hållbar utveckling. I vårt gemensamma arbete vill vi medverka till uppfyllandet av de globala målen, eftersom vi vet att det spelar roll vad vi gör - varje dag och i alla sammanhang. De globala målen ska vara väl kända i vår organisation och vi ska vara en del av den globala uppgift som nu ligger framför alla individer, företag och organisationer.

Vi står bakom samtliga sjutton globala mål och anser att flera av målen har stor betydelse inom vår organisation. Jämställdhet och minskad ojämlikhet är prioriterade frågor för oss och vi vill bidra till mål 5 – *Jämställdhet* och 10 – *Minskad ojämlikhet*. Vi vill även verka för hållbara konsumtions och produktionsmönster genom att minimera vår egen negativa miljöpåverkan (Mål 12 – *Hållbar konsumtion och produktion*). Genom våra verksamheter inom skola och vård bidrar vi även till mål 4 – *God utbildning för alla* och mål 3 – *God hälsa och välbefinnande*. Vi har dock identifierat mål 8 – *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt* som det mål där vi bedömer att vi kan bidra som mest.

Mål 8 i Agenda 2030 handlar om att verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt samt full och produktiv sysselsättning för alla. Vi har valt att fokusera på detta mål, för att visa hur vi som ett av många tjänsteföretag aktivt kan vara del i den globala uppgiften, genom att bryta ned FN:s mål till vår egen verksamhet.





Så bidrar vi till FN:s mål 8

NGS har valt att fokusera på FN:s mål 8 för att visa på hur vi som en tjänsteproducerande koncern aktivt kan ta ansvar för FN:s globala uppgift, genom att bryta ner deras mål till vår egen verksamhet. Så här mäter vi vårt bidrag.

Skapar arbetstillfällen
När NGS förmedlar uppdrag och tjänster är vi delaktiga i att skapa fler arbetstillfällen på en expanderande marknad. Vi har både resurser och kompetens att vara innovativa och nyskapande i detta arbete.

Vi har valt att utlokalisera vår ekonomihantering från Stockholmsregionen. Detta har betydelse för regional utveckling och växande arbetsmarknader där vi och våra medarbetare lever och verkar.

Underkonsulter knutna till NGS
Att mäta hur många företag som är verksamma via oss i egenskap av underleverantörer är ett viktigt mått på hur vi som nätverksaktör möjliggör start av nya tjänsteföretag i Norden - inte minst inom yrken där kvinnor är verksamma.

Ökad valfrihet
Genom att NGS till stor del verkar inom offentlig sektor i Norden har vi genom vår verksamhet öppnat upp möjligheter för människor att styra både var, hur och när de vill arbeta, med en större valfrihet och tillgång till intressanta uppdrag. Friheten att välja själv och möjligheten att arbeta med stora delar av Norden som bas innebär att fler och fler personer väljer en annan inriktning på sitt yrkesliv via oss.

Nöjda medarbetare
Nöjda medarbetare är grunden för att NGS ska kunna fortsätta att bidra till FN:s mål 8. Våra medarbetares engagemang och insatser är förutsättningen för att NGS ska lyckas med målet att bidra till en hållbar samhällsutveckling och därför är vår ambition att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder möjligheter till personlig utveckling.

För att säkerställa att vi förblir en attraktiv arbetsgivare mäter vi kontinuerligt medarbetarnöjdhet hos våra interna medarbetare genom en pulsmätning. Detta för att vi vid stor andel distansarbete ska kunna få ögonblicksbilder av medarbetarnas engagemang och nöjdhet samt tidigt kunna fånga upp signaler om att åtgärder behöver sättas in avseende till exempel diskriminering, arbetsmiljö eller ledarskap.

Varje år genomförs även en medarbetarnöjdhetsundersökning för våra konsulter. Utfallet analyseras och ligger till grund för NGS förbättringsarbete. Vi arbetar för att skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor för våra medarbetare. För oss är det viktigt att våra medarbetare trivs och känner att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Rekrytering och urval
Varje dag förmedlar och rekryterar vi ett stort antal medarbetare och ledare till privat och offentlig sektor. Vi använder en kompetensbaserad metod som matchar sökande mot kravprofil, både vid rekryteringar för egen och kunds räkning.

Vi vill verka för en ökad mångfald i våra rekryteringar och strävar efter att uppnå en objektiv och fördomsfri rekryteringsprocess. Detta innefattar alla steg av rekryteringsprocessen, från utformning av kravprofil till kommunikation, sökning och urval. I en av våra verksamheter har vi med hjälp av AI skapat mer objektiva urval där den sökandes kompetens står i fokus i rekryteringsprocessen.

Skatt tillbaka till samhället
Genom att NGS genererar positivt resultat bidrar vi till skatteinbetalningar som i sin tur kan användas till att skapa välfärd och utveckla viktiga samhällsfunktioner.

För mer information hänvisas till Appendix där mer omfattande beskrivning finns redovisad.

Hållbarhetsredovisning

Appendix

1. Processen

Under 2015 antogs det första utkastet till vårt förhållningssätt till hållbarhet fram. Detta förankrades med styrelsen och lade grunden för vårt fortsatta hållbarhetsarbete. En inventering hade då gjorts och de löpande dialoger som koncernen har med sina intressenter struktureras. Under 2016 genomfördes den första intressentanalysen med fördjupade dialoger och har sedan dess fortsatt i vårt behov av att förstå våra intressenters behov och vardag. Därefter upprättades en väsentlighetsanalys och översyn av övriga rutiner och policyers betydelse för det samlade hållbarhetsarbetet. Efter arbetet med externa konsulter och formgivare samt kommunikation med medarbetare och verksamhetsansvariga antog NGS sin första slutgiltiga hållbarhetsrapport år 2017. Arbetet med NGS hållbarhetsrapport är under ständigt arbete och styrelse samt ledning har genomgått utbildning i hållbarhetsarbete- och rapportering för att möta samhällets krav och behov.

I framtagandet av rapporten har vi inspirerats av UN Global Compact och GRI-mätetal, men framför allt fokuserat på hur en tjänstekoncern kan bidra till FN:s globala mål.

Denna rapport, som i sin första del är NGS Hållbarhetspolicy och den andra delen en redovisning av NGS hållbarhetsarbete, antogs av Styrelsen 2018-02-13 och reviderades 2022-03-24. Delar av informationen återges i NGS årsredovisning men hållbarhetsrapporteringen redovisas separat.

Vid styrelsemötet i februari 2022 diskuterade styrelsen 2021 års rapports utformning och tog del av väsentliga risker och åtgärder.

2. Affärsmodell

I dagens samhälle finns ett stort behov av flexibla kompetensförsörjningslösningar som skapar grunden för en konkurrenskraftig verksamhet. NGS uppdrag är bland annat att förmedla kompetens inom bristyrken och hjälpa kunder med att bemanna och rekrytera till de uppdrag som kunden själv inte har möjlighet att tillsätta vid kortsiktiga eller varaktiga behov. NGS styrka är att vara en länk mellan de medarbetare som finns tillgängliga på arbetsmarknaden och de kunder som har ett personalbehov att fylla. Vi arbetar med bemanning och rekrytering, i ett väl utprövat koncept. Våra kunder återfinns både inom offentlig och privat sektor.

3. NGS och de globala målen

NGS vill vara en drivande kraft för uppfyllandet av de globala målen. Vi är verksamma i Norden och vi har förmånen att leva och verka i samhällen som präglas av samhörighet, ansvarstagande och demokrati. Välståndet byggs på marknadsekonomisk grund och den offentliga sektorn är en viktig del i att förverkliga målsättningen att alla ska få tillgång till samhällstjänster som präglas av likvärdighet, kvalitet och förutsägbarhet. Det är i den miljön vi och våra medarbetare, kunder och leverantörer arbetar varje dag. Vi har och vill ta ansvar för en global och hållbar värld som efterlämnar tillgångar och möjligheter för framtida generationer. I den tid vi lever i måste förståelsen och samhörigheten över gränser öka. Vi tror att vi bäst bidrar genom att göra vår affär hållbar och växande. Att vi varje dag löser uppgifter, bemannar och förser organisationer och företag med talanger och ledarskap genom kvalitetssäkrade arbetssätt. Vi väljer därför i vår hållbarhetsrapport att redogöra för hur vi specifikt bidrar.

De sjutton olika globala målen ska vara väl kända i vår organisation och vi ska vara en del av den globala uppgift som nu ligger framför alla individer, företag och organisationer. Frågor kring hälsa och välbefinnande (mål 3), jämställdhet (mål 5) och minskad ojämlikhet (mål 10) är del i vår affärsmodell. Som koncern har vi en särskild möjlighet att mer aktivt driva mål 8, om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Vi har därför valt att fokusera på detta mål, för att visa hur vi som ett av många tjänsteföretag aktivt kan vara del i den globala uppgiften, genom att bryta ned FN:s mål till vår egen verksamhet. Bara så kan det bli genomförbart – genom kunskap och engagemang men också med investeringar, avtal och leverans av samhällsviktiga tjänster. För oss är det en förmån att varje dag kunna göra vår insats genom vårt arbete.

Mål 8 Arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Mer än hälften av världens arbetstagare befinner sig i osäkra anställningar, ofta instängda i en ond cirkel av lågproduktiva yrken med dålig lön och begränsad tillgång till både utbildning och socialförsäkringar. Detta gäller i högre utsträckning kvinnor än män. Under de kommande 20 åren väntas dessutom den globala arbetskraften öka med 800 miljoner människor, vilket kräver stora ansträngningar för att skapa nya jobb. Att främja makroekonomisk stabilitet och gott investeringsklimat, sysselsättning och anständiga arbetsvillkor är viktiga faktorer för hållbar utveckling.

Goda förutsättningar för privat företagande och entreprenörskap är en av grundpelarna för en tillväxt som hela samhället deltar i, och för att målet om utrotning av extrem fattigdom år 2030 ska kunna bli verklighet. För att företagen till fullo ska kunna utveckla sin potential är tillgång till nationella, regionala och globala marknader avgörande. Dessa faktorer är också viktiga för utländska investeringar, som kan ge ett viktigt bidrag till sysselsättning, innovation, teknologiöverföring och produktiv kapacitet.

Främjande av anständiga arbetsvillkor bör bedrivas parallellt med att utvidga tillgången till grundläggande sociala förmåner. Sociala trygghetssystem främjar trygga individer, minskar risken att barn exploateras, stabiliserar ekonomin vid kriser och underlättar mobiliteten på arbetsmarknaden.

Vad betyder detta för NGS?

1. Vi ska ha en för branschen god och uthållig tillväxt. Genom att vara en koncern inom bemanning, rekrytering och executive search bidrar vi till diversifiering och innovation. Vi vet att med våra system och kvalitetsrutiner bidrar vår verksamhet till högre förädlingsvärde. I våra uppdrag ser vi till uppdragstagarens kompetens och uppdragsgivarens behov och kan matcha dessa för att nå en högre arbetsintensitet, hög kvalitet i arbetet och ökad effektivitet.

Vi kan ofta skräddarsy uppdrag och ökar flexibiliteten både på de lokala och de nationella arbetsmarknaderna. På så sätt kommer fler människor i arbete och till sin fulla rätt. Företag och organisationer får den efterfrågade kompetensen de söker. Genom vår relation till våra kunder, ofta i långa uppdragsrelationer, kan vi tillsammans utveckla och erbjuda innovativa lösningar.

2. NGS verkar i tjänstesektorn och har förhållandevis liten direkt miljöpåverkan genom vår verksamhet. Dock kan vi ta ökat ansvar för hur vi konsumerar och upphandlar tjänster i vår värdekedja. Vi underlättar för våra uppdragstagare och kunder att ställa krav. Eftersom vi har verksamhet i olika delar av Norden prioriterar vi att matcha behov lokalt och använda lokala företag som leverantörer, bland annat för att minska miljöpåverkan i vår verksamhet.

3. Vi arbetar med människor som söker uppdrag och anställning utifrån sina olika förutsättningar. Inom bemanningsuppdragen kan vi vara mer flexibla och varierande än många traditionella arbetsgivare. Inom chefsförsörjning söker vi aktivt talanger och erfarna personer. Det innebär ofta att många människor får en ny möjlighet genom våra sökrutiner, där vi ansvarsfullt hanterar personuppgifter och där vi i dialog med olika kandidater kan skapa möjligheter, inte minst för äldre arbetskraft att fortsatt verka i arbetslivet. Vi är transparenta i vårt arbetssätt och har höga krav på etik i affärsrelationer. Vi arbetar med ramavtal och har kollektivavtal.

Självklart mäter vi konstant hur våra arbetstagare och uppdragstagare uppfattar oss som ansvarsfull arbetsgivare och pålitlig tjänsteleverantör.

4. NGS är en nischad bemannings- och rekryteringskoncern som till stor del arbetar med legitimationsyrken. Våra kunder ställer höga krav på erfarenhet hos våra medarbetare med uppdrag för dem. Inom ramen för vår affärsutveckling arbetar vi inom vissa segment med att utveckla mer juniora medarbetare att kunna ta första steget in i krävande uppdrag, med tydlig arbetsledande resurs. Inom chefsförsörjning till företag och offentlig sektor arbetar vi i huvudsak med seniora tillsättningar.

5. I vår del av världen är vi förskonade från tvångsarbete och barnarbete, men NGS har som samhällsaktör i ett Norden som upplever nya utmaningar anledning att ha hög beredskap för att tillsammans med andra kunna reagera och agera i de fall som utsatta människor skulle utnyttjas på vår arbetsmarknad.

6. Arbetsmarknaden i Norden utvecklas i takt med tekniska, kulturella och ekonomiska förändringar. NGS är del i detta och bidrar aktivt till en växande arbetsmarknad, med olika former av lösningar. I vår roll som arbetsgivare har vi höga krav på säkerhet och trygghet på de uppdrag vi bemannar och förmedlar. Genom vår affärsmodell kan vi bidra till säkerhet och trygghet även för de som inte vill ha en fast anställning.

4. Relevanta hållbarhetsprinciper och riskbedömning

Varje dag förmedlar och rekryterar vi ett stort antal medarbetare och ledare till privat och offentlig sektor. För NGS finns hållbarhetsprinciper och för att möta våra intressenters krav ska:

• NGS påvisa att vi har en ekonomisk uthållighet med långsiktig lönsamhet, konkurrensfördelar för att säkerställa att vi kontinuerligt skapar nya arbetsmöjligheter och ger avkastning till våra aktieägare.

• NGS arbeta med kvalitet i de tjänster som vi levererar genom grundliga kontroller, upparbetade rutiner och en effektiv organisation.

• NGS säkerställa att alla våra olika verksamheter drivs etiskt och moraliskt och avvisar all form av korruption, kartellbildning och bestickning.

• NGS erbjuda våra medarbetare flexibla alternativ och uppdrag med utvecklingsmöjligheter med arbetsmiljö och säkerhet i fokus.

• NGS vara en icke-diskriminerande organisation där allas värde, kunskap och personlighet sätts i centrum.

• NGS kontinuerligt föra en transparent dialog med våra intressenter och bidra till en hållbar samhällsutveckling. Vi ska ha en tydlig kommunikation mot aktiemarknaden och vår omvärld.

Hantering av väsentliga risker

Det är styrelsens bedömning att ovanstående sex punkter är de mest relevanta för NGS. Styrelsen arbetar kontinuerligt för att säkerställa god intern kontroll, återkommande rapportering, uppdatering och tydligt stöd i instruktioner och rutiner för bolagets ledning.

5. Genomförande och granskningsförfarande

Det yttersta ansvaret för NGS hållbarhetsredovisning ligger hos styrelsen och VD, men med operativt genomförande från koncernens ledningsgrupp. En arbetsgrupp med deltagare från olika delar av organisationen driver det operativa och löpande hållbarhetsarbetet.

NGS hållbarhetsarbete ska vara integrerat i den dagliga verksamheten och vara ett naturligt sätt att agera för att uppnå en långsiktig och hållbar företagsstyrning. Uppföljning av de olika hållbarhetsmålen sker genom internkontroll och granskning för att verifiera att verksamheten följer de givna riktlinjer som styrelsen och VD satt upp.

För att alla medarbetare skall ha tillgång till information och policyer finns de samlade på NGS intranät.

NGS Group är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001:2015. Certifiering och de tillhörande revisionerna, säkerställer kvalitet i leverans i förhållande till att möta kunder, kandidater och medarbetares krav och behov. ISO-certifiering innebär också att man säkerställer effektivitet i processer och utvecklar leveransförmågan.

Processägare har arbetsgrupper för att säkerställa löpande utveckling av våra processer.

NGS är ett auktoriserat bemanningsföretag. För att inneha auktorisation går bolaget igenom en årlig granskning för att säkerställa att vi uppfyller höga krav och arbetar seriöst, auktorisationen är en trygghet för både kunder och medarbetare.

Vårt miljömässiga ansvar

NGS uppförandekod ställer en förväntan på NGS leverantörer att följa villkoren i uppförandekoden. Alla NGS avtalsleverantörer utvärderas årligen utifrån tre punkter: miljöarbete, kvalitetsarbete och leverans. Vi kräver också att alla leverantörer åtar sig att efterleva NGS uppförandekod och genom att signera uppförandekoden bekräfta åtagandet.

Utvärderingen görs inom ramen ISO 9001-arbetet där leverantören får svara på ett antal frågor. Utifrån resultat av den årliga utvärderingen kategoriseras leverantörerna som ”godkända” eller ”har förbättringsbehov”. De leverantörer som kategoriseras ”har förbättringsbehov” – får en mer djupgående genomgång och kravställning på vilka delar de behöver uppnå för att kategoriseras som ”godkända”. Vår målsättning är att alla leverantörer skall kategoriseras som ”godkända”. Under 2021 är 92% av leverantörerna kategoriserade som ”godkända”.

NGS miljöpolicy styr miljöarbetet inom NGS. Utfallet mäts och följs upp genom mätningar av vårt koldioxidutsläpp som våra resor medför. Under de senaste två åren har den ökade digitaliseringen gjort att vi i ännu större utsträckning kan använda digitala möten i stället för att resa mellan kontoren för möten, vilket visar sig i minskade utsläpp från resor på 24 procent.

Vi återvinner avfall i så stor omfattning det är möjligt. På de kontor där fastighetsägaren inte skapat ett system för återvinning kravställer vi fastighetsägare att skapa möjligheter för återvinning.

Vårt ansvar som företag

NGS informerar alla anställda om företagets regelverk kring korruption. Internt hålls webbinarium för att utbilda inom området och skapa förståelse för vad korruption innebär och hur vi kan motverka, upptäcka och undvika hot om korruption och utpressning. I utbildningen ingår information om hur man rapporterar misstanke om korruption. NGS visselblåsarssystem säkerställer att överträdelse kan rapporteras anonymt. Eventuella rapporterade incidenter eller misstanke utreds skyndsamt och, när så är lämpligt, rapporteras de till VD och styrelse. Under 2021 har inga ärenden rapporterats.

Vårt sociala ansvar

Samhällsengagemang har alltid varit viktigt för NGS. Alla har ett ansvar att hjälpa andra som inte har det lika bra och vi vet att med gemensam kraft går det att göra skillnad och bidra till ett bättre samhälle. Varje år väljer vi att vid jul ge extra stöd till en utvald organisation för att få ett större genomslag. 2020 och 2021 har vi valt att stödja Minds arbete med att främja psykiskt välbefinnande genom att erbjuda medmänskligt stöd, sprida kunskap och driva påverkansarbete.

Vårt sociala ansvar utgår till stor del ifrån våra medarbetare, både konsulter som arbetar hos våra kunder och interna medarbetare. De policyer som styr arbetet med medarbetare innefattar förutom uppförandekoden diskrimineringspolicy och arbetsmiljöpolicy.

Varje år genomförs en medarbetarnöjdhets-undersökning för våra konsulter. Utfallet analyseras och ligger till grund för NGS förbättringsarbete. Genom förbättringsarbetet har NPS (Net Promoter Score) ökat från 58 till 60 under 2021, vilket klassificeras som mycket hög medarbetarnöjdhet. NMI har ökat från 91 till 93 procent.

Den årliga medarbetarundersökningen för interna medarbetare ersattes under 2021 av pulsmätning av medarbetarnöjdhet. Detta för att vi vid stor andel distansarbete ska kunna få ögonblicksbilder av medarbetarnas engagemang och nöjdhet samt tidigt kunna fånga upp signaler om att åtgärder behöver sättas in avseende till exempel diskriminering, arbetsmiljö eller ledarskap. Resultat från puls-mätningarna är transparenta, de enskilda medarbetarna har tillgång till resultaten för den enhet de tillhör.

Genom pulsmätningarna har vi ett verktyg som främjar dialog och möjliggör att löpande arbeta proaktivt med områden där vi identifierar förbättringspotential.

Övergripande resultat för koncernen mäts och följs upp av ledningen månadsvis. Under året har i snitt 92 procent av medarbetarna svarat på de veckovisa utskicken.

6. Mätetal

VÅRT MILJÖMÄSSIGA ANSVAR

	2019	2020	2021
FLYGTRAFIK* ANTAL RESOR PER MEDARBETARE	5,0	2,7	2,2
TÅGTRAFIK* ANTAL RESOR PER MEDARBETARE	12,7	8,7	6,5
CO2-UTSLÄPP** VID RESOR PER MEDARBETARE	0,3 ton	0,2 ton	0,1 ton
ELFÖRBRUKNING* ANTAL RESOR PER KONTORSANSTÄLLD	633 kwh	570 kwh	604 kwh

*Avser resor för våra verksamheter Nurse och Doc Partner, omräknat till heltidsanställda, inklusive underkonsulter.

**Koldioxidutsläpp, vid resor för våra verksamheter Nurse och Doc Partner, omräknat till heltidsanställda, inklusive underkonsulter.

VÅRT ANSVAR SOM FÖRETAG

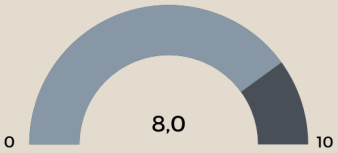
	2019	2020	2021
TILLVÄXT	-12,5%	-21,2%	14,7%
OMSÄTTNING	549 Mkr	432 Mkr	496 Mkr
SKATT	126 Mkr	99 Mkr	123 Mkr
UTDELNING TILL AKTIEÄGARNA	0 Mkr	0 Mkr	0 Mkr
ANTAL ANSTÄLLDA BASERAT PÅ ANTAL KONTROLLUPPGIFTER	1530	1111	1116
ANTAL MEDARBETARE OMRÄKNAT TILL HELTID INKLUSIVE UNDERKONSULTER	365	324	384
KÖNSFÖRDELNING STYRELSE, VD OCH LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE	♀ 44% ♂ 56%	♀ 44% ♂ 56%	♀ 50% ♂ 50%

VÅRT SOCIALA ANSVAR

	2019	2020	2021
SOCIALA ENGAGEMANG* ANTAL SOCIALA PROJEKT/DONATIONER	2	1	1
KUNDNÖJDHET AVSEENDE VÅRA REKRYTERINGSPROCESSER	92%	94%	95%
NÖJD MEDARBETAR INDEX (NMI)	85%	91%	93%
ENPS AMBULERANDE MEDARBETARE**	42	58	60

PULSMÄTNING MEDARBETARNÖJDHET
- INTERNA MEDARBETARE

TEMPERATUR:



UTFALL 2021, VIKTIGASTE KATEGORIERNA:

- ENGAGEMANG 8,7
- MENINGSFULLHET 8,2
- DELAKTIGHET 8,1
- TEAMKÄNSLA 8,5
- LEDARSKAP 8,2
- ENPS INTERNA MEDARBETARE 37

*Sociala engagemang 2020 och 2021: Gåva till Mind som arbetar preventivt mot psykisk ohälsa.

**ENPS är ett mått på medarbetarlojalitet där värde 0 - 50 definieras som god lojalitet.



NGS Group AB (publ)
Kungsgatan 12
111 35 Stockholm

Tel: +46 8 505 808 30

www.ngsgroup.se