

Hållbarhetsrapport

ManpowerGroup
2023





Innehåll

Innehåll	2	Arbetsmiljö och hälsa	35
VD har ordet	3	Mångfald	40
Affärsverksamhet och strategi	4	Jämställdhet	43
Det här är ManpowerGroup	5	Bolagsstyrning	46
Intressentdialog och väsentlighetsanalys	8	Verksamhetsstyrning och kvalitetsarbete	48
Vår plan för ett hållbart arbetsliv	12	Affärsetik och antikorrupktion	51
Miljö	13	Leverantörskedjan	55
Vårt miljöarbete	15	Integritetsskydd och datasäkerhet	57
Socialt ansvar	20	Samarbeten och utmärkelser	59
Kompetensutveckling och karriär	22	Index hållbarhetstal	60
Mänskliga rättigheter	28	GRI Index	63
Arbetsvillkor	32		



VD har ordet

Förra året präglades av ett snabbt skiftande och ofta bekymmersamt omvärldsläge. Trots det ekonomiska läget hade svenska företag i början av året stora behov av kompetens. Efter sommarmånaderna följde däremot en tydlig inbromsning och med den en ökad arbetslöshet.

Den underliggande stora bristen på rätt kompetens har stark påverkan på samhället. Vi har en delad arbetsmarknad. Personer med efterfrågad kompetens har stora chanser till jobb och karriärmöjligheter. Å andra sidan riskerar de som inte har samma förmågor att bli av med jobbet och dessutom ytterligare tappa kompetens när de hamnar eller förblir utanför arbetsmarknaden.

Den tudelningen är inte hållbar. Vi behöver arbeta med inkludering, vidareutbildning och omskolning. Jag menar att det inte bara är en uppgift för utbildningsväsendet utan också för oss arbetsgivare. Bristen på kompetens gör verksamheter sårbara och såväl företag som medarbetare måste ha rätt kompetens för att vara konkurrenskraftiga. Jobb är på samma gång en fråga om försörjning som en fråga om ett gott liv och ett gott samhälle.

I ManpowerGroup satte vi 18 000 personer i arbete, vi coachade kring 5 000 arbetssökande mot arbete eller studier, bland dem 800 ukrainska flyktingar, och drygt 2 500 av våra medarbetare vidareutbildade sig under förra året*.

Vi kraftsamlar nu också för att förse Sverige med rätt kompetens för den gröna omställningen. Det gör vi med vidareutbildningar inom batteritillverkning och framöver på områden som vätgas, batterier, koldioxidavskiljning och -lagring samt vindkraft. För det är människorna som driver tekniken, inte tvärtom. Människor och kompetens kommer även framöver att vara centrala för omställningen och mer avgörande än någon enskild teknik. Målet om netto noll ligger fast för vår del, men det är kanske inom kompetensförsörjning vi har störst möjlighet att bidra till att Sverige når klimatmålen.

I den här rapporten kan du läsa om våra mål och om vilka framsteg vi har gjort mot ett sunt och flexibelt arbetsliv för våra medarbetare, samt hur vi har bidragit till ett hållbart arbetsliv i Sverige.

Mikael Jansson



vd ManpowerGroup i Sverige



* Antalet medarbetare som gått kurser i vår utbildningsportal, fått utbildning i truck/travers, samt deltagare i Experis Academy.



Affärsverksamhet och strategi

ManpowerGroup är ledande inom bemanning, rekrytering och HR-tjänster. Vi hjälper människor och företag att växa med rätt kompetens på en arbetsmarknad som ändras i snabb takt.

Denna hållbarhetsrapport gäller koncernen ManpowerGroup AB i Sverige inklusive samtliga svenska dotterbolag. Rapporteringen görs med referens till GRI.



Det här är ManpowerGroup

Vår verksamhet

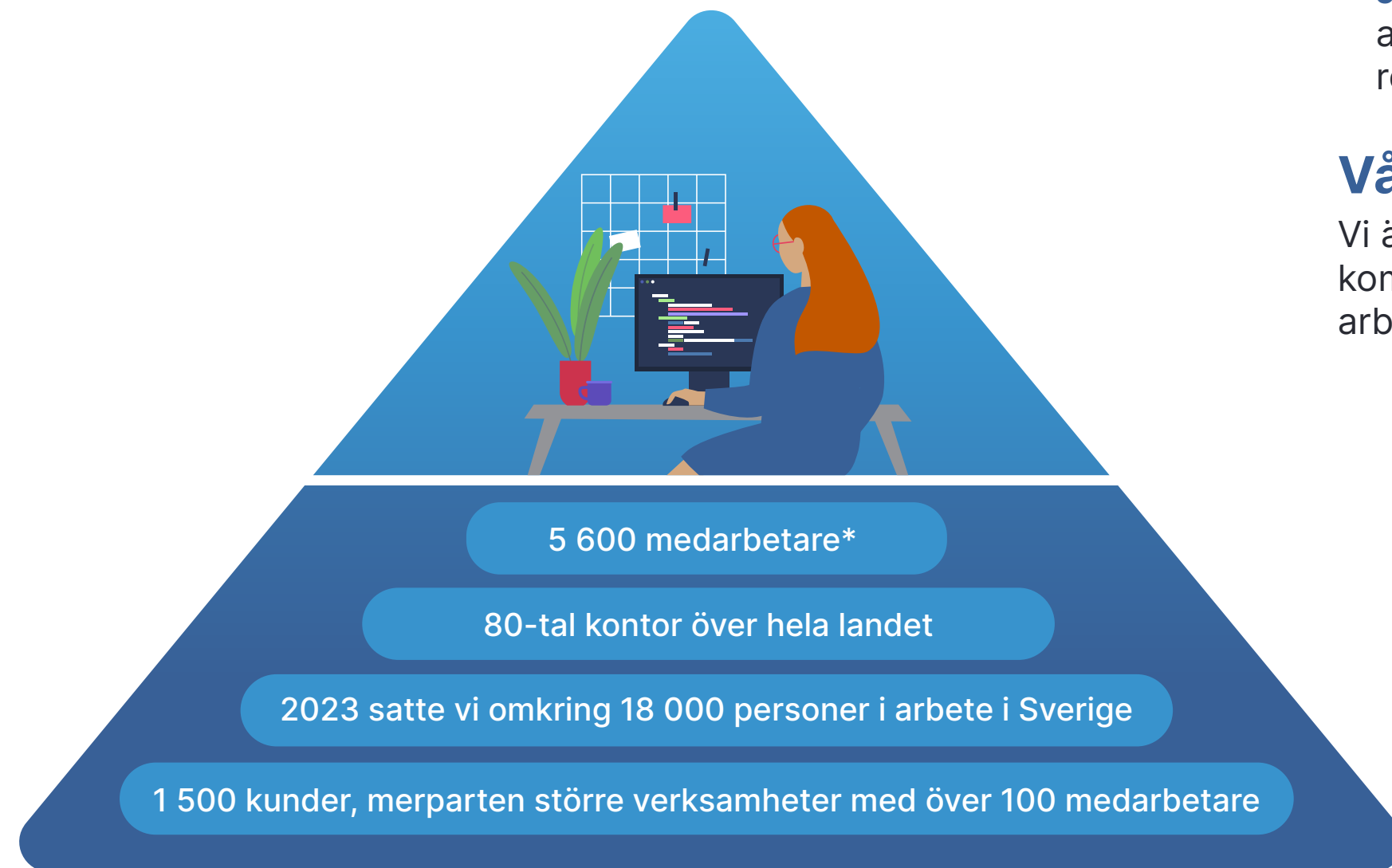
ManpowerGroup är marknadsledande inom bemanning, rekrytering och HR-tjänster i Sverige. Vi hjälper organisationer att hitta rätt kompetens samtidigt som vi bidrar till att medarbetare finner arbete och utvecklar sin karriär.

Med innovativa lösningar hjälper vi människor och företag att utvecklas med rätt kompetens på en arbetsmarknad som ändras i snabb takt. Vi stärker våra kunder genom våra varumärken Manpower, Experis, Jefferson Wells och Talent Solutions.

- **Manpower** är ledande inom bemanning och hjälper organisationer att öka flexibiliteten genom en rad olika bemanningslösningar.
- **Experis** är ledande inom IT-kompetens och erbjuder IT-tjänster, Managed Services och projektlösningar som ökar verksamheters tillväxt.
- **Talent Solutions** hjälper arbetsgivare att ständigt ligga i framkant genom att förändra hur de hittar, hanterar och utvecklar sin kompetens nu och i framtiden.
- **Jefferson Wells** är experten på kompetensförsörjning av chefer och specialister och Sveriges största rekryteringsföretag.

Vår vision

Vi är ledande när det gäller att skapa och leverera innovativa kompetenstjänster som gör våra kunder till vinnare på en arbetsmarknad i snabb förändring.



*konsultmedarbetare samt interna medarbetare.



Ekonomi och värdeskapande

Vi hittar, skapar och förmedlar kompetens på ett hållbart sätt. Det gynnar medarbetare, verksamheter och samhället i stort.

Medarbetare får jobb, kompetensutveckling och karriär i en trygg och utvecklande miljö.

Verksamheter stärks och växer med hjälp av rätt kompetens.

Värdeskapande för medarbetare, kunder, och samhället

Samhället gynnas av att människor kommer i arbete.

Koncernens nyckeltal i Sverige 2023



4,9 miljarder svenska kronor i intäkter



5 miljarder svenska kronor i distribuerat värde genom verksamhetens kostnader, löner, etc

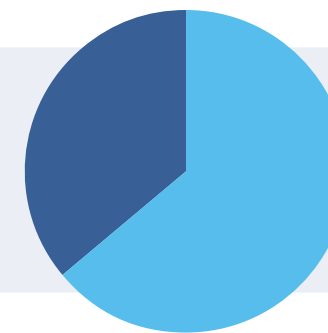


- 96 miljoner svenska kronor i sparat ekonomiskt värde

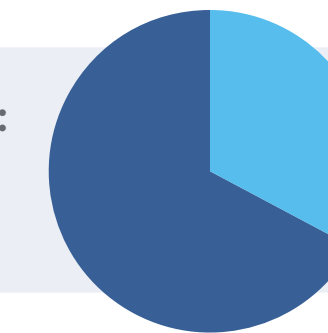
För mer information om ManpowerGroups resultat.

Nyckeltal medarbetare (samtliga)

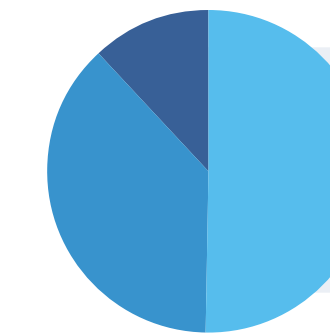
Könsfördelning



Konsultmedarbetare:
Kvinnor 39 %
Män 61 %

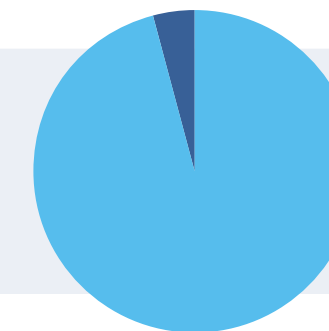


Interna medarbetare:
Kvinnor 67 %
Män 33 %



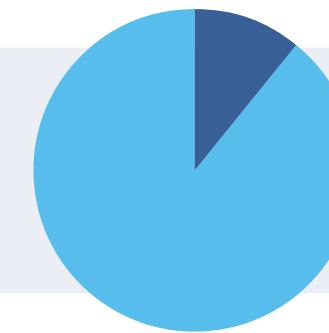
Ålder:
Under 30 42 %
30-50 43 %
Över 50 15 %

Andel underkonsulter bland våra medarbetare



Underkonsulter 4 %
Anställda 96 %

Anställningsform bland anställda



Timanställda 11 %
Anställda 89 %

Koncern och ägare

Vi är en del av den globala koncernen ManpowerGroup som verkar i 75 länder. ManpowerGroup Sverige är helägt av ManpowerGroup internationellt, verksamheten är noterad på Nasdaq-börsen i New York (MAN).

Värderingar och kultur

ManpowerGroup är ett värderingsstyrt bolag och vår gemensamma värdegrund utvecklas av alla medarbetare.

Tydliga värderingar

Tillsammans jobbar vi i ManpowerGroup globalt efter tydliga värderingar:

- **People:** Vi bryr oss om människor och den roll som arbetet har i deras liv. Vi respekterar människor som individer, litar på dem, stödjer dem och ger dem möjlighet att förverkliga sina mål i livet.
- **Knowledge:** Vi delar med oss av vår kunskap, expertis och våra resurser. Vi lyssnar aktivt och använder inspel från medarbetare, kunder och andra intressenter för att förbättra våra erbjudanden, våra tjänster och våra relationer.
- **Innovation:** Vi är föregångare i arbetslivet. Vi vågar vara innovativa, vara pionjärer och utvecklas. Vi utmanar hela tiden för att finna nya och bättre lösningar.

Vi vill påverka svenskt arbetsliv positivt

Vi deltar i samhällsdebatten och vill bidra i positiv riktning kring frågor som kompetensutveckling, god arbetsmiljö och jämställdhet på jobbet. Vi delar fritt med oss av vår kunskap om vad som påverkar arbetsmarknaden idag och i morgon, bland annat genom att ta fram svenska och internationella undersökningar och rapporter.

Återkommande undersökningar är:

- Manpower Work Life, Sveriges största arbetslivspanel.
- ManpowerGroups Arbetsmarknadsbarometer, arbetsgivarnas prognos över sysselsättningen kommande kvartal.
- Talent Shortage, mätning av kompetensbrist.
- Internationella rapporter om trender på arbetsmarknaden.



Intressentdialog och väsentlighetsanalys

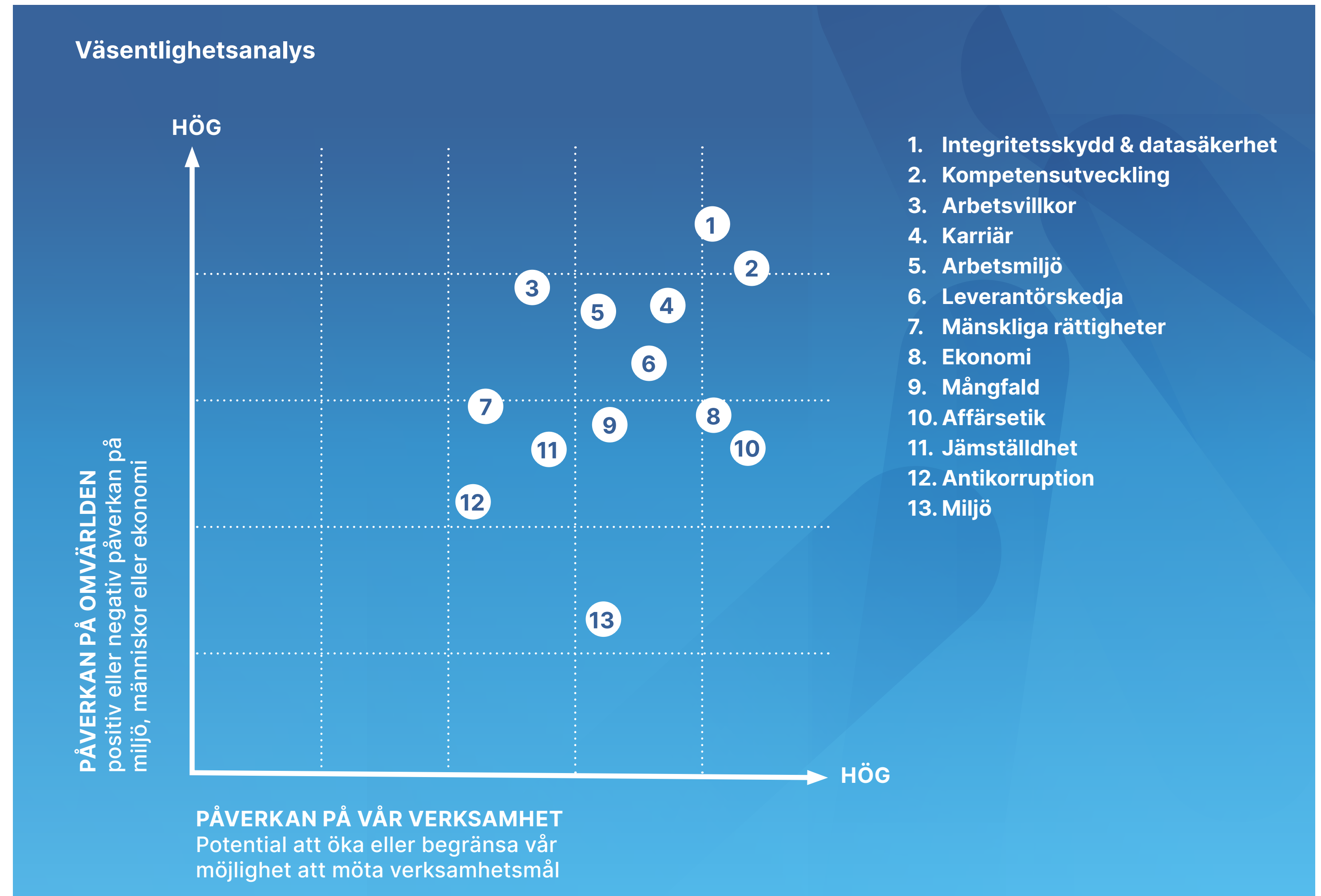
ManpowerGroups intressenter är de grupper som i störst utsträckning berörs av eller påverkar vår verksamhet. Genom en dialog med våra intressenter kan vi fortsätta att utveckla vårt hållbarhetsarbete där vi gör mest nytta.

Ramverket för vår väsentlighetsanalys är en global analys. Utifrån denna har den svenska verksamheten gjort sin väsentlighetsanalys som grundas på de områden där vi påverkar omvärlden mest. Underlag har även varit data från bland annat våra medarbetar- och kundundersökningar, dialog med kunder, arbetsgivarorganisationer och fackliga företrädare samt svenska och internationella rapporter. En intern referensgrupp i Sverige samt koncernledningen har rangordnat och validerat områdena utifrån den betydelse de har för verksamheten och affärsstrategin. Detta har resulterat i de väsentliga områdena.



Väsentlighetsanalys

Vi samarbetar kontinuerligt med våra intressenter för att förstå de frågor som är viktigast för vår påverkan på människor, miljö och ekonomi. För att fastställa våra högst prioriterade områden har vi kartlagt dessa frågor mot potentiella risker och effekter som vår verksamhet kan ha. Utöver intressentdialogen baseras vår analys av vad som är väsentligt för att ManpowerGroup ska bedriva en hållbar verksamhet på kontinuerlig omvärldsbevakning samt vår kunskap om arbetsmarknaden och verksamheten. Vi prioriterar rapporteringsämnen utifrån deras relevans för våra strategiska affärsmål och betydelse för intressenter. Intressentengagemang omfattar aktiviteter både inom och utanför vår organisation. Väsentlighetsanalysen utfördes 2022.



Väsentliga områden

Miljö

För att stabilisera klimatet i enlighet med Parisavtalets temperaturmål är det viktigt att de globala utsläppen börjar minska i snabb takt. Vi arbetar med att anpassa våra arbetssätt för att nå klimatneutralitet. Våra klimatmål är validerade av Science Based Targets initiative.

Kompetensutveckling och karriär

Med dagens kompetensbrist finns en alltför stor skillnad mellan arbetskraftens kompetens och arbetsgivarnas behov. Tre av fyra svenska arbetsgivare, 77 %, hade svårt att hitta de kompetenser de behövde 2023*. Kompetensbristen finns i många kompetensområden och branscher, men i synnerhet inom IT- och tekniksektorn. Det är delvis en effekt av att de kompetenser som behövs i arbetslivet ändras mycket snabbt. Utbildning och utveckling på arbetet är givetvis viktiga delar av lösningen. Vi hjälper varje år tusentals människor i olika roller att utveckla färdigheter för att bli och fortsätta vara anställningsbara på lång sikt. På så sätt kan de försörja sig, uppnå sina karriärmål och bidra till samhället. Kompetensutveckling är viktig för såväl medarbetare, arbetsgivare som samhället i stort.

Mänskliga rättigheter

ManpowerGroup rekryterar och anställer tusentals personer varje år. Vår behandling av och respekt för deras grundläggande rättigheter har potentiellt stor påverkan på dessa kandidaters och medarbetares välmående. På samma sätt har vårt sätt att agera rättvist avgörande betydelse för vårt anseende och därmed för om verksamheten kan få fortsatt förtroende. Vi och våra samarbetspartners ska alltid leva upp till de grundläggande rättigheter i arbetslivet som delvis regleras genom kollektivavtal och partssamverkan, exempelvis gällande föreningsfrihet och

kollektiva förhandlingar. Vi lägger även extra fokus på förebyggande arbete för säker och hälsosam arbetsmiljö samt mot diskriminering och trakasserier. Området mänskliga rättigheter återkommer inom flera andra väsentliga områden: arbetsvillkor och arbetsmiljö, jämställdhet och affärsetik.

Arbetsvillkor, arbetsmiljö och hälsa

Varje företag har ett ansvar för att värna om sina anställdas hälsa, säkerhet och välbefinnande. Säkra och trygga arbetsplatser främjar hälsa och ökar medarbetarnas trivsel och engagemang. Att upprätthålla hög standard hjälper oss att positionera oss som ett bra företag att arbeta för och därmed kunna locka de bästa talangerna. Goda arbetsvillkor gynnar såväl medarbetare, arbetsgivare som samhället i stort. Vår höga ambitionsnivå gör skillnad för våra medarbetare.

Mångfald och jämställdhet

Vi förespråkar medveten inkludering så att individer från alla bakgrunder kan delta i arbetslivet och vara sig själva på jobbet varje dag. Vi strävar efter att gå längre än att bara följa lagar om icke-diskriminering. Vi förespråkar acceptans, respekt och inkludering och verkar för att bekämpa rasism och stärka mångfald, jämlikhet och inkludering inom vårt företag och i samhället. Det är viktigt att vår personal speglar den mångfald som finns i samhället, eftersom mångfald är gynnsamt för lönsamma och sunda organisationer. Mångfalden är även ett av skälen till att människor vill jobba hos oss.

* Enligt vår undersökning [Talent Shortage](#)



Affärsetik och antikorrupktion

Vår affärsetiska hållning och våra policyer vägleder våra kollegor och samarbetspartners i hur vi bedriver vår verksamhet för att uppnå högsta möjliga etiska standard. ManpowerGroups framgångar såväl i kundsamarbeten som i relation till arbetssökande, medarbetare och leverantörer bygger på arbetssätt som präglas av ärlighet, transparens, integritet och ansvar.

Leverantörskedjan

ManpowerGroups leverantörer verkar som en förlängning av vår verksamhet. Deras agerande måste därför vara helt i linje med ManpowerGroups policyer. Detta säkerställer vi med våra arbetssätt. Vår ambition är både att välja och utvärdera våra leverantörer utifrån hållbarhet och att bidra till att utveckla våra samarbeten med hållbarhet som en viktig del av leveransen.

Integritetsskydd och datasäkerhet

I takt med att tekniken utvecklas börjar vi använda nya verktyg och utökar vår användning av data och analys, vilket gör att vi kan leverera mer värde till kunder och arbetssökande. Samtidigt blir cyberbrotten alltmer frekventa och avancerade och vi tar vårt ansvar för att vara vaksamma och utbilda våra anställda inom datasäkerhet. En hög informationssäkerhet är avgörande för att säkerställa förtroende och samarbete med våra medarbetare, kunder och partners. Frågan är kritisk bland annat med tanke på att vi hanterar personuppgifter.

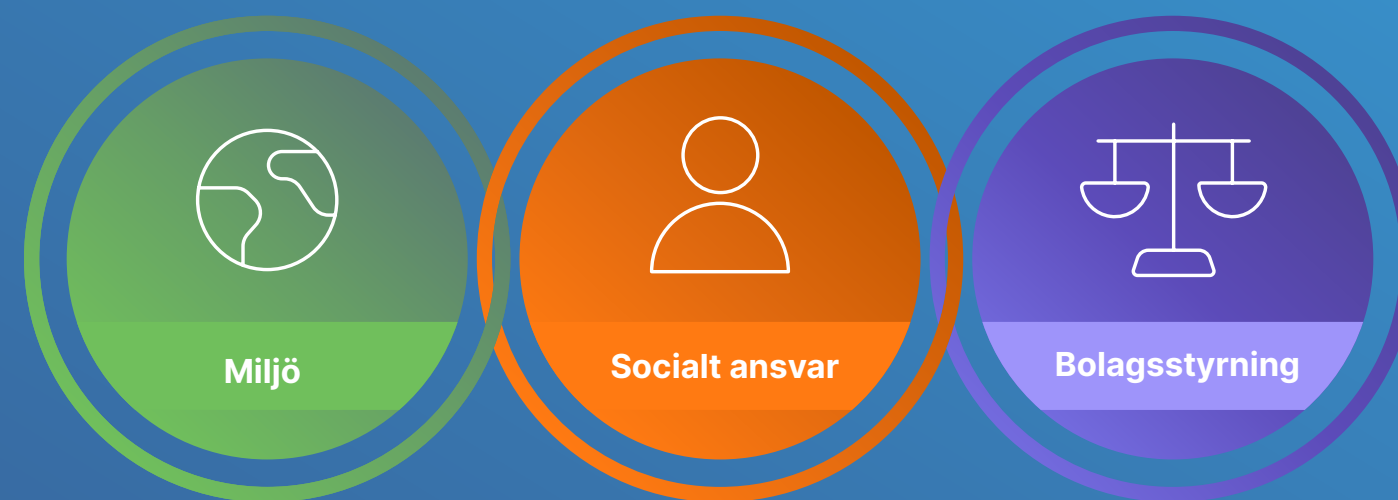
Ekonomi

ManpowerGroup påverkar kunders, medarbetares och samhällets ekonomi. Medarbetare kan genom oss försörja sig och stärka sin kompetens och därmed öka sin möjlighet till framtida inkomster. Verksamheter kan med vår hjälp växa och utveckla sin konkurrenskraft. ManpowerGroup bidrar även direkt genom löner, skatter, och avgifter vilket sammantaget påverkar samhällsekonomin. Som alla kommersiella företag ska vår verksamhet även vara hållbar ur ett ekonomiskt perspektiv för våra ägare genom att ge skälig avkastning.

Nyckelintressenter	Kanaler för dialog
Kunder	Personliga möten, partnerdialoger, anbudsfrågor, uppföljningssamtal, NPS, kundevents, kundutvärderingar
Kandidater/ arbetssökande	Digitala kanaler, sociala medier, events, NPS, arbetsmarknadsdagar på universitet och högskolor
Konsultmedarbetare/ Interna medarbetare	Konsultmedarbetare: introduktion, konsulträffar, uppföljningssamtal, karriärsamtal, lönesamtal, NPS, intranät, kontaktcenter. Interna medarbetare: introduktion, utvecklingssamtal, medarbetarundersökning, uppföljningssamtal, lönesamtal, intranät
Ägare	Rapportering, uppföljnings-, informations- och styrgruppsmöten
Fackföreningar	Löpande dialog genom centrala kollektivavtal och samverkansavtal
Bransch- och intresseorganisationer	Inom ramen för medlemskap
Leverantörer	Gemensamma styrgrupper, kontinuerlig dialog

Vår plan för ett hållbart arbetsliv

Världen behöver bli mer hållbar och vi vill vara en del av den förändringen. Vi fokuserar vårt hållbarhetsarbete på de områden där vi kan göra störst skillnad inom miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning.



Hållbarhetsarbetets koppling till FN:s mål

ManpowerGroups globala hållbarhetsplan kopplar arbetet till FN:s globala mål för hållbar utveckling. De som är mest relevanta för oss är:



God utbildning för alla



Jämställdhet



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



Minskad ojämlikhet



Bekämpa klimatförändringarna



Genomförande och partnerskap



Miljö

Vi tar vårt ansvar för miljön på allvar och arbetar aktivt för att bidra till en mer hållbar framtid. Med ett systematiskt miljöarbete som grund strävar vi efter att ha så liten negativ inverkan på miljön som möjligt utifrån metoden för vetenskapligt baserade miljömål.





Vi har åtagit oss att nå
nettonollutsläpp senast

2045

2023 Highlights

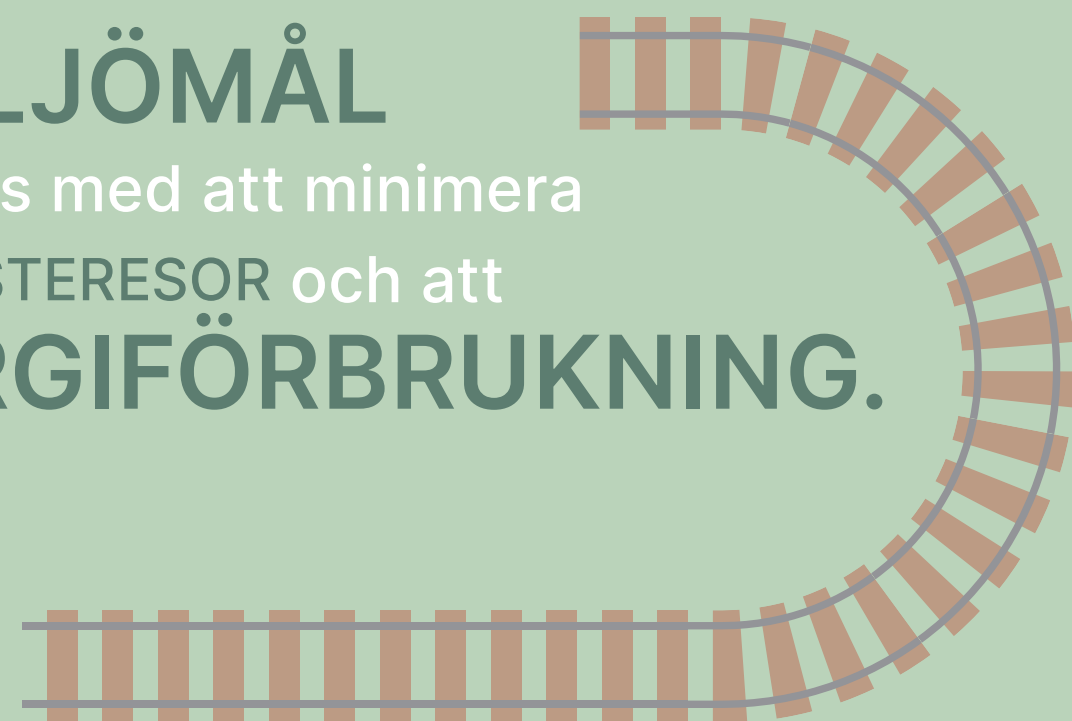
Miljömål som är baserade på
VETENSKAPLIG
evidens och validerade av
Science Based Targets initiative.



90★

poäng av 100 inom
området miljöledning i EcoVadis
hållbarhetsbedömning.

För att nå våra **MILJÖMÅL**
arbetar vi exempelvis med att minimera
påverkan från TJÄNSTERESOR och att
minska vår **ENERGIFÖRBRUKNING.**



Miljöarbetet är certifierat
enligt ISO 14001 och är
en integrerad del av vår
affärsplaneringsprocess.

Vårt miljöarbete

ManpowerGroup har sedan länge ett systematiskt miljöarbete som bygger på ständig förbättring. Vi strävar efter att ha så liten negativ inverkan på miljön som möjligt. Vi har även åtagit oss att minska våra utsläpp enligt metoden för vetenskapligt baserade mål med hjälp av organisationen Science Based Targets initiative. Vårt mål är att halvera våra utsläpp till 2030 för att sedan nå klimatneutralitet 2045.

För att stabilisera klimatet i enlighet med Parisavtalets temperaturmål är det viktigt att de globala utsläppen börjar minska i snabb takt. Som tjänsteföretag är vår direkta miljöpåverkan relativt liten. Vi är dock fast beslutna att anpassa våra arbetssätt för att bidra till att nå klimatneutralitet.

Med hjälp av en kartläggning av vår miljöpåverkan har vi valt att arbeta aktivt med områdena resor, fastigheter, energiförbrukning och återvinning på kontoren.

Läs om ManpowerGroups miljömål för 2024 och ta del av vår miljöpolicy

ManpowerGroups miljöåtagande innebär att vi ska:



Nå vårt mål om klimatneutralitet senast 2045 och halvera utsläppen till 2030 (jämfört med 2019) baserat på vetenskaplig evidens, med hjälp av organisationen Science Based Targets initiative (SBTi)



Mäta våra utsläpp mer detaljerat och definiera områden där vi kan göra störst skillnad



Utöka vårt klimatarbete i värdekedjan till att omfatta vårt avtryck via leverantörer och medarbetare.



Science Based Targets initiative ger en oberoende, vetenskapligt validerad bekräftelse på att företagens utsläppsmål överensstämmer med de minskningar som krävs för att begränsa uppvärmningen till 1,5 °C, vilket på ett avgörande sätt bidrar till att bekämpa klimatförändringarnas effekter. (Källa: Companies taking action – Science Based Targets.)

Så arbetar vi med miljö

Vi arbetar aktivt med att minska vår påverkan på miljön genom att följa ISO 14001, ett miljöledningssystem som hjälper oss att ständigt förbättra vår verksamhet och nå våra miljömål. Ledningssystemet är baserat på fyra hörnstenar: planera, genomföra, följa upp och förbättra. För att möta klimatutmaningen har vi dessutom adderat SBTi-ramverket. På så sätt kan vi mer specifikt hantera vårt klimatavtryck och göra mer för att bidra till en hållbar framtid.

Vi arbetar även med att förbättra och automatisera vår datainsamling. Ibland är vi beroende av externa parter, men vi strävar efter att utveckla standardiserade processer för datainhämtning. Det ger oss djupare förståelse av vår klimatpåverkan och ökar vår möjlighet att påverka den positivt.

Resor

- Vi uppmanar våra anställda att resa så lite som möjligt och i stället använda digitala arbetssätt som exempelvis videomöten och digital signering. Som stöd finns en checklista som hjälper den anställde att ta beslut om när en resa är nödvändig och när den inte är det.
- När vi måste resa är vår policy att använda klimatvänliga transportsätt såsom tåg eller bilar med lågt CO₂-utsläpp när det är möjligt. Vårt mål är att tågresor ska utgöra 75 % av alla sammanlagda resor med tåg och flyg.
- Ett arbete med att byta ut fossildrivna bilar i vår tjänstebilsflotta mot elbilar pågår. Standardvalet i vår tjänstebilspolicy är sedan 2022 elbil. Medarbetare som i stället väljer en fossildriven bil behöver uppge giltigt skäl till varför de inte väljer elbil.
- Enligt vår resepolicy ska medarbetare i första hand använda våra utsläppsnåla poolbilar i stället för att hyra bil. Elbilar visas som första alternativ när våra medarbetare bokar en bil genom vår största biluthyrningsleverantör.



Energiförbrukning, fastigheter och återvinning

- I enlighet med lagen utför vi en energikartläggning vart tredje år. Kartläggningen hjälper oss att få överblick över vår förbrukning och ger oss kunskap om de förbättringsområden som vi behöver arbeta vidare med.
- Sedan 2022 pågår ett projekt för att få tillgång till bättre data gällande vår årsförbrukning och vilken typ av el som används för kontor där vi inte själva står för elavtalet.
- Det sker ett pågående arbete för att utrusta våra största kontor med LED-belysning för att minska energiförbrukningen. De flesta av våra kontor har automatisk nedsläckning.
- Datacenter står för en stor del av världens energiförbrukning och utsläpp av CO₂. De datacenter vi nyttjar arbetar i linje med SBTi.
- Vårt mål är att 80 % av våra nyetableringar på längre sikt ska ha någon av miljöklasserna Breeam, Miljöbyggnad, GreenBuilding eller LEED (guld, silver eller brons).
- Vi har vattenbesparande kranar som använder 85 % mindre vatten på de större kontoren där 60 % av våra anställda jobbar.
- Vi har rutiner för avfallshantering och på samtliga bemannade kontor finns sopsortering och återvinning. Rutinerna följs upp kvartalsvis i vårt ledningssystem.

- Uttjänt elektronik och toners returneras i ett återanvändnings- och återvinningsprogram.
- Våra tre största kontor, där 60 % av våra anställda jobbar, har uppsamling av matavfall som vägs.

Uppföljning

Kopplat till ISO 14001 granskas vårt miljöarbete kontinuerligt genom revisioner av både interna och externa miljörevisorer för åtgärder och förbättringar. Rapportering till ledningen sker varje kvartal och ledningen gör en årlig översyn av hela miljöledningssystemet. Vi har en miljösamordnare som är ansvarig för att driva och följa upp arbetet. Ett webbaserat ledningssystem säkerställer miljöarbetet på våra kontor genom kontroller och uppföljande aktiviteter av platsansvariga.

ManpowerGroup i Sverige utvärderas regelbundet genom EcoVadis internationella hållbarhetsbedömning.





90 poäng av 100

inom området miljöledning i EcoVadis internationella hållbarhetsbedömning.

CO₂-utsläpp från resor under 2023 (jämfört med 2022)

	Målsättning	Skillnad
Alla typer av resor	- 8 %	+ 5,6 %
Flygresor	- 5 %	+ 22 %
Tjänstebilar och poolbilar	- 10 %	+ 5 %
Hyrbilar	- 10 %	- 48 %
Körning av privat bil i tjänst	- 5 %	- 13 %

Resultat: Miljö

Miljöledning

90 poäng av 100 inom området miljöledning i EcoVadis internationella hållbarhetsbedömning.

Resor

- 63 % av våra tjänstebilar var under 2023 laddhybridbilar, samma andel som 2022.
- 23 % av bilarna i vår tjänstebilsflotta var elbilar under 2023, jämfört med 5,6 % år 2022.
- Antalet valbara elbilar från vår tjänstebilsleverantör ökade något från 57 % 2022 till 59 % 2023.
- Körning av privat bil i tjänsten orsakade 52 ton CO₂ utsläpp under 2023 jämfört med 60 ton 2022, en minskning med 13 %.*
- Mängden tågresor har ökat med 12 % sedan 2022.

Kommentar: ökade utsläpp resor

År 2023 lyckades vi inte uppnå det övergripande målet för minskade CO₂-utsläpp från resor. Delmålen för privatbil i tjänst och hyrbilar nåddes, medan målen för flyg och tjänstebilar inte uppnåddes. Under 2024 kommer vi att intensivt fokusera på att påverka utfallet för tjänstebilsutsläpp, eftersom det är där våra insatser kan ha störst påverkan.

Tjänstebilar

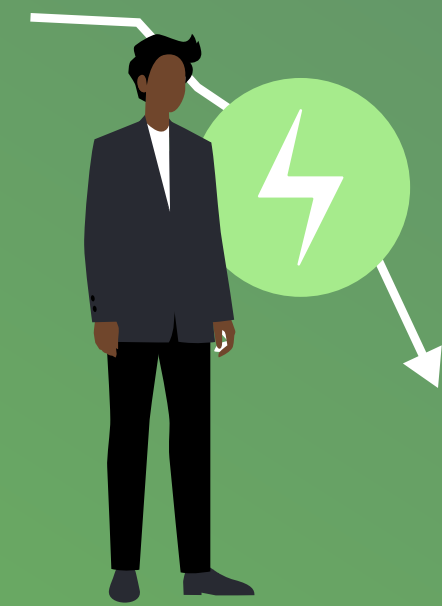
Trots ett ökat antal elbilar i fordonsflottan har utsläppen från tjänstebilar ökat. Det finns dock en viss osäkerhet i de redovisade siffrorna på grund av byte av tjänstebilsleverantör under 2023 och ändrad beräkningsmetod jämfört med 2022.

Arbetet med att byta ut alla dieslbilar till eldrivna fordon fortsätter. Vi granskar även vår bilpolicy angående vilka anställda som berättigas till tjänstebil och vilka avdrag som gäller.

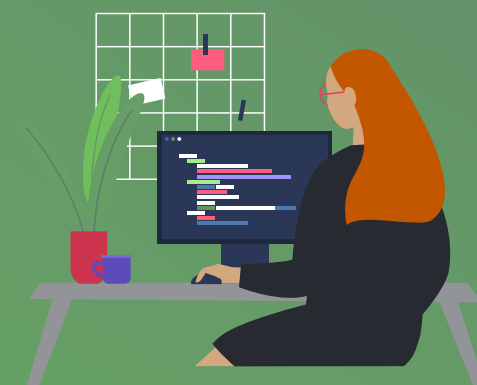
Flyg

För 2024 har vi beslutat att basera målet för flygutsläpp på utfallet från 2023, med tanke på den redan låga nivån. Ett lägre mål skulle vara svårt att uppfylla med hänsyn till verksamhetens behov. Samtidigt genomgår vi och förstärker interna rutiner för flygresor för att säkerställa efterlevnad av resepolicy och för att uppmuntra våra anställda att välja tåg istället för flyg.

* Beräknas baserat på medelutsläpp för svenska bilar (147 g CO₂/km under 2021). Statistiken har hämtats från Trafikverkets "Vägtrafikens utsläpp 2021".



- 5 %
energiintensitet
per anställd



- 67 %
energiförbrukning på vårt
kontor i Göteborg

Energiförbrukning, fastigheter och återvinning

- På de kontor där vi har egna elavtal (43 % av den totala kontorsytan) var den genomsnittliga elförbrukningen under 2023 39 kWh/m² jämfört med 43,3 kWh/m² år 2022. Målet om minskad energiförbrukning uppnåddes.
- De datacenter vi nyttjar använde 100 % förnybar energi, en förbättring med 5 procentenheter sedan 2022.
- Utöver de 12 kontor som tidigare haft LED-belysning utrustade vi ytterligare tre av våra ordinarie kontor med LED-belysning.
- Våra nya kontorslokaler i Göteborg är både LEED och WELL certifierade. Elförbrukningen på det nya kontoret har minskat till 20 kWh/kvm jämfört med 61 kWh/kvm för det gamla kontoret.
- År 2023 minskade energiintensiteten per heltidsanställd till 2 903 kWh, jämfört med 3 045 kWh år 2022. Energiintensiteten baseras på kontorens energiförbrukning och tjänstebilars bränsleförbrukning.
- 51 % av fastigheterna vi hyr in oss i runt om i landet har miljöklassning.

Utsläpp av växthusgaser enligt GHG-protokollet (ton koldioxidekvivalenter)

	2021	2022	2023
Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	160	109	194,4
Indirekta-utsläpp av växthusgaser genom energiförbrukning (Scope 2)	11	383	327
Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	390	516	681,1
Utsläppsintensitet växthusgasutsläpp	1,08	1,93	2,32

Scope 1: Köldmedier och tjänstebilar.

Scope 2: Värme, elektricitet (market based) och tjänstebilar (el & hybrid).

Scope 3: Resor, uppströms energi, hemarbete.

Siffrorna för 2022 har justerats sedan vår förra hållbarhetsrapport efter att vi har implementerat förbättrade metoder för att samla in och hantera data.

För 2023 har vi fler mätpunkter jämfört med året innan. Bland annat har vi fått in data från dubbelt så många fastigheter och även inkluderat hotellnätter och resor med buss och taxi.



Socialt ansvar

ManpowerGroup strävar efter att vara branschens bästa arbetsgivare och vårt sociala ansvar är stommen i vår verksamhet. Vi bidrar till kompetensutveckling, god arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet i arbetslivet. Detta för att unga snabbt ska komma ut i jobb efter avslutad utbildning, att människor ska kunna vara anställningsbara genom hela yrkeslivet och att arbetsplatser ska vara jämställda och inkluderande.





2023 Highlights

Vi rustar människor för framtidens **ARBETSMARKNAD** och genomför **KOMPETENSUTVECKLINGSINSATSER** som gynnar våra kunder, individer och samhället.

100 %

av våra anställda har kollektivavtal.



En av Sveriges **STÖRSTA** aktörer inom Arbetsförmedlingens tjänst **Rusta och Matcha 2**.

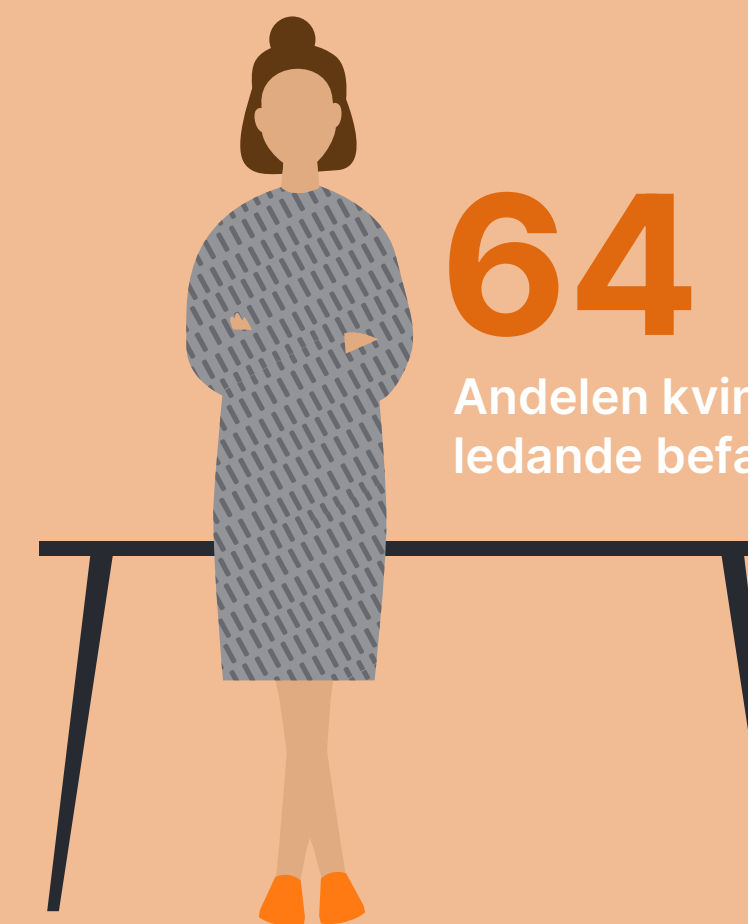


FÖRDOMSFR
rekryteringsprocess
som baseras på
KOMPETENS.



64 %

Andelen kvinnor i ledande befattning.



Kompetensutveckling och karriär

Arbetslivet omvandlas i allt snabbare takt och kraven på kompetens förändras ständigt. Det är därför avgörande att medarbetare kontinuerligt utvecklar nya färdigheter för att bibehålla sin attraktionskraft på arbetsmarknaden. Vi arbetar med att hjälpa människor att ständigt förbättra sina färdigheter så att de kan vara anställningsbara under hela sin karriär.

Med dagens kompetensbrist finns en alltför stor skillnad mellan arbetskraftens kompetens och arbetsgivarnas behov. Tre av fyra svenska arbetsgivare, 77 %, hade svårt att hitta de kompetenser de behövde 2023.* Kompetensbristen finns i många kompetensområden och branscher, men i synnerhet inom IT- och tekniksektorn. Utbildning och kompetensutveckling är givetvis viktiga delar av lösningen. Vi hjälper tusentals människor varje år i många olika roller att utveckla färdigheter för att bli och förbli anställningsbara på lång sikt. På så sätt kan de försörja sig, uppnå sina karriärmål och bidra till samhället. Kompetensutveckling är viktig för såväl medarbetare, arbetsgivare som samhället i stort.

* Enligt vår undersökning Talent Shortage.



Så arbetar vi med kompetensutveckling och karriär

Kompetensutveckling och karriär för våra medarbetare

För att säkerställa utvecklings- och karriärmöjligheter för våra internt anställda medarbetare och våra konsultmedarbetare har ManpowerGroup tydliga arbetssätt:

- Alla medarbetare genomgår en introduktion till sin roll för att få bästa möjliga förutsättning att vara framgångsrika i sitt arbete. Delar av introduktionen för våra interna medarbetare sker digitalt.
- Alla medarbetare har fri tillgång till vår lärandeplattform där det bland annat finns tusentals digitala kurser med AI-drivna rekommendationer utifrån medarbetarens profil och intresseområden.
- Alla medarbetare får erbjudande om utvecklingssamtal, med undantag för de som är anställda under en kort period. Interna medarbetare har ett utvecklingssamtal med kontinuerlig uppföljning minst tre gånger per år. Konsultmedarbetare som är anställda som tjänstemän kan ha flera samtal per år, beroende på den individuella konsultens behov och önskemål.
- Som arbetsgivare vill vi tydliggöra möjligheten att göra kompetenskarriär internt hos oss. Därför innehåller vårt HR-system ett eget avsnitt för karriärplanering där interna medarbetare själva kan sätta upp mål för framtida önskade befattningar. Detta delas med medarbetarens chef och skapar underlag för dialog och planering.

- Utbildningar erbjuds regelbundet till våra interna medarbetare för att ge dem teoretisk och praktisk kunskap i olika arbetsmoment. Detta sker såväl i klassrumsformat som digitalt. Ett internt tränarnätverk med omkring 35 personer utbildar och vägleder medarbetare i ManpowerGroups verksamhet och system.
- Nationella, europeiska och globala talangprogram genomförs årligen för utvalda interna medarbetare. Programmen utvecklar kunskaper inom ledarskap, strategi, ekonomi men även förmågor som exempelvis kommunikation och samarbete. Cirka 70 personer som tidigare genomgått det svenska programmet ingår i ett alumninätverk som fortlöpande kan ta del av riktade kompetenshöjande aktiviteter.
- Talang- och successionsplanering för våra interna medarbetare sker årligen enligt en tydlig process både i Sverige och internationellt.

Utveckling av ledarskapet

Interna ledarträningar förser ledare med verktyg och kunskap. Vi följer även upp våra ledares agerande genom en årlig ledarmätning bland interna medarbetare. Resultatet från ledarmätningen följs sedan upp med en handlingsplan. Samtliga ledare inom ManpowerGroup får ta del av kompetenshöjande aktiviteter särskilt riktade till ledare.

Kompetensutvecklingsinsatser som gynnar våra kunder, individer och samhälle

Vi bekostar i vår affärsverksamhet olika certifikat och utbildningar för bristyrken som exempelvis truckförare, svetsare och lastbilschaufförer. Detta löser våra kunders behov av kompetens och hjälper människor in på arbetsmarknaden.



I den digitala omställningen av arbetslivet utgör bristen på IT-relaterad kompetens en av de största utmaningarna för våra kundföretag. För att möta arbetsmarknadens behov av duktiga programmerare och samtidigt ge juniora utvecklare karriärmöjligheter driver vi utbildningsprogrammet Experis Academy. Utbildningen ger personer med nyligen avslutad IT-utbildning, eller några års arbetslivserfarenhet inom IT, en skräddarsydd intensivutbildning med accelererad studietakt under tolv veckor. Deltagarna anställs som konsultmedarbetare under utbildningen och får lön. Efter utbildningen ges konsultmedarbetarna möjlighet till anställning på våra kundföretag eller på Experis.

Genom vårt samarbete med Ung Företagsamhet delar vi vår expertis om arbetsmarknaden med unga och stöttar dem att bli redo för arbetslivet. Partnerskapet innebär att vi:

- tillhandahåller ett digitalt utbildningspaket till gymnasieungdomar, "Din guide till framtiden", som når tusentals elever varje år
- deltar i juryarbetet i SM i Ung Företagsamhet och föreläser för lärare och ungdomar som besöker mässan
- genom ett europeiskt samarbete delar ut priset "Ready for Work Award" till unga europeiska företagare på Junior Achievements Europa-mästerskap. Det vinnande teamet får coaching och vägledning av oss under ett helt år.

Integrera och inkludera

Vi vill ge människor möjlighet till egen försörjning utifrån varje individs förmåga, förutsättningar och vilja. För oss är det viktigt att den mångfald som finns i samhället speglas bland våra medarbetare.

Vi arbetar för att skapa vägar in på arbetsmarknaden, för såväl unga, nyanlända i Sverige och andra som står utanför.

Vi tycker det är viktigt att unga människor snabbt kommer ut i arbete efter avslutad utbildning. Därför bidrar vi till att hjälpa morgondagens talanger att utveckla de färdigheter de behöver för att komma in på arbetsmarknaden. Många unga får sitt första jobb genom oss eller extrajobb under studietiden, och får på så sätt värdefull arbetslivserfarenhet.

Några exempel på kompetensutveckling

	Interna medarbetare	Konsultmedarbetare	Kandidater/ arbetssökande	Deltagare Rusta & Matcha	Kunder
E-learning	X	X		X	
Utbildning inom bristyrken		X	X		
Individuellt stöd till jobb eller studier				X	
Utvecklings-/ karriärsamtal	X	X			
Utbildningar i Sverige och internationellt	X				
Karriärcoachning					X

Matchningstjänster för arbetssökande

Manpower är en av Sveriges största aktörer inom Arbetsförmedlingens tjänst Rusta och Matcha 2 (i slutet av 2023 var vi bland de sex största leverantörerna). Genom oss får arbetssökande som står utanför arbetsmarknaden stöd, coaching och matchning för att påbörja studier eller hitta en anställning. Manpower Matchning erbjuder en digital lärplattform för arbetssökande som tillhandahåller korta, riktade kursdelar som på ett effektivt sätt påverkar möjligheten till lärande.



87 %

av våra interna medarbetare tycker att de har fått möjlighet att utvecklas



3 813 e-utbildningar
utförda av våra medarbetare



4 039
arbetssökande valde
Manpower som leverantör
av matchningstjänster

Resultat: Kompetensutveckling och karriär

Kompetensutveckling och karriär för våra egna medarbetare

- 1 972 interna medarbetare och konsultmedarbetare genomförde någon eller flera av våra e-learning-kurser under 2023 (jämfört med 2 043 under 2022). Totalt genomfördes 3 813 e-utbildningar.
- I snitt har 36 timmars formell vidareutbildning i form av träning, kurser och föreläsningar genomförts per intern medarbetare under året (34 timmar 2022).
- 87 % av interna medarbetare håller med om påståendet att man har fått möjlighet att utvecklas i sin roll (genom projekt och/eller annat utökat ansvar).
- Konsultmedarbetare gav i NPS-undersökningen betyget 8,2 på skalan 0–10 gällande frågan om man anser sig ha fått goda möjligheter till utveckling genom sin anställning. Värdet är oförändrat jämfört med 2022.
- 16 interna medarbetare deltog i vårt talangprogram Future Leader Program under 2023.

Ledarskap

- Index i vår ledarmätning ligger på en stabilt hög nivå för interna ledare: 89 % av 100 under 2023.

Kompetensutvecklingsinsatser som gynnar våra kunder, individer och samhälle

- Cirka 400 personer fick gratis vidareutbildning i truck och travers under 2023.
- Under 2023 utbildade Experis Academy 66 konsultmedarbetare inom .Net Fullstack samt Java Fullstack. Konsultmedarbetare erhöll lön under utbildningen och ca 70 % av av dessa konsulter fick uppdrag hos någon av våra kunder i direkt anslutning till avslutat program.
- Ca 3 360 ungdomar deltog i vår utbildning "Din guide till framtiden" under läsåret 2022/23 genom vårt samarbete med Ung Företagsamhet.

Integrera och inkludera

- 4 039 arbetssökande valde Manpower som leverantör av matchningstjänster under 2023 (jämfört med 3 319 2022). Av dem matchades 40,8 % ut till nytt arbete eller påbörjade studier.
- Drygt 3 400 studenter fick extrajobb genom oss under 2023.



Nadiia lämnade Ukraina på grund av kriget – fick jobb via Manpower Matchning



Manpowers projekt Match2Work medfinansierades av Europeiska unionen.

Endast tre månader efter att ukrainska Nadiia kom till Sverige skrev hon anställningsavtal med sin nya arbetsgivare – tack vare Manpower Matchning.

Genom Manpower Matchnings projekt fick ukrainska flyktingar över hela Sverige stöd och hjälp att komma in på den svenska arbetsmarknaden under 2023.

Projektet fokuserade på att hjälpa kandidater att skapa kontakter med arbetsgivare och stötta dem i allt från att förstå den svenska arbetsmarknaden till att skapa ett svenskt cv och att förbereda sig för en anställningsintervju. Cirka 800 ukrainska flyktingar fick coaching och stöd genom projektet – och 30 procent tog sig in på arbetsmarknaden eller gick vidare till studier.

En av dessa var Nadiia Amakumova, som tack vare Manpower Matchning och stöd av arbetsmarknadskonsulten Lucia Eriksson landade sitt första jobb bara två månader efter att hon skrivit in sig i programmet.

– Först var jag ganska tveksam till att jag skulle hitta ett jobb i Sverige utan baskunskaper i det svenska språket. Men ett proffsigt sätt att jobba med kandidater hos Manpower Matchning-teamet och Lucias ut-hållighet gjorde succé. Det visade sig att det fanns ett jobb som passade mig, där jag får jobba i kök som kockassistent. Och viktigaste av allt: i samma bransch som jag har jobbat i de senaste 30 åren, säger Nadiia.

Projektet sträckte sig från mars till augusti 2023 och genomfördes med projektmedel från Europeiska Socialfonden (ESF). Via Manpower deltog 800 ukrainska flyktingar och 240 fick arbete eller började studera.

Mänskliga rättigheter

ManpowerGroup rekryterar och anställer tusentals personer varje år. Vår behandling av och respekt för deras grundläggande rättigheter har potentiellt stor påverkan på dessa arbetssökande och medarbetare. Samtidigt har vårt sätt att agera rättvist avgörande betydelse för vårt anseende och för att verksamheten ska få fortsatt förtroende.

Vi och våra samarbetspartners ska alltid leva upp till de grundläggande rättigheter i arbetslivet som delvis regleras genom kollektivavtal och partssamverkan, exempelvis föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Vi lägger även extra fokus på förebyggande arbete för säker och hälsosam arbetsmiljö samt mot diskriminering och trakasserier.

Vi arbetar för att alla lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter, samt mot all form av diskriminering på grund av till exempel kön, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, etnisk härkomst, funktionsvariation, ålder och religion eller annan trosuppfattning.

Området mänskliga rättigheter återkommer inom flera andra väsentliga områden: arbetsvillkor och arbetsmiljö, jämställdhet och affärsetik.



Så arbetar vi med mänskliga rättigheter

- ManpowerGroup har en tydlig **etikpolicy**, en obligatorisk etikträning och ett tydligt arbetssätt inom områden som diskriminering, antikorruption och rättvisa arbetsförhållanden.
- Vi arbetar strukturerat utifrån lagar, policyer, regler och vår jämställdhetsplan med inriktning på särskilt utsatta grupper. Det sker i alla led av vårt arbete med extra fokus på aktiviteter där diskriminering riskerar att förekomma, exempelvis inom rekrytering och befordran, men även i det dagliga arbetet.
- Den som utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning eller sexuella trakasserier av en anställd eller ute på uppdrag hos en kund ska anmäla detta till sin chef.
- Vi har rapporteringsvägar för missförhållanden, både en nationell kanal och den globala visselblåstjänsten "Ethics Hotline". Till dessa kan vem som helst anonymt vända sig om man vill anmäla något som strider mot våra policyer.
- Vi har nolltolerans mot alla former av trakasserier och kränkande särbehandling. Detta beskrivs i vår etikpolicy och vår Human Rights Policy, se under "Our Policies" på [Reports & Policies \(manpowergroup.com\)](https://www.manpowergroup.com)
- Vår Human Rights Policy uttrycker tydligt att vi inte tolererar tvångsarbete eller exploatering av något slag.
- När vi får information om en misstänkt överträdelse utreder vi direkt. Om vi konstaterar missförhållanden vidtar vi arbetsrättsliga åtgärder mot den medarbetare som utsätter annan person. Upprepade eller allvarliga förseelser kan leda till omplacering eller uppsägning.

- Om en medarbetare blir utsatt för diskriminering eller trakasserier på ett uppdrag tar ManpowerGroup omedelbart upp aktuell händelse med kunden. Om en arbetsplats är diskriminerande utreds ärendet och vår konsult kan erbjudas att byta till annan arbetsplats. Om vår kund inte vidtar åtgärder mot diskriminering, kan samarbetet komma att avslutas.

Samarbeten och gemensamma åtaganden

Ett antal av de organisationer som ManpowerGroup är medlem i reglerar tillsammans mänskliga rättigheter på arbetsmarknaden och etik i arbetslivet. ManpowerGroup är auktoriserade genom **Kompetensföretagen** och medlemmar i branschorganisationerna **Almega** och **Svenskt Näringsliv**, samt i **European Works Council (EWC)**.

Vi för dialoger inom den internationella branschorganisationen för bemanningsföretag, **World Employment Confederation (WEC)**.

Vi följer de grundläggande principerna och rättigheterna på arbetsplatsen som fastställs av **Internationella arbetsorganisationen (ILO)**.

Vi har skrivit under **FN:s Global Compact** och därmed åtagit oss att följa internationellt erkända mänskliga rättigheter. Dessa ska vara vägledande i vårt synsätt, vår planering och i det dagliga arbetet.



Läs mer om våra samarbeten och gemensamma åtaganden i avsnittet [Bolagsstyrning](#).

Förebyggande arbete för att motverka diskriminering

Intressentgrupp	Förebyggande åtgärder
<p>Interna medarbetare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jämställdhetsplan med tillhörande jämställdhetspolicy • Mångfaldspolicy • Handikappsanpassade lokaler • Formell lönepolicy • Årlig lönekartläggning med handlingsplan • Befattningsbeskrivningar • Standardiserade utvärderingsverktyg och processer
<p>Arbetssökande och konsultmedarbetare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jämställdhetsplan med mångfaldspolicy • Arbetsbeskrivningar • Årlig lönekartläggning med handlingsplan • System/process för hantering av kundförfrågningar med diskriminerande inslag • Formaliserad rekryteringsprocess • Träning för rekryterare och anställande chefer i icke-diskriminering och mångfald • Guider för jobbannonser



Resultat: Mänskliga rättigheter

- 100 % av våra interna medarbetare genomför en obligatorisk årlig träning i vår etikpolicy som bland annat tar upp området diskriminering.
- Inga överträdelser rapporterades till våra visselblåsarkanalerna under 2023.
- ManpowerGroup mottog inga stämningar eller fällande domar under 2023.



Case

Manpower rekryterar fler kvinnor till industrin

Manpower lägger extra fokus på att rekrytera kvinnor till den traditionellt mansdominerade industrin. Ett exempel är Volvo Construction Equipments fabrik i Arvika, där vi ökat andelen kvinnliga Manpower-konsulter med hela 23 procentenheter. Allt med syftet att hitta rätt kompetens och skapa en jämställd arbetsplats.

Det har blivit svårare att hitta rätt kompetens till industrin. För att kunna växa behöver branschen attrahera fler kvinnor. Forskning visar dessutom att jämställdhet ger positiva effekter på lönsamhet och konkurrenskraft. Verksamhetens produktivitet och resultat gynnas i princip alltid av en jämn könsfördelning bland medarbetare och ledare. Detta har Volvo Construction Equipment tagit fasta på. Företaget tar hjälp av Manpower som rekryterar kvinnor till fabriken i Arvika. Arbetet har gett resultat. Andelen kvinnliga konsulter i produktionen har ökat från 13 procent 2017 till 36 procent 2023 – en ökning med 23 procentenheter

– Kvinnor har länge varit underrepresenterade inom industrisektorn. En av anledningarna tror jag är den stereotypa bilden av att det är en smutsig arbetsplats med många moment som kräver tunga lyft. Men inget kunde vara mer fel. På Volvo CE (Construction Equipment) i Arvika har vi en luftig, ljus och ren arbetsplats. Tack vare den tekniska utveck-

lingen finns det numera även hjälputrustning för tunga lyft, säger Karolina Rand, tidigare konsultchef på Manpower och nu anställd på Volvo Construction Equipment i Arvika.

För att göra det möjligt för fler att arbeta inom industrin erbjuder Manpower kompletterande utbildning till nyanställda om det behövs, exempelvis för truckkörkort. Det gör urvalet bredare.

– Genom att ta bort krav som är irrelevanta i platsannonsen och erbjuda kompletterande utbildning ser vi att betydligt fler kvinnor söker jobb som exempelvis truckförare eller montör, säger Karolina Rand.

– Vi är väldigt nöjda med samarbetet med Manpower. Utöver de konsulter som jobbar i vår produktion hjälper Manpower oss med utbildning, att hitta rätt kompetens och arbetet med en mer jämställd arbetsplats, säger Kimberley Lacopie, People & Culture Partner på Volvo Construction Equipment i Arvika.

Arbetsvillkor

Vi anser att goda arbetsvillkor både är en rättighet för medarbetarna och en förutsättning för en framgångsrik verksamhet. Som en av Sveriges största privata arbetsgivare erbjuder vi trygga jobb för våra 5 600 medarbetare. Detta inkluderar anställningstrygghet genom kollektivavtal och förmåner som tjänstepension, friskvård och föräldralön, samt en trygg och säker arbetsplats med hög standard för säkerhet och trivsel.

En av de viktigaste faktorerna för goda arbetsvillkor är kollektivavtal. Alla medarbetare inom ManpowerGroup, både interna och konsultmedarbetare, har kollektivavtal som ger dem anställningstrygghet och trygghet i frågor som uppsägningstid, övertidsersättning, semester, pension och arbetsmarknadsförsäkringar. Samma arbetsrättsliga regler som gäller på arbetsmarknaden i övrigt gäller för alla våra medarbetare.

Vi ser också till att erbjuda förmåner som tjänstepension, friskvård och föräldralön för att stötta våra medarbetares hälsa och välbefinnande. Vi arbetar hårt för att minimera riskerna för olycksfall och arbetssjukdomar genom omfattande säkerhetsrutiner och lämplig skyddsutrustning.



Så arbetar vi för goda arbetsvillkor

- Vi samarbetar med fackliga parter kring löner, anställningsvillkor, säkerhet och arbetsmiljö.
- Vi erbjuder stöd och hjälp till medarbetare som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, enligt gällande kollektivavtal via TRR och TSL fonderna.
- Vi har visselblåsarsystem för rapportering av misstänkta överträdelser.
- Eventuella incidenter gällande arbetsvillkor följs upp, analyseras och åtgärdas.
- Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter utgör 60 % av bedömningen i Ecovadis internationella, mycket omfattande hållbarhetsbedömning. ManpowerGroups poäng i utvärderingen 2023 var totalt sett bland de 1 % bästa i vår bransch internationellt, med betyget 74 av 100 möjliga.

Medarbetarundersökningar

Med hjälp av en årlig anonym intern medarbetarundersökning mäter vi bland annat engagemang och nöjdhet hos våra interna medarbetare. Resultatet är en viktig komponent i ManpowerGroups affärsplan och säkerställer att vi kan vidta rätt åtgärder för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare som lockar och behåller kompetent personal. Vi genomför även kvartalsvisa NPS-mätningar för våra konsultmedarbetare där vi bland annat följer upp hur nöjda de är med sina arbetstider.

För mer information om hur vi arbetar med att säkerställa säkra och trygga arbetsplatser se avsnittet [Arbetsmiljö](#).

Resultat: Arbetsvillkor

- 100 % av våra anställda har kollektivavtal.
- Inga överträdelser gällande diskriminering rapporterades till våra visselblåsartjänster under 2023.
- 90 % av våra interna medarbetare har kännedom om vår internationella visselblåsartjänst Ethics Hotline enligt vår medarbetarundersökning.
- ManpowerGroup mottog inga stämningar eller fällande domar under 2023.
- Svarefrekvensen på 2023 års interna medarbetarundersökning var 84 % (jämfört med 83 % 2022).
- Medarbetarundersökningen 2023 visar ett fortsatt högt engagemang med index på 85 % bland interna medarbetare och har legat stabilt de senaste åren.
- Det genomsnittliga NPS-värdet för konsultmedarbetare var 2023 8,4 på skalan 0–10 gällande frågan om sannolikhet att rekommendera oss som arbetsgivare, samma resultat som 2022.
- Konsultmedarbetare gav sina arbetstider betyget 8,7 på skalan 0–10 där 10 är högsta betyg.



90 %
av våra interna
medarbetare har kännedom
om visselblåsartjänsten
Ethics Hotline



8,7
i betyg för arbetstider
på skalan 0–10 bland våra
konsultmedarbetare

Arbetsmiljö och hälsa

Vi arbetar för en god arbetsmiljö med säkra, jämställda och hälsosamma arbetsplatser där riskerna för olycksfall och arbetssjukdomar minimeras. Vårt mål är att alla medarbetare ska trivas, vara nöjda med sitt arbete och känna att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Varje företag har ett ansvar för att värna om sina anställdas hälsa, säkerhet och välbefinnande. Säkra och trygga arbetsplatser främjar hälsa och ökar medarbetarnas trivsel och engagemang. Att upprätthålla hög standard hjälper att positionera oss som ett bra företag att jobba för och därmed kan vi locka de bästa talangerna. Goda arbetsvillkor gynnar såväl medarbetare, arbetsgivare som samhället i stort. Vår höga ambitionsnivå gör skillnad för våra medarbetare.



Så arbetar vi med arbetsmiljö och hälsa

Majoriteten av våra anställda arbetar i kundens arbetsmiljö. Därför behöver vi organisera vårt arbetsmiljöarbete noggrant. Vi driver ett aktivt, förebyggande och systematiskt arbete för en god arbetsmiljö i enlighet med lagen och Arbetsmiljöverkets rekommendationer. Vårt ledningssystem för arbetsmiljö bygger på fyra processer: undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll.

- Vi kontrollerar och gör systematiska riskbedömningar av arbetsmiljön för såväl interna medarbetare som konsultmedarbetare. Därefter åtgärdar vi eventuella brister och följer upp utfallet.
- Vi granskar arbetsmiljön och säkerheten för våra medarbetare genom täta inspektioner på arbetsplatsen.
- Vi gör en årlig analys av sjukskrivningar, i syfte att hitta förbättringsmöjligheter i vårt förebyggande arbete.
- Alla chefer upprättar årligen en riskanalys och en handlingsplan för arbetsmiljön.
- Om en medarbetare har stött på en arbetsrelaterad incident ska denne skicka in en incidentrapport. Incidenter läggs in i riskanalyser och handlingsplaner för arbetsplatsen och presenteras vid lokala och centrala säkerhetskommittémöten, med årlig uppföljning.
- Vi följer upp alla planer för att säkerställa att arbetsmiljön förbättrats och att alla risker dokumenterats. Om det sker en olycka eller ett tillbud finns rutiner för rapportering av detta. Målet är alltid att lära sig av händelsen och förebygga att det händer igen.

Konsultmedarbetares arbetsmiljö

- Vid ett första kundbesök gör vi en bedömning av arbetsmiljöns fysiska och psykosociala aspekter med hjälp av Almegas och Prevents digitala checklista och informerar konsultmedarbetaren om detta. Det förbereder medarbetaren på hur arbetsmiljön ser ut och utgör del av vår riskanalys och handlingsplan.
- Vi säkerställer genom ett uppföljningssamtal att kunden har informerat konsulten om arbetsmiljön och säkerhetsrutiner på arbetsplatsen.
- Konsultmedarbetarna får information från sin konsultchef om arbetsmiljölagstiftningen och kan genom vårt intranät ta del av filmer om vårt systematiska arbetsmiljöarbete samt checklistor för arbetsmiljö.
- Enligt vår metodik sker även ett så kallat första-veckansamtal som bland annat syftar till att förebygga onödiga krav och belastningar i konsultmedarbetare arbetsinnehåll samt att säkerställa att konsulten fått en säkerhetsgenomgång i kundens arbetsmiljö.
- Konsulter får information om hur allvarliga situationer ska hanteras vid anställningen, på intranäten i form av informationsfilm och checklistor, samt via webbaserade utbildningar.
- Om medarbetare upplever missförhållanden, uppmuntrar vi dem aktivt att vända sig till sin konsultchef eller använda våra visselblåsarkanalerna.
- Varje kvartal mäter vi hur nöjda konsultmedarbetare är med sin arbetsmiljö i vår NPS-undersökning.



Utbildning

- Vi utbildar regelbundet våra ledare och medarbetare i att se, uppfatta och åtgärda fysiska och psykosociala arbetsmiljörisiker samt tidiga tecken på stress.
- För att säkerställa att säljare, konsultchefer och chefer har tillräcklig kunskap och erfarenhet avseende arbetsmiljöfrågor genomförs regelbunden och obligatorisk utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering, samt riktade rehabiliteringsutbildningar.
- Vi har specialanpassade utbildningsprogram i linje med avdelningarnas utmaningar vad gäller lång- och korttidssjukfrånvaro kopplat till rehabiliteringar, tidiga tecken på stress och psykisk ohälsa.

Hälsa

- Alla medarbetare får friskvårdsbidrag*. Interna medarbetare får även en friskvårdstimme per vecka.
- I samarbete med företagshälsovården arbetar vi med rehabilitering av medarbetare som blir långvarigt sjuka.

Styrning /ansvar

- ManpowerGroup har skyddskommittéer med arbetstagare och huvudskyddsombudet representerade, samt lokala skyddskommittéer. De arbetar med både övergripande och principiella frågor, till exempel företagshälsovård, risker i arbetsmiljön, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering. Även eventuella förändringar av lokaler, arbetsmetoder och organisation diskuteras. Dokumentation från mötena presenteras på intranäten.
- Fysiska skador och psykiska problem rapporteras till Arbetsmiljöverket enligt gällande lag, med kopia till vår säkerhetschef. Vi utreder arbetsskador och tillbud under ledning av en utredningsledare. Utfallet rapporteras till vårt legala team och koncernledningen.

*Gäller ej studentmedarbetare.





Magnus Jarl, säkerhetschef:

”Att jobba på ManpowerGroup ska vara synonymt med god arbetsmiljö”

Vem har egentligen ansvar för medarbetare på bemannings- och konsultbolag och varför har ManpowerGroup som mål att öka antalet tillbudsrapporter? Magnus Jarl, säkerhetschef, berättar om ManpowerGroups systematiska arbetsmiljöarbete.

– Det är oerhört viktigt för oss att de anställda på ManpowerGroup mår bra på sina arbetsplatser. Att jobba hos ManpowerGroup ska vara synonymt med en god arbetsmiljö i form av trygga, jämställda och hälsosamma arbetsplatser. Varje anställd har rätt att gå till jobbet utan att må dåligt och uppleva ohälsosam stress, diskriminering eller trakasserier, säger Magnus Jarl, säkerhetschef på ManpowerGroup.

”Vi har ett glasklart ansvar för våra medarbetare”

Ibland möter vi bilden att det är oklart vem som egentligen har ansvaret för konsultmedarbetare. Det är hög tid att göra upp med den föreställningen, menar Magnus Jarl.

– Vi har ett glasklart ansvar för våra medarbetare, från IT-specialister till lagerarbetare, oavsett var de tillbringar sin arbetsdag. Det ansvaret tar vi bland annat genom aktivt arbetsmiljöarbete, noggranna handlingsplaner och löpande uppföljningar.

ManpowerGroup ställer tydliga krav på att den som hyr in personal ska arbeta strukturerat med att förebygga såväl rena olyckor som osunda arbetsmiljöer.

– Om en anställd hos oss upplever missförhållanden på sin arbetsplats agerar vi omedelbart. Visar det sig vara en skadlig miljö har vi rätt att bryta avtalet, säger Magnus Jarl.

”Våra krav kan sporra arbetsplatser att hitta och åtgärda brister”

Manpowers ambitiösa arbetsmiljöarbete gynnar inte bara konsultmedarbetare. Det kan dessutom få goda effekter för de anställda hos våra kunder.

– Våra krav kan sporra arbetsplatser som tar in konsultmedarbetare att hitta och åtgärda brister, vilket även gynnar den egna personalen.

Varför har ManpowerGroup som mål att öka antalet tillbudsrapporter?

– Det kanske kan låta konstigt, men om vi får syn på risker innan något inträffar kan vi höja nivån i arbetsmiljön ännu ett snäpp. Den trygghet våra medarbetare känner i en god arbetsmiljö ger oss ytterligare kraft i arbetet med att skapa hållbara arbetsplatser och ett meningsfullt arbetsliv för våra medarbetare, säger Magnus Jarl.





8,2
i betyg för arbetsmiljön
på skalan 0–10 bland våra
konsultmedarbetare



360
timmar utbildning
i arbetsmiljö bland våra
interna medarbetare

Resultat: Arbetsmiljö

- Arbetsmiljöverket utförde ett tiotal inspektioner hos ManpowerGroup i vår interna miljö under 2023 utan att några större avvikelser hittades. Resultatet har varit bestående, under de senaste åren har inga större avvikelser konstaterats i arbetsmiljön.
- Konsultmedarbetare gav sin arbetsmiljö betyget 8,2 på skalan 0–10 där 10 är högsta betyg, samma resultat som 2022.
- Konsultmedarbetares betyg på hälso- och säkerhetsinstruktioner och efterlevnad var 8,1 på en tiogradig skala, samma resultat som 2022.
- Under 2023 utbildades 92 % av våra konsultchefer utifrån specifika utmaningar gällande sjukskrivningar samt i de riskanalyser och handlingsplaner som vi använder i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Under 2023 ökade långtidssjukskrivningarna något och korttidssjukskrivningarna var högre än under tidigare år. Den ökade korttidssjukskrivningen var en följd av utbrott av influensa och covid under hösten. Vi har under året arbetat mycket med rehabiliteringar och även haft en gedigen utbildningsinsats bland våra konsultchefer för att sänka långtidssjukfrånvaron. Vårt mål är fortsatt att sänka den totala sjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron.
- Under 2023 har vi inte behövt avsluta något samarbete med en kund på grund av att skadlig arbetsmiljö inte har åtgärdats.
- Sammanlagt har våra interna medarbetare genomfört 360 timmars utbildning i arbetsmiljö under året.

Mångfald

Vi förespråkar medveten inkludering så att individer kan delta i arbetslivet och vara sig själva på jobbet varje dag. Vi strävar efter att gå längre än att bara följa lagar om icke-diskriminering. Vi står för acceptans, respekt och inkludering och verkar för att stärka mångfald, jämlikhet och inkludering inom vårt företag och i samhället.

Det är viktigt att vår personal speglar den mångfald som finns i samhället, eftersom mångfald är gynnsamt för lönsamma och sunda organisationer. Mångfalden är även ett av skälen till att människor vill jobba hos oss.

Vårt mångfaldsmål fokuserar på mångfald utifrån ursprung. Här använder vi begreppet internationell bakgrund.



Så arbetar vi med mångfald

Genom ManpowerGroups jämställdhetsplan och mångfalds-policy uppmuntrar vi lika behandling av alla människor i vår verksamhet. I vår policy framgår det att vi aktivt motarbetar att yttre faktorer som till exempel etnicitet, religionstillhörighet, kön, könsidentitet, könsuttryck, funktionsförmåga, ålder eller sexuell läggning ska påverka individens möjlighet att anställas. Även vår etikpolicy och årliga etikträning befäster våra värderingar om alla människors lika värde.

Vi utbildar regelbundet våra medarbetare i policy och förhållningssätt kring mångfald.

- ManpowerGroups fördomsfria rekryteringsprocess säkerställer kompetensbaserade rekryteringar och objektiva diskrimineringsfria urval. Detta innefattar alla steg av rekryteringsprocessen, från utformning av kravprofil, annons och val av annonseringskanaler till urval av arbetssökande, intervjuer och tester.
- I jobbsökningar kräver vi endast information som är relevant för de kunskapskrav som finns för den aktuella tjänsten. Vi frågar inte efter nationalitet, ålder, eller annat som är irrelevant för urvalet och arbetssökande väljer själv vilken information hen vill framhäva i sin ansökan.
- I de eventuella fall då en kund förväntar sig att urval ska ske utifrån yttre faktorer bemöter vi detta genom att informera om att vi inte värderar eller låter yttre faktorer påverka varken urval, anställning eller tillsättande av tjänst eller uppdrag.





33 %
av medarbetarna har
internationell bakgrund



88 %
av våra interna medarbetare
tycker att vi värderar mångfald
bland medarbetarna

Resultat: Mångfald

- Vårt mål är att spegla Sveriges befolkning. Under 2020 hade 33 % av ManpowerGroups samtliga medarbetare internationell bakgrund.* Samma period var andelen med internationell bakgrund 29 % totalt sett i Sverige för gruppen 18-65 år.** Vi planerar att genomföra en ny mätning 2024.
- 17 % av våra interna medarbetare hade internationell bakgrund år 2022 jämfört med 14 % år 2020. Målet var att öka andelen interna medarbetare med utländsk bakgrund till 17 % år 2025. Vi planerar att genomföra en ny mätning 2024.
- 88 % av våra interna medarbetare instämmer med på ståendet "Vår organisation värderar mångfald bland medarbetarna" i vår medarbetarundersökning från 2023.
- Enligt vår ledarmätning håller 94 % av interna medarbetare med om att deras närmaste chef värdesätter kvalificerade personer oavsett ursprung, bakgrund och åsikter.

* Mätning genomförd i december 2020 av Nyckeltalsinstitutet inom alla ManpowerGroups bolag i Sverige.

** Enligt vår mångfaldskartläggning 2020 gjord av Nyckeltalsinstitutet med hjälp av uppgifter hämtade från SCB.

Samarbete med TENT Partnership for Refugees

ManpowerGroup internationellt är medlemmar i Tent, ett nätverk med över 400 stora företag som bidrar till att hundratusentals flyktingar integreras på lokala arbetsmarknader. Vi har åtagit oss att stödja 45 000 flyktingar i Europa tillsammans med TENT de närmaste tre åren. Mer information om Tent: www.tent.org



Jämställdhet

Jämställdhet är en fråga om lika rättigheter. Att sträva mot jämställdhet på arbetsplatsen medför dessutom många positiva effekter; så gott som alltid gynnas verksamhetens produktivitet och resultat av en jämn könsfördelning bland medarbetare och ledare.

Vår jämställdhetsplans övergripande mål och syfte är att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för alla anställda inom bolaget. Den ska också styra lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter inom arbetet oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning sexuell läggning, funktionsförmåga och ålder.



Så arbetar vi med jämställdhet

Vår jämställdhetsplan innehåller våra långsiktiga mål och aktiva åtgärder inom följande områden:

- arbetsförhållanden och arbetsmiljö
- löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- föräldraskap och arbete.

De aktiva åtgärderna tas fram i samarbete med olika delar av organisationen. På så sätt säkerställer vi gemensamt ansvar för jämställdhetsarbetet och våra aktiviteter. Mål för jämställdhet följs upp i våra ledningsgrupper i Sverige och av vårt globala huvudkontor. En redovisning av föregående periods plan på åtgärder tas in i nästkommande plan där vi redovisar och analyserar resultatet.

Alla anställda har ett ansvar för att motverka brister inom jämställdhet, mångfald och arbetsmiljö, vilket innefattar att rapportera eventuella brister till närmaste chef.

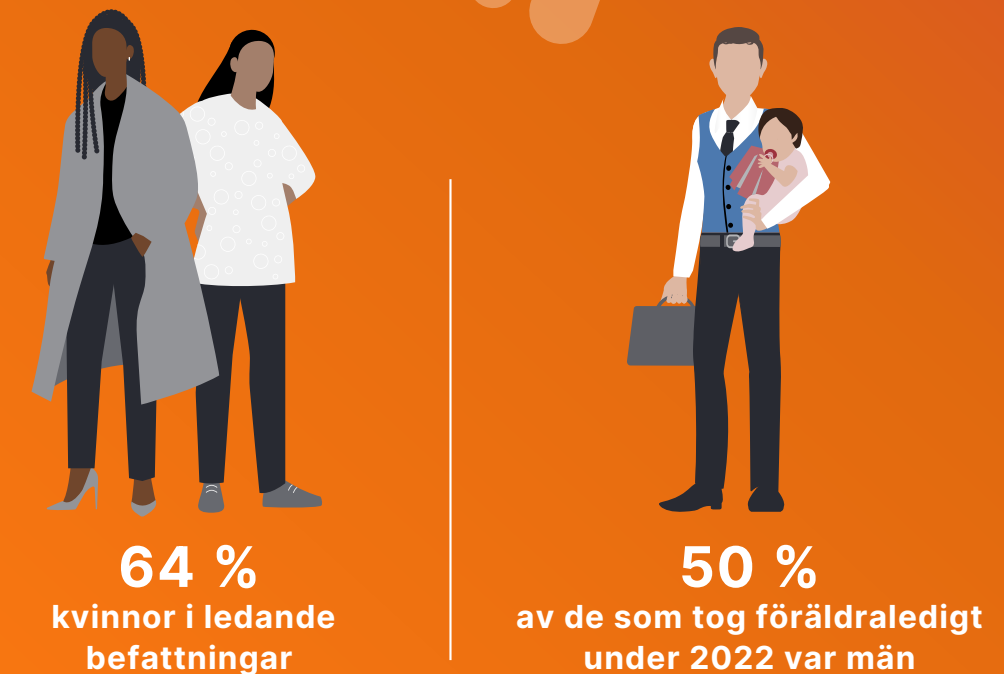
Jämställdhet mellan könen

ManpowerGroup främjar aktivt karriärmöjligheter för kvinnor. I vår organisation är det självklart att kvinnor finns representerade överallt.

För att säkerställa en jämställd könsfördelning hos våra ledare över tid arbetar vi med kontinuerlig och långsiktig talang- och successionsplanering.

ManpowerGroup har en könsneutral lönepolicy som stödjer riktlinjerna i våra kollektivavtal. Likaså är våra strukturer för belöning som exempelvis ManpowerGroups bonus-, tjänstebils- samt pensionspolicy könsneutrala.

Lönesättningen samt den totala ersättningen inom ManpowerGroup ger inget utrymme för särbehandling beroende på yttre faktorer. För att säkerställa jämställda löner gör vi årligen en lönekartläggning, i enlighet med lagen. Analys och plan på åtgärder upprättas utifrån resultatet på kartläggningen.



Resultat: Jämställdhet

- Cirka 67 % av våra interna medarbetare är kvinnor.
- 2023 var andelen kvinnor i ledande befattningar internt inom ManpowerGroup 64 %, målet på minst 50 % kvinnor nåddes. (I jämförelse var 41 % av cheferna i Sverige totalt kvinnor år 2021 enligt SCB.)
- För att främja jämställdhet inom ledarskapet har vi implementerat åtgärder i vår talang- och successionsplanering för att öka antalet kvinnor som är redo att axla en ledande befattning inom det seniora ledarteamet. 2023 var 46 % av dessa kvinnor. Vi har som mål att minst 50 % av dessa ska vara kvinnor år 2025.
- Under 2023 har bolagen inom ManpowerGroup inte funnit några osakliga löneskillnader mellan könen.
- Alla medarbetare har rätt att ta föräldraledighet i enlighet med kollektivavtal. Under 2023 var 50 % av de medarbetare som tog ut någon form av föräldraledighet kvinnor och 50 % män. (Under 2022 var andelen 66 % kvinnor och 34 % män).



Bolagsstyrning

ManpowerGroup driver verksamheten på ett ansvarsfullt och transparent sätt och vi är stolta över att sätta en hög kvalitetsstandard för vår bransch.

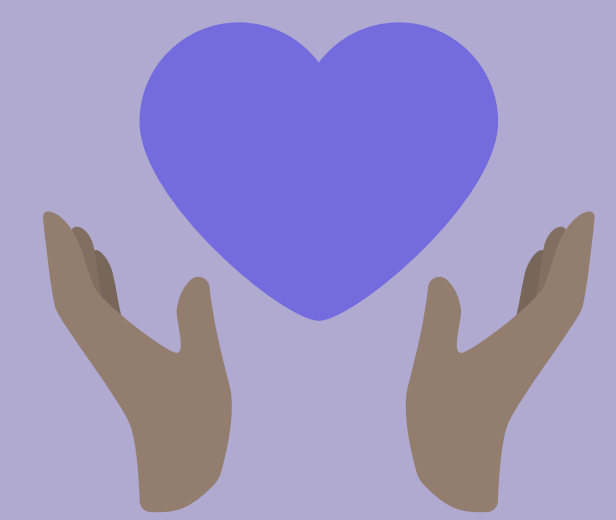




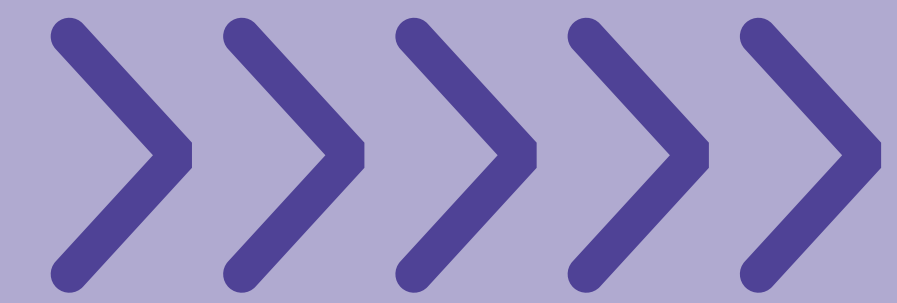
Ett av världens mest
**HÅLLBARA
FÖRETAG** enligt
DOW JONES
Sustainability Index
för fjortonde året.



2023 Highlights



VISSELBLÅSARTJÄNST
där vem som helst
kan anmäla
ANONYMNT.



KONTINUERLIGT
kvalitetsarbete enligt
ISO 9001 och ISO 14001.

Utsetts till ett av
VÄRLDENS
mest **ETISKA**
FÖRETAG av
Ethisphere Institute
för fjortonde året.



GULDNIVÅ
i EcoVadis internationella
HÅLLBARHETSBEDÖMNING.

Verksamhetsstyrning och kvalitetsarbete

Så arbetar vi med verksamhetsstyrning och kvalitetsarbete

Arbetet styrs systematiskt genom bedömning av risk och påverkan, förebyggande riskbegränsning, uppföljning och utvärdering av prestanda.

Riskhantering

Hantering av risk inom ManpowerGroup ska minimera negativa effekter som kan uppstå i verksamheten och deras eventuella påverkan på omvärlden.

Förebyggande riskbegränsning och riskanalys

- Vi hanterar risker och deras påverkan på verksamheten och på vår omvärld med hjälp av policyer, riktlinjer, utbildning och aktivitetsplaner.
- ManpowerGroups ledning gör varje år en intressent- och riskanalys för bedömning av risk och påverkan. I den analyserar och hanterar vi verksamhetens risker utifrån etiska, kommersiella, ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter.
- Tillsammans med den globala koncernledningen planerar och följer vi upp årligen, kvartalsvis och månatligen i processer för budget och prognoser, riskanalyser, teknisk utveckling och internationella projekt.

Våra huvudsakliga verktyg för att kartlägga och bearbeta risker i Sverige är:

- koncernledningens strategiska planering som utgår från det globala huvudkontorets instruktioner
- koncernledningens riskanalys till det globala huvudkontoret som vi reviderar kvartalsvis
- de svenska divisionernas analys av intressenter och risker i samband med affärsplanering.

Styrning, uppföljning och utvärdering av åtgärder:

- Vi mäter och utvärderar våra insatser med hjälp av globala och svenska verktyg för att motverka risk och säkerställa våra mål. Beslut kring projekt, initiativ och aktiviteter styrs huvudsakligen via vårt nationella Governance Board som lyder under koncernledningen samt våra globala governance-instruktioner.

För mer information om risker se [den globala årsredovisningen \(punkt 1A\)](#) och för klimatrisker [CDP rapport](#).

För vidare information se [Corporate Governance](#) samt [Hållbarhetsrapportering 2023 bilaga på \[manpowergroup.se/hallbarhet\]\(http://manpowergroup.se/hallbarhet\)](#).

Förebyggande arbete för hållbara affärer



Kontinuerligt kvalitetsarbete

Vi arbetar enligt ISO 9001 och ISO 14001. Arbetet med ständiga förbättringar styrs huvudsakligen i styrgrupper för respektive process i ManpowerGroup.

Våra kvalitetsmål omfattar:

- kvartalsvisa nöjdhetsmätningar, Net Promoter Score (NPS), bland konsultmedarbetare och kunder samt halvårsvisa undersökningar riktade till kandidater (arbetssökande personer som registrerar sig på våra webbsidor)
- mätning av medarbetarengagemang, vartannat år
- kundnöjdhet från Svensk Kvalitetsindex (SKI), vartannat år.
- marknadsandel från Kompetensföretagen, kvartalsvis.

Resultaten från kund-, kandidat- och medarbetarmätningarna är grunden för vårt kvalitetsarbete. Vi diskuterar den input vi får, delar goda exempel, följer upp, korrigerar avvikelser och förbättrar vår kundservice.

Revisioner

Vi genomför revisioner för att säkerställa kvaliteten i vår leverans i förhållande till våra kunders, kandidaters och medarbetares behov och krav. Revisionerna belyser effektiviteten i våra processer och bidrar till att ständigt utveckla kvaliteten. De är komplement till vår globala koncerns uppföljning av verksamheten. Revisionerna görs också för att säkerställa att verksamheten följer gällande ISO-standarder inom kvalitet och miljö.

- Ledningsgrupperna för respektive del inom ManpowerGroup har ansvar för att genomföra åtgärder och förbättringar utifrån revisionsresultatet.
- Processexperter utför interna revisioner. Den interna revisionsledaren är certifierad revisor genom DNV intern-revisionsutbildning.
- DNV genomför externa revisioner årligen.
- Verksamhetsområdena bemanning, rekrytering och omställning är även certifierade av arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen. Certifieringen granskas och förnyas årligen.



8,2

NPS för kunder
på en skala
mellan 0-10



4 poäng av 5

för fokusområde implementering
av nytt affärssystem

Resultat kvalitetsarbete

- NPS för kunder var 8,2 på en skala mellan 0-10. 2022 var motsvarande utfall 8,1. Målet för 2024 är en ökande trendkurva av det genomsnittliga värdet.
- Medelvärde för kandidater/arbetssökande var i genomsnitt 7,9 på en skala mellan 0-10. Svarefrekvensen var dock mycket låg. Grundfrågan i undersökningen gäller hur sannolikt det är att den svarande skulle rekommendera oss till en vän eller kollega.
- Verksamheterna i dotterbolagen Manpower AB (inklusive Jefferson Wells), Manpower Matchning AB och Experis AB är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001. ManpowerGroup med underliggande bolag är miljöcertifierade enligt ISO 14001. Under 2023 var fokusområde för ISO-revisionen att utvärdera implementering av det nya affärssystemet för middle office. Resultatet av revisionen var 4 av 5 möjliga poäng samt noll (0) avvikelser.
- Manpowers NKI-resultat (nöjd kund-index) ökade till 73,6 för år 2023, jämfört med 71,2 år 2022. Experis NKI-resultat ökade till 70 för 2023, jämfört med 68,2 år 2021. (Mätningen för Experis genomförs vartannat år, därför görs jämförelsen med år 2021.)

Styrning av hållbarhetsarbetet

En verkställande styrgrupp i vårt internationella moderbolag ansvarar för koncernens globala hållbarhetsstrategi. Ytterst ansvarig är global koncernchef och arbetet leds av kommunikations- och hållbarhetsdirektören. Dotterbolagen i respektive land rapporterar mål, aktiviteter och utfall.

Läs mer i vår [internationella hållbarhetsrapport](#)

I den svenska verksamheten beslutar koncernledningen om hållbarhetsarbetets väsentliga områden och ansvaret för hållbarhetsarbetet är delegerat till HR-direktör, miljöansvarig samt finansdirektör. ManpowerGroup Sverige rapporterar hållbarhetsarbetet varje år enligt svensk lag, vd godkänner den slutliga informationen och vår styrelse godkänner hållbarhetsrapporten innan publicering. Även internationellt rapporterar vår koncern hållbarhet varje år. EcoVadis gör en bedömning av ManpowerGroup Sveriges hållbarhetsarbete vartannat år. Denna externa oberoende bedömning ger värdefulla inspel som vanligtvis leder till förbättringsaktiviteter.

Den svenska koncernledningen får veckovis uppdateringar i hållbarhetsfrågor från den globala direktören för People & Culture.



Affärsetik och antikorrupktion

Vårt arbete för att skapa en hållbar affärsverksamhet bygger i grunden på våra värderingar, vår vision och vårt ledarengagemang. Vi arbetar kontinuerligt för att främja en kultur av god affärsetik och öppenhet, samt att säkerställa att vi arbetar i linje med våra policyer.

Grunden för ManpowerGroups kundsamarbeten, leverantörssamarbeten och relation till arbetssökande och medarbetare är ett arbetssätt som präglas av ärlighet, transparens, integritet och ansvar.



Så arbetar vi med affärsetik

Arbetet utgår från styrdokument som vägleder medarbetare och samarbetspartners i hur vi bedriver vår verksamhet för att uppnå högsta möjliga etiska standard.

- Vi arbetar strukturerat utifrån lagar, policyer, regler och vår jämställdhetsplan med inriktning på särskilt utsatta grupper.
- Policyer tillhandahålls för medarbetare genom introduktioner och intranät.
- Alla medarbetare som arbetar internt i ManpowerGroup gör en obligatorisk träning i etik varje år.
- Förseelser kan leda till exempelvis omplacering eller uppsägning respektive avslutat kundsamarbete.
- Vi har rapporteringsvägar för missförhållanden i form av visselblåsartjänster, dit alla kan anonymt vända sig om man vill anmäla något som strider mot våra policyer. Vi arbetar kontinuerligt med att nå ut till medarbetare med information kring visselblåsning och vikten av att rapportera den typen av händelser. På så sätt förhindras ett nollresultat på grund av att anställda inte känner till ansvaret att rapportera överträdelser.
- Nolltolerans råder för alla typer av repressalier mot personer som rapporterar misstänkt överträdelse.



Så arbetar vi med antikorruption

ManpowerGroup arbetar aktivt för att förebygga korruption och mutor och har en global antikorrupsionspolicy som klargör vårt förhållningssätt. Denna policy tydliggör att bolaget förbjuder att erbjuda eller ta emot mutor eller korrupta betalningar i någon form.

ManpowerGroups [antikorrupsionspolicy](#) ger vägledning i frågor som:

- bestickning och korruption, gåvor och representation
- relationer med affärspartner, antitrustlagstiftning
- missbruk av konfidentiell information
- hantering av intressekonflikter
- skyddandet av information och tillgångar, insiderinformation.

Vår antikorrupsionspolicy gäller för alla anställda i ManpowerGroup, oavsett befattning eller roll, och gäller även för samarbetspartners, dotterbolag, styrelseledamöter och tjänsteleverantörer.

- Antikorruption ingår i vår årliga obligatoriska etiska träning för alla anställda i samtliga länder.
- ManpowerGroups globala Audit Advisory Services-team utför årligen en riskprofilanalys, inklusive korruptionsrisk, i alla verksamhetsländer.

- Ledare på högre positioner i koncernen måste varje år lämna upplysning om eventuella transaktioner och mellanhavanden med närstående för att undvika jäv.
- Efterlevnad av etikpolicy följs upp genom interna revisioner.

Utvärdering och feedback

- För att säkerställa rutiner för intern kontroll granskar vår globala organisation den svenska verksamheten kvartalsvis av utifrån en checklista enligt SOX (Sarbanes-Oxley Act). Granskningen undertecknas av vd och finansdirektör.
- I den årliga interna medarbetarundersökningen ingår frågor som ger oss och våra ägare information om det dagliga etiska arbetet.

Åtgärder för efterlevnad av etik

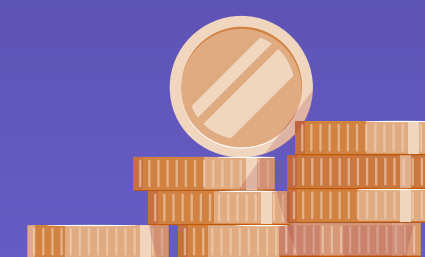
	Interna medarbetare	Konsult-medarbetare
Etikpolicy	X	
Årlig obligatorisk etikträning	X	
IT-policy signeras i samband med anställningskontrakt	X	X
Visselblåsarkanal	X	X

För mer information, läs: ManpowerGroups [etikpolicy](#).

Policyåtagande och integrering av policyer samt Utvärdering och feedback, se Hållbarhetsrapportering 2023 bilaga på manpowergroup.se/hallbarhet



92 %
håller med om att de kan
anmäla missförhållanden
utan rädsla för repressalier



0 fall
av korruption
framkom under året



100 %
av våra interna medarbetare
utförde vår etikutbildning

Resultat: affärsetik och antikorrupktion

100 % av våra interna medarbetare genomförde den obligatoriska årliga träningen i vår etikpolicy som behandlar bland annat affärsetik och fördomsfritt agerande.

I vår interna medarbetarundersökning från 2023:

- 94 % instämmer i att "ManpowerGroups affärsetiska riktlinjer har gjorts tydliga för mig" (2022: 94 %)
- 94 % instämmer i "Jag vet vad jag ska göra om jag känner en oro gällande etikfrågor eller om jag upptäcker avsteg från en policy" (2022: 96 %)
- 92 % håller med om att de kan anmäla missförhållanden utan rädsla för repressalier (2022: 96 %).

Dessa frågor har 2023 och över tid bland de högsta poängen i medarbetarundersökningen, vilket bekräftar att vi lyckas skapa en pålitlig och etisk kultur.

Under 2023 fick ManpowerGroup inte in några stämningar och inga domar gällande diskriminering eller andra lagöverträdelser.

Inga stämningar eller domar gällande korruption förekom under året. Inte heller framkom något fall av korruption.

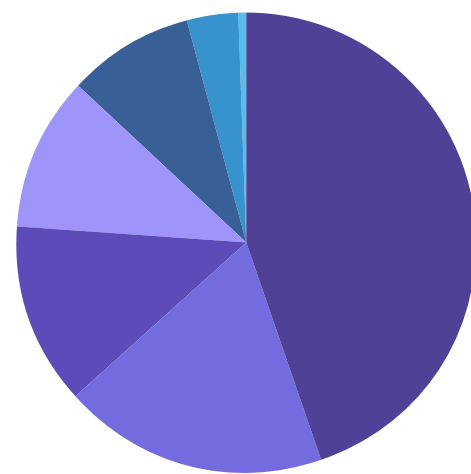
Inga inrapporterade händelser till våra [visselblåsartjänster](#) under 2023.

Leverantörskedjan

Våra leverantörers påverkan på miljö, samhälle och ekonomi är en del av ManpowerGroups totala påverkan. Vårt ansvar är därför att säkerställa att våra leverantörer följer våra krav på hållbarhet.

ManpowerGroup gör inköp inom ett antal områden, såväl till vår egen verksamhet som till våra kunders. Mer omfattande leverantörssamarbeten för vår egen verksamhets räkning sker främst inom IT-tjänster, personaladministrativa tjänster men även inom fastigheter och IT-utrustning. Exempel på inköp för våra kunders räkning är konsulttjänster bland annat via vår Managed Service Provider-verksamhet inom Talent Solutions.

Fördelning av inköp



Så arbetar vi med leverantörskedjan

I upphandlingar ser vi till att de leverantörer vi väljer agerar i enlighet med den uppfattning vi själva har när det gäller ansvarsfullt företagande. Vi kommunicerar våra förväntningar på affärspartners i [vår policy för leverantörer](#). Den är en del av vår process för godkännande av leverantörer.

Våra nyckelleverantörer ska signera en uppförandekod om socialt och miljömässigt ansvarstagande, en så kallad CSR-försäkran. Totalt har ManpowerGroup i Sverige 58 nyckelleverantörer med avtalsvärden över 100 000 kr per år.

CSR-försäkran är baserad på FN:s [Global Compact](#) och stipulerar även att leverantörerna ska följa [Internationella arbetsorganisationens \(ILO:s\) gällande konventioner](#). Vi följer årligen upp att våra leverantörer signerat vår CSR-försäkran.

- Vi följer upp att uppförandekoden efterlevs internt genom kvartalsvisa kontroller och i samband med revision.
- Vi säkerställer att leverantörerna är säkra och pålitliga genom en leverantörsbedömning. Bland annat ställer vi frågor och ber om bevis från leverantörerna gällande datasäkerhet och hantering av känslig information. Vi ställer även hållbarhetsfrågor till våra större leverantörer.
- Inköpsprocessen granskas och säkerställs av vårt Procurement Board.
- Vi träffar våra viktigaste samarbetspartners i styrgrupper varje år. Mötena håller oss uppdaterade kring deras allmänna arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Vi för även regelbundna dialoger med våra leverantörer för att utvärdera och utveckla våra samarbeten med fokus på hållbarhet, särskilt inför förlängning av samarbete.

Resultat: leverantörskedjan

- 56 av 58 nyckelleverantörer (97 %) undertecknade vår CSR-försäkran.
- 90 % av våra leverantörer finns i Sverige, ur ett hållbarhetsperspektiv bedöms generellt detta innebära låg risk.
- Vårt leverantörsbedömningsformulär innehåller frågan om leverantören har gjort hållbarhetsbedömning genom Ecovadis, samt om de har validerade klimatmål enligt SBTi. Vi frågar även om deras arbete gällande mänskliga rättigheter samt etiska riktlinjer.



97 %
av våra nyckelleverantörer
undertecknade vår
CSR-försäkran



90 %
av våra leverantörer
finns i Sverige

Läs mer om leverantörer i Hållbarhetsrapportering 2023 bilaga på manpowergroup.se/hallbarhet

Integritetsskydd och datasäkerhet

En hög informationssäkerhet är avgörande för att säkerställa förtroende och väl fungerande samarbete med våra medarbetare, kunder och partners.

Våra kandidater, anställda, samarbetspartners och kunder anförtror oss personuppgifter och vi tar detta förtroende på största allvar. Samtidigt blir cyberbrotten alltmer frekventa och avancerade. ManpowerGroup arbetar aktivt för att skydda integriteten i enlighet med GDPR och lokala bestämmelser som gäller för personuppgiftsbehandling i alla processer där vi hanterar personuppgifter.



Så arbetar vi med integritetsskydd och datasäkerhet

Vi utvecklar kontinuerligt våra metoder för att trygga informationssäkerhet och integritet i takt med digitaliseringen av våra processer. Vi tar vårt ansvar genom att vara vaksamma och utbilda våra anställda inom datasäkerhet. Ramverket för arbetet är vår globala etikpolicy.

- Vår integritetspolicy beskriver vilken typ av personlig information vi samlar in från kandidater, medarbetare och kunder, hur denna information används, vilka parter som har tillgång till den och de rättigheter och alternativ som finns tillgängliga för enskilda personer gällande vår hantering av deras information.
- Vi tillhandahåller vår IT-policy för intern personal digitalt, vilket gör att vi kan säkerställa att alla medarbetare har läst och godkänt policyn genom att signera den.
- Vårt internationella informationssäkerhetsarbete är anpassat till den internationella ISO 27001-standarden och till Global Risk and InfoSecurity Program (GRIP) som är ett ramverk som minskar risker och ser till att personuppgifter skyddas.
- Alla ärenden kopplade till incidenter eller potentiella incidenter med personuppgifter rapporteras på global nivå inom ManpowerGroup. Om det bedöms vara en personuppgiftsincident rapporteras ärendet till Integritetsskyddsmyndigheten.

- Vi utbildar kontinuerligt våra medarbetare. Bland annat har vi en årlig digital utbildning i dataskydd och informationssäkerhet för alla interna medarbetare globalt, informationskampanjer med säkerhetstips under Cybersecurity Month samt kvartalsvisa övningar för att förhindra phishing-attacker.
- Vi samlar samtliga våra processer och system för hantering av personuppgifter i ett och samma verktyg för kontinuerlig uppföljning. Detta ger god överblick och kontroll.

Organisation

- ManpowerGroup har en internationell organisation för att arbeta proaktivt och säkerställa efterlevnaden och ansvaret kopplat till GDPR. Vi har ett nordiskt personuppgiftsombud på heltid, Privacy ambassadors från olika verksamhetsområden och ansvariga ägare för respektive system och process i Sverige.
- Det övergripande informationssäkerhetsarbetet leds globalt från vår Chief Information Security Officer (CISO), fördelat på regionala ISO som ansvarar för större regioner, till exempel Europa. Närmast organisationen finns lokala ISO som hanterar enstaka länder eller grupper av länder.
- För att säkerställa att vi är beredda att svara på incidenter och effektivt neutralisera hot, arbetar vår säkerhetsavdelning och vårt internrevisionsteam med en oberoende tredje part för att kontinuerligt genomföra sårbarhetstester. Vi gör även regelbundna krisövningar med ansvariga.
- Incidenter rapporteras till vår Data Protection Officer och Local Information Security Officer som hanterar händelserna och säkerställer att de lagras i Data Compliance-verktyget.



Resultat: integritetsskydd och datasäkerhet

- Under 2023 har inga personuppgiftsincidenter upptäckts som motsvarar vår rapporteringsskyldighet till Datainspektionen.
- 100 % av våra interna medarbetare genomgick den årliga etikträningen med dataskydd, integritetsskydd och informationssäkerhet.
- Alla nyanställda gick en obligatorisk kurs i IT-säkerhetspolicyn i vår läroplattform.
- Under 2023 begärde 0,13 % av de kandidater som har sökt jobb, uppdaterat sin profil eller skapat konto hos oss att få sin data raderad.

Läs mer på www.manpowergroup.se/privacy

Samarbeten och utmärkelser

Samarbeten och gemensamma åtaganden

Ett antal av de organisationer som ManpowerGroup är medlem i reglerar tillsammans rättigheter på arbetsmarknaden och etik i arbetslivet. ManpowerGroup följer och granskas genom dessa regelverk och standarder.

Vi är auktoriserade genom arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen och medlemmar i Almega och Svenskt Näringsliv. Vi är med i European Works Council och ingår i World Employment Confederation, den internationella branschorganisationen för bemanningsföretag.

Vi stödjer FN:s Global Compact och International Labour Organizations grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Vi är partners inom [World Economic Forum](#) där vi deltar för att tillsammans med andra globala företag hitta och driva lösningar på världens största utmaningar. ManpowerGroups engagemang gäller i synnerhet inom arbetslivet.

ManpowerGroup samarbetar med Science Based Targets initiative (SBTi) för att sätta vetenskapligt förankrade klimatmål i linje med Parisavtalet.

Certifikat och utmärkelser

Vårt arbete för ett hållbart arbetsliv har fått många erkännanden både i Sverige och internationellt.

ManpowerGroup i Sverige har rankats som ledande inom hållbarhet och ManpowerGroup i Sverige har rankats som ledande inom hållbarhet och nått guldnivå i EcoVadis internationella hållbarhetsbedömning. EcoVadis baserar sitt omdöme på en mycket omfattande analys av våra policys, mätetal och processer inom samhällsansvar samt en omvärldsanalys av media och intressenter. EcoVadis har utvärderat mer än 90 000 företag över hela världen och ManpowerGroups poäng i utvärderingen 2023 var totalt sett bland de 1 % bästa i vår bransch med betyget 74 av 100.

Internationellt rankades ManpowerGroup 2023 som ett av världens mest hållbara företag enligt Dow Jones Sustainability Index som årligen bedömer företag utifrån en rad faktorer kopplade till ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. ManpowerGroup har fått utmärkelsen fjorton gånger.

ManpowerGroup internationellt har även utsetts till ett av världens mest etiska företag av Ethisphere Institute för fjortonde året. Företagen som får utmärkelsen arbetar aktivt med att främja en kultur av etik och öppenhet på alla nivåer i företaget.

Vi har kvalificerat oss för hållbarhetsindex FTSE4Good Index tretton år i rad.

Mer information om våra utmärkelser hittar du på manpowergroup.com



FTSE4Good



Index hållbarhetstal

Nyckeltal	2021	2022	2023
Ekonomi			
Antal medarbetare	5000	6000	5 600
Verksamma på antal orter	59	71	77
Intäkter	3,8 mdr	5 mdr	
Miljö			
Koldioxidutsläpp från flygresor (ton)	17,7	84	102,5
Koldioxidutsläpp från resor ¹	-66 %	-21 %	+5,6 %
Tjänstebilar genomsnittligt koldioxidutsläpp	88 g/km	70 g/km	42 g/km
Tjänstebilar totalt koldioxidutsläpp (ton)	226	209	218
Tjänstebilar total uppmätt förändring ²	-21 %	-30 %	+4 %
Laddhybridbilar i procent av alla tjänstebilar under året	55 %	66 %	63 %
Valbara elbilar i tjänstebilsflottan	25 %	57 %	59 %
Koldioxidutsläpp från hyrbilar	5,15	2,66	1,4
Miljöklassade fastigheter	55 %	51 %	51 %
Genomsnittlig energiförbrukning på kontoren	53 kWh/m ²	43,3 kWh	39kWh/m ²
Antal kilo matavfall (Göteborg, Malmö, Stockholm)		3191	3131
Förändring av pappersförbrukning	-44 %	+8 %	-42 %

Nyckeltal	2021	2022	2023
Kompetensutveckling och karriär			
Antal personer som fick arbete eller började studera efter Manpower Matchnings program	2157	1888	1647
Manpower Matchning: % kandidater som gått vidare till sysselsättning (jobb/studier)	39 %	61 %	41 %
Snitt kandidater som gick vidare till sysselsättning (jobb/studier) ³	31 %	55 %	-
Antal studenter som får extrajobb	4000	4000	3400
Genomsnitt timmar formell träning per intern medarbetare	32	34	36
Antal personer som deltog i e-learning ⁴	1904	2043	1972
Antal genomförda kurser i e-learningplattform	5400	4280	3813
Medarbetare internt som håller med om påståendet att man fått möjlighet att utvecklas i sin roll (genom projekt och/eller annat utökat ansvar).	83 %	86 %	87 %
Konsultmedarbetares betyg på sina möjligheter till utveckling ⁵	8,2	8,2	8,2
Arbetsvillkor och arbetsmiljö			
Konsultmedarbetares betyg på sin arbetsmiljö ⁶	8,3	8,3	8,2
Konsultmedarbetares betyg på hälso- och säkerhetsinstruktioner och efterlevnad ⁷	8,2	8,1	8,1

Index hållbarhetstal

Nyckeltal	2021	2022	2023
Medarbetarundersökning och engagemang			
Net Promoter Score (NPS) för konsultmedarbetare ⁸	8,3	8,4	8,4
Svarsfrekvens interna medarbetarundersökningen ⁹	81 %	83 %	84 %
Medarbetarengagemang ¹⁰	86 %	86 %	85 %
Ledarskap ¹¹	86 %	90 %	-
Ledarmätning ¹²	86 %	87 %	89 %
Medarbetare med stor tilltro till företagets vision och värderingar ¹³	91 %	92 %	-
Mångfald och jämställdhet			
Kvinnor på alla nivåer internt	68 %	67 %	67 %
Kvinnor i ledande befattningar internt	60 %	64 %	64 %
Kvinnliga konsultmedarbetare	36 %	37 %	39 %
Medarbetare representerade av facklig organisation	100 %	100 %	100 %
Medarbetare med internationell bakgrund ¹⁴	-	17 %	-
Utländsk bakgrund interna medarbetare ¹⁵	-	17 %	-
Procent av våra interna medarbetare som instämmer med påståendet "Vår organisation värdesätter mångfald bland medarbetarna"	89 %	89 %	88 %
Procent av våra interna medarbetare som håller med om att den närmaste chefen värderar personer med olika ursprung, bakgrund och åsikter	95 %	95 %	94 %

Nyckeltal	2021	2022	2023
Kvalitet			
Net Promoter Score (NPS) för kunder ¹⁶	8,4	8,1	8,2
Net Promoter Score (NPS) för kandidater/arbetsökande ¹⁷	8,2	7	7,9
Affärsetik och antikorrupcion			
Antal rapporterade fall till visseblåsarkanalerna	0	0	0
Interna medarbetare som genomgick träning i vår etikpolicy	100 %	100 %	100 %
Etikpolicyn "Affärsetik och uppförandekod" har gjorts tydlig för mig ¹⁸	94 %	94 %	94 %
Jag vet vad jag ska göra om jag känner en oro gällande etikfrågor eller om jag upptäcker avsteg från en policy ¹⁹	96 %	94 %	94 %
Jag kan ta upp etiska frågor utan rädsla för repressalier ²⁰	95 %	96 %	92 %
Antal fall i domstol kopplade till antikorrupsionsfrågor	0	0	0
Leverantörskedjan			
Leverantörer som åtagit sig att tillämpa vår uppförandekod	89 %	92 %	97 %
Integritetsskydd och datasäkerhet			
Antal personuppgiftsincidenter	0	0	0

Fotnot Index hållbarhetstal

1. 2023 jämfört med 2022. 2022 med 2019 som basår.
2. 2023 jämfört med 2022. 2022 med 2019 som basår.
3. Arbetsförmedlingens siffror, ej tillgängligt för 2023.
4. Tillgänglig för konsult- och interna medarbetare.
5. Ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.
6. Ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.
7. Ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.
8. Rekommenderar oss som arbetsgivare, som ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.
9. 2023 genomfördes en mindre medarbetarundersökning jämfört med tidigare år.
10. Procent av interna medarbetare som svarade positivt på alla fyra indikatorer för engagemang i medarbetarundersökningen / Engagemangsindexet.
11. Index på 19 frågor i medarbetarundersökningen (om koncernledningen och närmaste chef). Ej tillgänglig för 2023.
12. Ledarmätningens ledarindex baserat på 10 frågor.
13. Baseras på 11 frågor om ManpowerGroups vision och värderingar i interna medarbetarundersökningen. Ej tillgänglig för 2023.
14. Senaste mätningen för november 2022, endast internt anställda.
15. Senaste mätningen för november 2022, SCB.
16. Medelvärdet på frågan: Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera ManpowerGroup till en vän eller kollega? På en skala från 0 till 10, där 0 representerar inte alls troligt och 10 mycket troligt.
17. Rekommenderar oss som ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.
18. Enligt intern medarbetarundersökning.
19. Enligt intern medarbetarundersökning.
20. Enligt intern medarbetarundersökning.

GRI Index

Användning	ManpowerGroup har rapporterat informationen i detta GRI index för perioden 2023 med referens till GRI Standards.
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	Den rapporterade organisationen och rapporteringspraxis	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Organisationsdetaljer	ManpowerGroup, Evenemangsgatan 21, 169 79 Solna
	2-2 Enheter som inkluderas i hållbarhetsredovisningen	Koncernen, ManpowerGroup AB med dotterbolag i Sverige.
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	Årlig rapportering, denna för 2023. Jessica.Lestander@manpowergroup.se
	2-4 Justeringar av information i föregående rapport	Siffrorna för utsläpp enligt GHG protokollet har uppdaterats i tabellen s 19.
	2-5 Extern granskning	Bolagets externa revisorer avlägger yttrande om att hållbarhetsrapport har upprättats i samband med att den finansiella årsredovisningen redovisas och granskas.
	2-6 Aktiviteter, värdekedja, och andra affärsrelationer	s 5-6 , 56 samt bilaga , Leverantörer
	2-7 Anställda	s 6 samt bilaga , Anställda
	2-8 Medarbetare som inte är anställda	s 6 samt bilaga , Anställda

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	Styrning	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-9 Koncernens styrning och sammansättning	s 45 samt bilaga , Styrning
	2-10 Val och utnämningar till högsta beslutande organ	bilaga , Styrning
	2-11 Ordförande styrelsen	bilaga , Styrning
	2-12 Styrelsens och företagsledningens roll i att identifiera och styra hållbarhetsarbete	s 45 - 47 samt bilaga , Styrning
	2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbete	s 47 samt bilaga , Styrning
	2-14 Koncernledningens roll i hållbarhetsrapportering	s 47
	2-15 Intressekonflikter	s 50 samt bilaga , Styrning
	2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till ledningen	s 45 samt bilaga , Styrning
	2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i ledningen	s 17, 47
	2-18 Utvärdering av ledningens hållbarhetsarbete	s 45-47 samt bilaga , Styrning
	2-19 Ersättningspolicy	bilaga , Anställda
	2-20 Process för att fastställa ersättning	bilaga , Anställda
	2-21 Årlig total ersättning	Uppgifterna utelämnas med hänvisning till rådande redovisningspraxis.

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING	
	Strategi, policyer och praxis		
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-22 Uttalande om strategin för hållbar utveckling	s 3	
	2-23 Policyåtagandet	s 28, s 50, s 53 samt bilaga , Strategi, policyer och praxis	
	2-24 Förankring av policyåtaganden i bolagets verksamhet	s 28, s 50, s 53 samt bilaga , Strategi, policyer och praxis	
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	s 15, s 34-35, s 49 samt bilaga , Strategi, policyer och praxis	
	2-26 Mekanismer för att rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	s 34, s 49 samt bilaga , Strategi, policyer och praxis	
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	s 51, 58	
	2-28 Medlemskap i föreningar	s 56	
	Intressentengagemang		
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	s 8, 9, 11	
	2-30 Kollektivavtal	s 31	

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	s 8, 9
	3-2 Förteckning över väsentliga frågor	s 9-11
	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s 9-11 samt under respektive kapitel
Specifika upplysningar		
GRI 201: Ekonomisk prestation 2016	201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	s 6
	201-2 Finansiell påverkan samt andra risker och möjligheter på grund av klimatförändringar	Se CDP report
	201-3 Förmånsbestämda planer och andra pensionsplaner	Se årsredovisning på www.bolagsverket.se
	201-4 Finansiellt stöd från den offentliga sektorn	Totalt mottaget bidrag var 325 KSEK i sjuklönestöd
GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan 2016	203-2 Betydande indirekt ekonomisk påverkan	s 6
GRI 204: Inkösförfarande 2016	204-1 Andel av utgifter som läggs på lokala leverantörer	s 53
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamhet som har riskbedömts gällande korruption	s 50
	205-2 Kommunikation och utbildning i antikorrupsionspolicyer och rutiner	s 50-51, s 53

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	205-3 Bekräftade korruptionsfall samt vidtagna åtgärder	Noll fall - s 51
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energianvändning inom organisationen	s 19
	302-3 Energi-intensitet	s 19
	302-4 Minskad energianvändning	s 19
GRI 305: Utsläpp till luft 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	s 19
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser genom energiförbrukning (Scope 2)	s 19
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	s 19
	305-4 Utsläppsintensitet växthusgaser	s 19
	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	s 18, 19
GRI 308: Leverantörsbedömningar utifrån miljökriterier 2016	308-1 Andel nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för miljö	s 53 samt bilaga , Leverantörer
	308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan samt vidtagna åtgärder	s 53
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställning och personalomsättning	bilaga , Anställda
	401-2 Förmåner som ges till heltidsanställda men ej tillfälligt- eller visstidsanställda	bilaga , Anställda

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	401-3 Föräldraledighet	s 42
GRI 402: Relation anställda/ledning 2016	402-1 Minsta uppsägningstid vid verksamhetsförändringar	bilaga , Anställda
GRI 403: Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet 2018	403-1 Ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet	s 34
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och uppföljning av incidenter	s 34
	403-3 Arbetsrelaterad hälsa	s 34-35
	403-4 Anställdas delaktighet, samråd och kommunikation kring arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	s 34-35
	403-5 Utbildning av anställda i arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	s 35
	403-6 Främjande av anställdas arbetsrelaterade hälsa	s 34-35
	403-7 Förebyggande och begränsning av påverkan på hälsa och säkerhet kopplad till affärsrelationer	s 34-35
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem inom arbetsmiljö och säkerhet	s 34
GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittligt tid för utbildning per år och anställd	s 25
	404-2 Program för att uppgradera de anställdas kompetens och övergångsstöd	s 32 samt bilaga , Anställda

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling	s 23
GRI 405: Mångfald och jämställdhet 2016	405-1 Mångfald i ledning och bland medarbetare	bilaga, Anställda
	405-2 Lönskillnader mellan könen	bilaga, Anställda
GRI 406: Icke-diskriminering 2016	406-1 Antal fall av diskriminering och vidtagna åtgärder	s 28-29
GRI 407: Organisationsfrihet och kollektivförhandling 2016	407-1 Verksamheter eller leverantörer där organisationsfrihet och/eller kollektivavtal kan vara hotade	s 53 sam bilaga, Leverantörer
GRI 408: Barnarbete 2016	408-1 Verksamheter och leverantörer där betydande risk för barnarbete identifierats	bilaga, Leverantörer
GRI 409: Tvångsarbete 2016	409-1 Verksamheter och leverantörer där betydande risk för tvångsarbete eller obligatoriskt arbete identifierats	bilaga, Leverantörer
GRI 412 Mänskliga rättigheter	412-1 Verksamheter som granskats gällande mänskliga rättigheter eller genomgått en konsekvensanalys	s 32
	412-2 Utbildning av anställda i policyer och rutiner gällande mänskliga rättigheter	s 28-29
GRI 414: Leverantörs-bedömningar utifrån sociala kriterier 2016	414-1 Andel nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier	s 53
	414-2 Negativ påverkan i leverantörskedjan utifrån sociala kriterier samt vidtagna åtgärder	s 53 samt bilaga, Leverantörer
GRI 415: Politik och lobbying 2016	415-1 Politiska bidrag	Användningen av företagets medel för politiska bidrag är strängt förbjudet enligt ManpowerGroups uppförandekod. 2023 gav ManpowerGroup inga politiska bidrag.
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Underbyggda klagomål gällande överträdelser av kundsekretess och förlust av kunddata	s 55

