

Bilaga ManpowerGroup Sveriges hållbarhetsrapport 2023

Detta dokument är en bilaga till ManpowerGroup Sveriges hållbarhetsrapport för 2023, publicerad i juni 2024. Syftet med bilagan är att redovisa detaljer som av utrymmesskäl inte fått plats i hållbarhetsrapporten.

Alla väsentliga resultat finns beskrivna i rapporten. Denna bilaga innehåller fördjupad information som klargör hållbarhetsarbetet i större detalj, uppdelat per GRI-område. Observera att tabeller med redovisning av GRI finns sist i hållbarhetsrapporten.

Bilagan bör läsas i kombination med hållbarhetsrapporten, inte fristående. Bilagan innehåller hänvisningar till hållbarhetsrapporten, främst vid de fall då rapporten innehåller mer omfattande information eller hela beskrivningen av GRI-frågan. Bilagan omfattar inte samtliga GRI-områden.

Denna bilaga innehåller:

Strategier, policyer och praxis	
2-23	Policyåtagandet
2-24	Förankring av policyåtaganden i bolagets verksamhet
2-25	Processer för att avhjälpa negativ påverkan
2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen
Anställda	
2-7	Anställda
2-8	Medarbetare som inte är anställda
2-19	Lön/ersättning
2-20	Process för att fastställa ersättning
2-21	Årlig total ersättning
401-1	Nyanställning och personalomsättning
401-2	Förmåner som ges till heltidsanställda men ej tillfälligt- eller visstidsanställda
401-3	Föräldradedighet
402-1	Minsta uppsägningstid vid verksamhetsförändringar
404-2	Program för att uppdatera de anställdas kompetens och övergångsstöd
405-2	Löneskillnad mellan könen
Leverantörer	
408-1	Verksamheter och leverantörer där betydande risk för barnarbete identifierats
409-1	Verksamheter och leverantörer där betydande risk för tvångsarbete eller obligatoriskt arbete identifierats
414-1	Andel nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier
414-2	Negativ påverkan i leverantörskedjan utifrån sociala kriterier samt vidtagna åtgärder
Styrning och ledning	
2-9	Koncernens styrning och sammansättning
2-10	Val och utnämningar till högsta beslutande organ
2-11	Ordförande styrelsen
2-12	Styrelsens och företagsledningens roll i att identifiera och styra hållbarhetsarbete
2-13	Delegering av ansvar för hållbarhetsarbete
2-15	Intressekonflikter
2-16	Kommunikation av kritiska ärenden till ledningen
2-18	Utvärdering av ledningens hållbarhetsarbete

Strategi, policyer och praxis

I detta kapitel redovisas GRI:

2-23	Policyåtagandet
2-24	Förankring av policyåtaganden i bolagets verksamhet
2-25	Processer för att avhjälpa negativ påverkan
2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen

2-23 Policyåtagandet

Policyer

- Etikpolicy [Affärsetik och uppförandekod](#)
- [Policy för mänskliga rättigheter](#)
- Leverantörsuppförandekod, [Supplier code of conduct](#) som inkluderar FN Global Compact, där mänskliga rättigheter är en av de tio principerna och ILO (International Labor Organization standards).

Vår etikpolicy "**Affärsetik och uppförandekod**" belyser våra värderingar och finns på ett tjugotal språk, även svenska. Etikpolicyn har tagits fram av ManpowerGroup globalt och godkänts av den högsta ledningen. Etikpolicyn gäller alla, inklusive ManpowerGroups medarbetare, samarbetspartners, ledande befattningshavare, dotterbolag, styrelseledamöter och andra individer och företag som tillhandahåller tjänster till ManpowerGroup.

Vår etikpolicy klargör bland annat att "inga affärspartners ska anlitas utan tillbörlig aktsamhet". Etikpolicyn understryker även vikten av att både vår organisation samt våra leverantörer respekterar och arbetar för att främja mänskliga rättigheter, något som en separat policy för mänskliga rättigheter lägger ytterligare vikt vid. Mer specifikt framgår det av policyn att ManpowerGroups medarbetare och partners ska respektera grundläggande mänskliga rättigheter som exempelvis föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar, eliminering av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete samt motverkande av rasism, diskriminering och trakasserier. Respekterandet av mänskliga rättigheter ska genomsyra allt arbete, bland annat vid rekrytering, förhandlingar och lönerrevisioner.

Vi använder försiktighetsprincipen med hänsyn till miljörisker enligt ISO14001.

Medarbetare på ManpowerGroup har dessa policyer tillgängliga på intranät. Dessutom genomförs årligen en etikträning som är obligatorisk för alla interna medarbetare, där de får ta del av dessa policyers innehåll.

2-24 Förankring av policyåtaganden i bolagets verksamhet

Alla medarbetare förväntas följa vår etikpolicy i alla affärsmässiga interaktioner. ManpowerGroups chefer spelar en viktig roll när det gäller att upprätthålla ManpowerGroups etiska arbetskultur genom att föregå med gott exempel och säkerställa efterlevnad.

Alla medarbetares arbete ska följa dessa policyer, vilket bidrar till att även exempelvis affärspartners blir varse hur ManpowerGroup ställer sig i dessa frågor. Våra leverantörer får vår leverantörsuppförandekod och vi begär att denna skrivs under i samband med att vi tecknar avtal.

Policyer medarbetare

ManpowerGroups arbetssätt inkluderar ytterligare flera policyer som utvecklar etikpolicyn och som finns på intranäten, bland annat:

- Arbetsmiljöpolicy
- Rehabiliteringspolicy
- Mångfalds- och jämställdhetspolicy
- Policy för mänskliga rättigheter
- Policy gällande sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och mobbning
- Antikorruptionspolicy
- Policy gällande gåvor, underhållning och representation
- IT-policy
- Inköpspolicy

Ansvar för etikefterlevnad har den lokalt efterlevnadsansvarige. Högst ansvarig är Chief Compliance Officer som ansvarar globalt för att se till att etikpolicyn och efterlevnadsprogrammet följs. Policyn förankras genom obligatorisk etikträning med alla interna medarbetare.

Träningen är obligatorisk för alla interna medarbetare, och integreras även genom vår arbetsmiljöträning och genom processer såsom rekrytering, förhandlingar, lönerevisioner etc.

Internrevision verifierar efterlevnaden av denna etikpolicy samt leverantörspolicy under revisionsförfarandet.

På intranäten för konsultmedarbetare och interna medarbetare finns även information om att rapportera ett problem och länkar till våra visseblåsarkanalerna, för affärspartners finns den i leverantörsuppförandekoden och på alla hemsidorna.

Affärsrelationer

ManpowerGroups partners och leverantörer förväntas följa vår etikpolicy genom:

- Leverantörsuppförandekod
- CSR-försäkran, som det är obligatoriskt för stora leverantörer att underteckna.
- Policy mänskliga rättigheter

Avsnittet om mänskliga rättigheter i etikpolicyn s 13 stipulerar att vi förväntar oss att ManpowerGroups medarbetare och partners arbetar på ett sätt som respekterar grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen (ILO). Som ledande inom branschen kan vi förespråka etiska rekryteringsmetoder, en balans mellan flexibilitet och säkerhet, samt bättre möjligheter för underrepresenterade och utsatta grupper att utveckla efterfrågade färdigheter så att de kan delta i den formella ekonomin.

2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan

Kännedom om problem är avgörande för att ManpowerGroup därefter ska kunna åtgärda negativ påverkan. För detta har vi flera kanaler:

- Visselblåsarkanalerna som metod för att identifiera negativa effekter. Kanalerna finns alltid tillgängliga, såväl för medarbetare som för vem som önskar externt.
- Kundmätningar via NPS-undersökningar för att ständigt förbättra oss som leverantör. Vi ska agera på alla negativa svar (så kallade detractors, de som svarat 0–6) genom att personligen kontakta dem inom 48 timmar eller som längst 5 dygn.
- Konsultmedarbetarmätningar via NPS-undersökningar och intern medarbetarundersökning för att ständigt förbättra oss som arbetsgivare.
- RAK-samtal (Resultat Aktivitet och Kvalitet) genomförs med alla interna medarbetare var 4:e-6:e vecka. Frågor rör tex arbetet och arbetssituationen såsom trivsel, arbetsuppgifter,

arbetsbelastning och samarbete och chefen får en direkt möjlighet att avhjälpa eventuella problem.

ManpowerGroup använder den inkomna återkopplingen från alla dessa kanaler för att kontinuerligt åtgärda och förbättra år från år. Om någon situation uppstår där det fastställs att individers rättigheter har kränkts, antingen genom vår egen praxis, eller våra affärspartners, kommer vi att vidta nödvändiga åtgärder för att stoppa beteendet och mildra effekterna i största möjliga utsträckning.

Utöver dessa finns flera processer för att avhjälpa negativ påverkan:

- ManpowerGroup har skyddskommittéer med både arbetsgivar- och arbetstagar sidan representerade, inklusive ManpowerGroups huvudskyddsombud. Kommittéerna träffas var tredje månad för att komma överens om arbetsmiljöarbetet som berör hela ManpowerGroup.
- ManpowerGroup utreder arbetsskador och tillbud, för att förebygga förekomst eller upprepning. Efter anmälan utser juristgruppen en utredningsledare enligt ärendets karaktär. Vid behov tillsätts en utredningsgrupp för att ta fram relevanta fakta och omständigheter. Utredaren överväger olika faktorer, såsom tillgång till extern expertis, lokala lagar, anställdas rättigheter, datasekretess och lokala arbetsrättsliga regler. Utfall rapporteras till juristgruppen och koncernledningen.
- Arbetsrelaterade incidenter läggs in i riskanalyser och handlingsplaner för arbetsplatsen och presenteras vid lokala och centrala säkerhetskommitté-möten, med årlig uppföljning.
- Fackförbunden och kollektivavtalen bär medarbetarnas röst gentemot ManpowerGroup för att säkerställa arbetsvillkor. Genom kollektivavtalen regleras i stor utsträckning arbetstider, raster, minimilöner, minimiålder och arbetsförhållanden.
- För att minska klimatpåverkan har ManpowerGroup ett åtagande genom Science Based Targets initiative (SBTi) med validerade mål, där de nationella målen följer det globala åtagandet och rapportering sker till vårt globala huvudkontor.

2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen

Våra visselblåsarkanaler finns ständigt tillgängliga för att rapportera problem eller söka vägledning. Vi uppmuntrar också våra medarbetare att gå direkt till sina chefer, och vi utbildar chefer i att skapa arbetsmiljöer som hjälper människor att känna sig trygga i att rapportera sina problem. Nolltolerans råder för alla typer av repressalier mot personer som rapporterar misstänkt överträdelse.

Vi har kontinuerlig uppföljning av ärenden som kommer in via våra visselblåsarkanaler. Vi följer den globala hanteringsrutinen vid utredning och uppföljning av aktuella händelser av denna art.

Leverantörer

I detta kapitel redovisas GRI:

308-1	Andel nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för miljö
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan samt vidtagna åtgärder
407-1	Verksamheter eller leverantörer där organisationsfrihet och/eller kollektivavtal kan vara hotade
408-1	Verksamheter och leverantörer där betydande risk för barnarbete identifierats
409-1	Verksamheter och leverantörer där betydande risk för tvångsarbete eller obligatoriskt arbete identifierats
414-2	Negativ påverkan i leverantörskedjan utifrån sociala kriterier samt vidtagna åtgärder

Enligt vår inköspolicy ska inköpsavdelningen centralt informeras vid avtal över 100 000 kr, för att säkerställa att policys integreras, och tillgodoses även genom en kontrollpunkt för CSR-försäkringen årligen. Vi gör även stickkontroll för nya leverantörer gällande skatteskulder och likviditet.

Våra fullständiga förväntningar på affärspartners beskrivs i vår policy Supply Chain Business Partner Policy. Denna skickar vi med som del av avtalet till leverantörer för godkännande. För leverantörer täcks mänskliga rättigheter upp i denna leverantörsuppförandekod och den CSR-försäkringen de undertecknar. Miljövänlig drift av verksamheten är en av kontrollfrågorna.

Utöver en miljöpåverkan genom växthusgasutsläpp, som kartläggs (Scope 1-3) som del av åtagandet med SBTi, har ManpowerGroup inte identifierat några negativa påverkansområden i leverantörsledet. 90 % av ManpowerGroup Sveriges leverantörer är svenska företag. ManpowerGroups egen verksamhet och anställda finns i Sverige, som inte räknas som ett riskområde (enligt Global Rights Index bedöms vara riskområde 1). ManpowerGroup följer kollektivavtal, som omfattar regler om minimiålder, i tillägg följer vi alla tillämpliga lagar och regler.

ManpowerGroup Sverige har en tjänsteleverantör i Indien (som av [Global Rights Index](#) bedöms vara riskområde 5), denna har genomgått en extern hållbarhetsbedömning.

Anställda

I detta kapitel redovisas GRI:

2-7	Anställda
2-8	Medarbetare som inte är anställda
2-19	Lön/ersättning
2-20	Process för att fastställa ersättning
2-21	Årlig total ersättning
401-1	Nyanställning och personalomsättning
401-2	Förmåner som ges till heltidsanställda men ej tillfälligt- eller visstidsanställda
401-3	Föräldraledighet
402-1	Minsta uppsägningstid vid verksamhetsförändringar
404-2	Program för att uppdatera de anställdas kompetens och övergångsstöd
405-1	Mångfald hos företagsledning och anställda
405-2	Löneskillnad mellan könen

2-7 Anställda

ManpowerGroups anställda

- Av alla ManpowerGroups medarbetare* (internt anställda samt konsultmedarbetare) är 42 % kvinnor och 58 % män.
- Av dessa är 96 % anställda och 4 % är underkonsulter.
- Av de anställda är 43 % är kvinnor och 57 % är män. Av underkonsulterna är 23 % kvinnor och 77 % är män.
- 51 % är konsulter med garantilön (dvs inte en fast månadslön), varav 36 % är kvinnor och 64 % är män.
- 67 % är heltidsanställda, varav 41 % är kvinnor och 59 % är män. 33 % är timanställda, varav 41 % är kvinnor och 59 % är män.

Inga signifikanta variationer noteras från föregående period.

**Räknat som FTE (motsvarande heltidsanställningar) i ett snitt för 2023.*

2-8 Medarbetare som inte är anställda

- 2023 var 4 % av ManpowerGroups medarbetare underkonsulter.
- Några vanliga tjänster som underkonsulter har är tex systemutvecklare, ingenjörer och controller.

2-19 Lön/ersättning

Ersättningspolicy för medlemmar i det högsta ledningsorganet och ledande befattningshavare

Ersättningsstrukturen som den svenska organisationens koncernledning har kommer från den globala delen av organisationen. ManpowerGroups ledning i Sverige har primärt en fast lönesättning men det delas även ut bonusar vid särskilda tillfällen, precis som för övriga internt anställda medarbetare inom ManpowerGroup Sverige. Koncernledningen går under samma ersättningspolicy som resten av organisationen. De har därmed inga särskilda ersättningar som relaterar till rekrytering, avgångsvederlag, pensionsförmåner eller liknande.

Lönesättningen baseras i hög utsträckning på hur rollen som en medarbetare innehar värderas. När en ny roll tas fram så värderas den utifrån flera olika parametrar. En sådan parameter är om rollen kommer innebära något personalansvar. Det finns en koppling mellan ledares personalansvar och deras ersättning. I de värderingar som görs av olika roller så beaktas även om rollen kommer att

innebära något budgetansvar och om så är fallet, hur stor den budgeten är. Det blir även här tydligt hur en ledares inverkan på ekonomi och budget påverkar dennes lönenivå.

2-20 Process för att fastställa ersättning

ManpowerGroup strävar mot att ha marknadsmässiga och därmed konkurrenskraftiga ersättningar och detta uppnås genom att tillämpa individuella och differentierade löner samt kombinerade löneformer med både fast och rörlig lön. Vid lönesättning ska ett tydligt samband finnas mellan medarbetarens löneläge och arbetets svårighetsgrad samt grad av personal-, verksamhets- och ekonomiskt ansvar. ManpowerGroups övertygelse är att vi blir framgångsrika genom att leva efter våra värderingar och lönebildningen ska därför bidra till att värderingarna hålls levande i det dagliga arbetet.

Lönesättningsstrategin kommer från ett gemensamt arbete mellan den globala koncernledningen och en ersättningskommitté. Sedan implementeras och granskas denna strategi vid flera olika steg i organisationen. Denna strategi genomsyrar lönesättningen på alla nivåer i organisationen. I och med att ManpowerGroup är verksamma i olika länder så är strategin skapad på ett sätt så att varje nationell marknad påverkar lönesättningen. Lönesättningsstrategin kan på ett direkt sätt kopplas till våra intressenter (inklusive aktieägare) ur ett globalt perspektiv. De i den globala organisationen som arbetar med att ta fram lönesättningsstrategin tar del av vad olika intressenter, däribland aktieägarna, anser om lönesättningen. 94 % av aktieägarna stod bakom lönesättningsstrategin 2022. För 2023 finns i skrivande stund ännu ingen uppgift. Det var nionde året i rad då denna siffra låg på över 90 %. Aktieägarnas och andra intressenters åsikter om lönesättningen tas alltså i beaktande på en global nivå, detta speglar även hur den svenska organisationens löner sätts.

Flera olika roller är involverade i arbetet med lönesättning i ManpowerGroup Sverige, bland annat chefer, People & Culture samt fackliga representanter. Inga externa rådgivare är involverade i arbetet med att sätta löner inom den svenska organisationen.

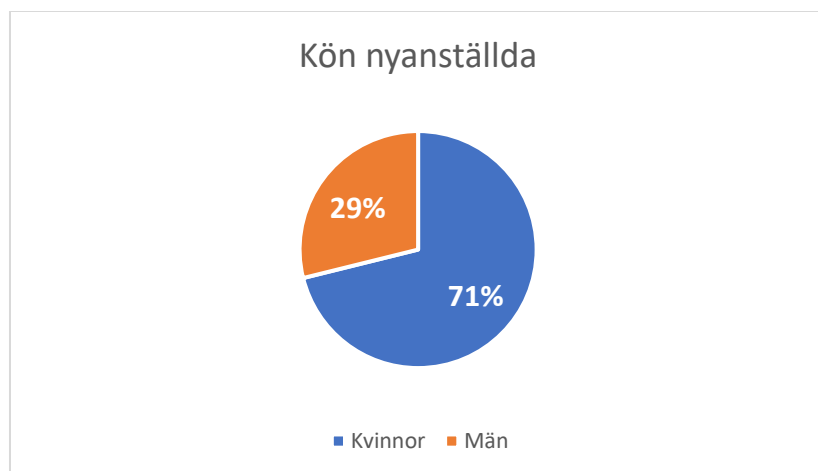
2-21 Årlig total ersättning

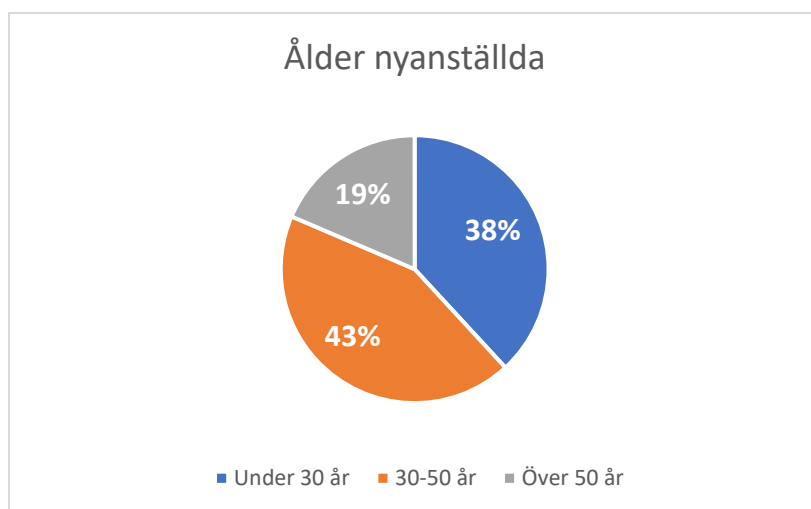
Uppgifterna utelämnas med hänvisning till rådande redovisningspraxis.

401-1 Nyanställning och personalomsättning

Interna medarbetare ManpowerGroup

Nyanställda 2023: 97 personer (18 %)





Personalomsättning 2023

- Personalomsättning: 153 personer 2023 (motsvarande 28 %)
 - Personalomsättning kvinnor: 113 (74 %)
 - Personalomsättning män: 40 (26 %)
 - Personalomsättning personer under 30 år: 33 (22 %)
 - Personalomsättning personer 30–50 år: 91 (59 %)
 - Personalomsättning personer över 50 år: 29 (19 %)

401-2 Förmåner som ges till heltidsanställda men ej tillfälligt- eller visstidsanställda
Samtliga anställda inom ManpowerGroup har kollektivavtal, vilket resulterar i att medarbetare i olika anställningsformer har ungefär samma förmåner. Alla anställda omfattas av samma förmåner gällande livförsäkring, sjukvård, föräldraledighet skydd för personer med nedsatt funktionsförmåga samt tjänstepension.

Det finns dock några förmånsrelaterade skillnader mellan olika anställda. Exempelvis erhåller alla interna medarbetare och konsultmedarbetare (med undantag av studentmedarbetare) friskvårdsbidrag. Internt anställda har även friskvårdstimme men det har inte konsultmedarbetare. Interna medarbetare har flextid, medan konsultmedarbetares möjligheter till flextid styrs av kunden som de är på uppdrag hos. Interna medarbetare har bonus. Konsultmedarbetare kan få bonus och provision, men det styrs av våra uppdragsgivare, inte av ManpowerGroup.

401-3 Föräldraledighet

Alla anställda i ManpowerGroup har rätt till föräldraledighet genom kollektivavtal.

- 1371 personer tog ut föräldraledighet under 2023 (varav 688 kvinnor och 683 män).
- 833 personer tog ut föräldraledighet någon gång under 2023 och arbetar i nuläget kvar på ManpowerGroup (varav 416 kvinnor och 417 män).

De medarbetare som är anställda som tjänstemän har via kollektivavtalet rätt till föräldralön. Det innebär att ManpowerGroup betalar 10 procent av lönen i tillägg till den ersättning som medarbetaren (tjänstemän) får från Försäkringskassan. För arbetare (blue collar) gäller istället enligt kollektivavtalet kompletterande föräldrapenningtillägg (FPT) som betalas ut av AFA Försäkringar.

402-1 Minsta uppsägningstid vid verksamhetsförändringar

Vid större förändringar som kan påverka medarbetares anställning så ska denne bli informerad om detta minst 14 dagar innan förändringen implementeras.

I de kollektivavtal som omfattar hela ManpowerGroup Sverige framgår det hur många dagar i förväg som medarbetarna ska få information om organisatoriska förändringar som kan påverka medarbetaren eller dennes anställning.

404-2 Program för att uppgradera de anställdas kompetens och övergångsstöd

Stöd till uppsagda anställda regleras i ett centralt kollektivavtal. ManpowerGroup erbjuder stöd och hjälp till anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist enligt gällande kollektivavtal. Om företaget behöver säga upp personal, erbjuder företaget stöd via TRR- och TSL-fonden. TTR / TSL kommer att ge individuellt stöd och hjälp till uppsagda anställda för att stödja deras återgång till anställning eller studier.

Arbetstagaren har rätt att kvarstå i anställning till 68 års ålder enligt lagen om anställningsskydd, även när man uppnår pensionsålder vid 65. Vi som arbetsgivare frågar den anställde 1 månad innan hen fyller 65 år om denne vill kvarstå i sin anställning. ManpowerGroup fortsätter då (förutsatt att man arbetar minst 8 timmar i snitt per vecka) att betala in till TGL till dess medarbetaren fyller 70 år.

I linje med flexpensions-överenskommelsen kan en medarbetare ansöka om nedgång i arbetstid och då samtidigt ta ut delpension.

405-1 Mångfald hos företagsledning och anställda

ManpowerGroup Sveriges koncernledning (9 personer):

- 2 av 9 är kvinnor
- 0 % under 30 år, 44% 30–50 år, 56 % över 50 år.

Internt anställda totalt:

- 67 % kvinnor och 33 % män
- Under 30 år: 15 %, 30–50 år: 58 %, över 50 år: 27 %.

405-2 Löneskillnad mellan könen

För att säkerställa jämställda löner gör vi årligen en lönekartläggning, i enlighet med lagen.

Alla befattningar inom koncernen värderas utifrån personalansvar, verksamhetsansvar, budgetansvar, utbildning, arbetsbelastning, kontakter och samarbete, problemlösning, bredd och djup i befattningen, arbetslivserfarenhet, handlingsfrihet och befogenhet vilket sammantaget ger befattningarna olika BAS-poäng. Därefter utvärderas BAS-poängen mot lön och villkor utifrån lagstadgade utvärderingsprinciper.

Analys och åtgärdsplan upprättas utifrån resultatet på kartläggningen.

Vi analyserar roller som är att betrakta som lika eller likvärdiga och jämför kvinnor och män. Om vi inte hittar en förklaring till löneskillnaden, tas befattningen upp till handlingsplanen, som presenteras för fackförbunden.

Slutrapporten av 2023 års lönekartläggning visar att ManpowerGroup inte har några osakliga skillnader på grund av kön.

Styrning och ledning

I detta kapitel redovisas GRI:

2-9	Koncernens styrning och sammansättning
2-10	Val och utnämningar till högsta beslutande organ
2-11	Ordförande styrelsen
2-12	Styrelsens och företagsledningens roll i att identifiera och styra hållbarhetsarbete
2-13	Delegering av ansvar för hållbarhetsarbete
2-15	Intressekonflikter
2-16	Kommunikation av kritiska ärenden till ledningen
2-18	Utvärdering av ledningens hållbarhetsarbete

2-9 Koncernens styrning och sammansättning

Den globala ledningen sammanställer ett ramverk för framdrift av verksamheten utifrån omvärldskunskap. Våra samlade strategier och målsättningar beskrivs i "Strategic Playbook" för nästkommande verksamhetsår, såväl som på tre års sikt i "Three Year Strategic Plan" (TYSP). Utifrån TYSP utarbetar den svenska ledningen övergripande och prioriterade områden inom våra erbjudanden till marknaden samt till våra funktioner som hanterar projekt för utveckling för process, IT, ESG samt försäljning, affärsutveckling och marknadsaktiviteter. Dessa underlag tillsammans med TYSP skapar koncerngemensamma prioriteringar. Funktionerna får därmed projektprioriteringar och en tydlig resursplan. Prioriteringarna bryts sedan ner till affärsplan och budget för respektive verksamhetsgren/division.

Den svenska koncernledningen är högst beslutande organ för verksamheten i Sverige. Dock ska mål, budget och teknisk utveckling/investeringar godkännas av Global Governance. I koncernledningen finns de största affärsenheterna samt funktionerna People & Culture, ekonomi, försäljning och IT representerade. 22 % av medlemmarna i koncernledningen är kvinnor.

Governance Board där koncernledningen och samtliga huvudprocessägare i Sverige sammanträder en gång i månaden har till uppgift att:

- godkänna initiativ i syfte att säkerställa resurser/belastning för verksamheten och godkänna samt kontrollera budget och business case
- övervaka framdrift av initiativ och projekt
- informera och samordna (även initiativ som inte är teknisk utveckling men som har påverkan på resurser/belastning).

Improvement Boards förbereder och prioriterar initiativ som ska beslutas i Governance Board.

2-10 Val och utnämningar till högsta beslutande organ

Medlemmar i koncernledningen tillsätts genom att vd får godkännande från europachef att tillsätta. Europachef och nordisk chef, brand leader och europeisk HR intervjuar personen.

Beslut fattas mot bakgrund av successionsplaner, arbetsbeskrivningar, riktlinjer för ledarskapsbeteenden m.m., samt internationella personlighets- och färdighetstester.

2-11 Ordförande styrelsen

Maalfridh Brath, Regional Managing Director Nordic & Baltics i ManpowerGroup, är styrelseordförande för ManpowerGroup i Sverige. ManpowerGroups styrelse har ingen uppföljande funktion för framdrift, detta görs i stället av den globala ledningen, ledd av Jonas Prising, CEO och

ordförande i det globala moderbolaget. Detta är praxis i amerikanska börsnoterade bolag. Lead Director William Downe, member of P&C Committee, är Jonas Prising's chef.

Se vidare på <https://www.manpowergroup.com/en/about/leadership>

2-12 Ledningens roll i att identifiera och styra hållbarhetsarbete

"Governance and Sustainability Committee" överser och har ansvar för ESG-strategi globalt. Den är en verkställande styrgrupp inom det globala huvudkontoret ManpowerGroup Inc., som lyder under CEO Jonas Prising. Ytterst ansvarig för ESG i den globala ledningen är Chief Communications and Sustainability Officer.

2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbetet

- Ytterst ansvarig för att miljöarbetet och arbetsmiljöarbetet efterlevs i Sverige är vd
- Ansvarig för HR-relaterad efterlevnad är People & Culture-direktör
- Ansvarig för ekonomifrågor är finansdirektör.

Till respektive avdelning delegeras sedan ansvar för att verkställa strategier för arbetsmiljö, inköp, process, säkerhet, miljö, ekonomi och så vidare. Processområden har en huvudansvarig och har ett delegerat ansvar för olika funktioner inom området, såsom Finance, Strategic Business, Business Development, People & Culture. Ansvaret för klimatarbetet är delegerat till miljösamordnare.

Uppföljning och kontroll

ManpowerGroup i Sverige rapporterar kvartalsvis till det globala huvudkontoret: antal anställda, retention/attribution/promotion, könsfördelning bland medarbetare, könsfördelning bland chefer, successionsplanering samt kompetens. Även mångfald, jämställdhet och inkludering rapporteras. Mål på dessa områden följs upp.

ManpowerGroup i Sverige rapporterar årligen hållbarhetsdata till det globala huvudkontoret. ManpowerGroups miljömål, som validerades med hjälp av SBTi 2022 mot målet nettonollutsläpp, rapporteras till och följs upp av ManpowerGroups globala Chief Communication & Sustainability Director årligen.

ManpowerGroups arbetsmiljöarbete kontrolleras av Arbetsmiljöverket. Vi bedriver utvecklingsarbete via skyddskommittéer.

Kundnöjdhet följs upp genom NPS nöjdhetsmätningar som utförs 2–4 gånger per år. I samband med koncernens årliga affärsplanering sätter bolagens ledningsgrupper upp mål för verksamhetsårets NPS-mål. Utifrån föregående kvartalsanalys och erfarenheter utarbetas olika handlingsplaner med målet att genom ständiga förbättringar och affärsutveckling förflytta kundernas lojalitet i en positiv riktning. Det löpande arbetet är delegerat till marknadsavdelningen, globalt liksom i Sverige, och resultatet återrapporteras skriftligen till den svenska ledningsgruppen, samt till den globala ledningen. Från 2023 har affärsenheterna en NPS-ambassadör som stöttar det lokala och regionala NPS-arbetet.

Medarbetarnöjdhet mäts och rapporteras via ManpowerGroups årliga medarbetsundersökning. Undersökningen mäter bland annat medarbetarnas nöjdhet kring utveckling och karriär, kultur, värderingar, ledning, samverkan och engagemang.

Koncernledningen får ramar för koncernens fokusområden från det globala huvudkontoret. Koncernledningen sätter nationella mål och rapporterar sin handlingsplan med åtgärder för att påverka olika indikatorer. Resultatet följs upp vid nästa års undersökning. Ansvarig för medarbetsundersökningen är People & Culture-Direktören som delegerar ansvar för processen till HR specialist. Varje division och region i ManpowerGroup Sverige utarbetar sina handlingsplaner utifrån

medarbetarundersökningen. Ledare ansvarar för att tillsammans med sina team upprätta handlingsplaner utifrån årets resultat. Undersökningen ligger på så sätt till grund för våra nationella och internationella affärsstrategier och för våra handlingsplaner för det kommande året.

Ekonomisk uppföljning av ManpowerGroup Sverige sker årligen, kvartalsvis och månatligen av den globala koncernledningen i processer för budget och prognoser. Nordisk finansdirektör ansvarar för dessa.

2-15 Intressekonflikter

Archer ICC är ett globalt system där eventuella etiska intressekonflikter rapporteras in kvartalsvis. ManpowerGroup rapporterar även enligt SOX. Årligen görs ett så kallat "Related party questionnaire", där högt uppsatta personer i det svenska bolaget rapporterar till vårt globala huvudkontor angående förekomst av nära förhållanden med hänsyn till kunder, leverantörer, inklusive sin familj. Detta för att försäkra att vi har armlängds avstånd till transaktioner med personer och företag som vi har en relation med.

2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till ledningen

ManpowerGroup genomför internationella *Monthly Management Review* där status och risker följs upp månadsvis och rapporteras globalt enligt en process. Ämnen är status på ämnen inom "Strategic Playbook", riskanalys och Enterprise Risk Management Process.

ManpowerGroup har även en kontinuitetsplan, så kallad "Business Continuity Plan", med tydliga ansvars- och rapporteringsvägar i händelse av problem med fysisk anläggning eller teknikstörning. Eskaleringstrappa finns även för IT-risker.

I vår CDP-rapport beskrivs vår riskrapportering i detalj:

<https://www.manpowergroup.com/en/sustainability/reports> Den svenske vd:n och riskmanagern (finansdirektören) har ansvar att överse och rapportera till ledningen (CDP 2022 sektion C1.2 a och C1.3):

"Risk Managers uppmuntras att förbättra vår företagsstyrning, identifiera företagsrisker och rapportera om risker från varje land till regionledningen, sedan till det den globala ledningen och slutligen till styrelsen. Risk Managers har till uppgift att förbättra vår riskövervakning och riskbegränsning och se till att strategierna genomförs i de operativa teamen."

2-18 Utvärdering av ledningens hållbarhetsarbete

I den interna kontrollchecklistan följs vi upp varje kvartal genom att den svenska ledningen bekräftar för det globala huvudkontoret att vi arbetar enligt våra policys och processer med hänsyn till affäretiska, ekonomiska, antikorrupsions, och IT-frågor samt ESG-frågor, klimatrelaterade händelser med konsekvenser för vår verksamhet, anställda och medarbetare.

För medarbetare:

ManpowerGroups medarbetarundersökning och ledarmätning mäter interna medarbetares nöjdhet med företaget och ledningen. Svaren är anonyma. Handlingsplaner rapporteras till global ledning och följs upp. Efter genomförda undersökningar tas handlingsplaner fram och följs sedan upp lokalt och nationellt.

För konsultmedarbetare och kunder:

Vi mäter kundnöjdhet samt medarbetarnöjdhet bland konsultmedarbetare med hjälp av en NPS-mätning som skickas ut via tredjepartsplattform. I samband med koncernens årliga affärsplanering sätter ledningsgrupperna upp mål för verksamhetsårets NPS-mål. Det löpande resultatet återrapporteras skriftligen till den svenska ledningsgruppen samt till den globala ledningen.

Internationella utvärderingar

Global extern hållbarhetsbedömning genom Ecovadis vartannat år som ger förslag på förbättringsåtgärder. EcoVadis-metodiken bygger på internationella hållbarhetsstandarder, inklusive Global Reporting Initiative, FN:s Global Compact och ISO 26000. Svenskt kvalitetsindex, SKI, som är en oberoende mätning, görs vart annat år.

Regelbundna revisioner görs av IT och ekonomi av ManpowerGroups globala interna audit team. Dessa görs med olika fokus, exempelvis på löner, integritet, datasäkerhet. Dessa revisioner är viktiga för att undvika att värdet av vår verksamhet sjunker. ManpowerGroup granskas av oberoende externa revisorer så väl som interna revisorer. Processägare har ansvaret för åtgärder och förbättringar i enlighet med revisionsresultatet.