

Hållbarhetsrapport

ManpowerGroup
2024





Innehåll

Innehåll	2	Arbetsmiljö och hälsa	33
VD har ordet	3	Mångfald	37
Affärsverksamhet och strategi	4	Jämställdhet	41
Det här är ManpowerGroup	5	Bolagsstyrning	43
Intressentdialog och väsentlighetsanalys	8	Verksamhetsstyrning och kvalitetsarbete	45
Vår plan för ett hållbart arbetsliv	12	Affärsetik och antikorruption	48
Miljö	13	Leverantörskedjan	52
Vårt miljöarbete	15	Integritetsskydd och datasäkerhet	54
Socialt ansvar	21	Samarbeten och utmärkelser	56
Kompetensutveckling och karriär	23	Index hållbarhetstal	57
Mänskliga rättigheter	28	GRI Index	60
Arbetsvillkor	31		

VD har ordet

Under året som gick präglades arbetsmarknaden av lågkonjunktur med hög arbetslöshet och stor konkurrens om lediga tjänster. Även förändringen i uthyrningslagen, den så kallade 24-månadersregeln, påverkade arbetsmarknaden genom att skapa osäkerhet bland konsultköpare och därmed färre jobb via konsultföretag.

Trots god tillgång på ledig arbetskraft förra året upplevde arbetsgivarna i Sverige fortsatt hög kompetensbrist. Det vittnar om kompetensgapet på svensk arbetsmarknad. Vi har för få personer med efterfrågad kompetens. Å andra sidan finns en mängd personer som saknar rätt färdigheter och riskerar att hamna eller förbli utanför arbetsmarknaden. Det är inte en hållbar situation, krafttag krävs från såväl oss arbetsgivare som av samhället.

Kontinuerlig kompetensutveckling och vidareutbildning är givna förutsättningar för att inte sakta ner. För framtiden väntar inte – Sveriges verksamheter behöver snabbt stärka sig inom områden som till exempel grön omställning och AI. För att lyckas med omställningen är människor och kompetens mer avgörande än någon enskild teknik.

Sammantaget är det strategiskt viktigt för Sveriges arbetsgivare att satsa på en hållbar kompetensstrategi för att behålla sin konkurrenskraft. Alla verksamheter behöver ha en plan för att långsiktigt bygga rätt kompetens för tillväxt och utveckling.

ManpowerGroup hjälper våra kunder att ha rätt kompetens, vid rätt tillfälle och gör det möjligt för tusentals verksamheter att ta nästa steg i sin utveckling. Målet om netto noll ligger fast för vår del, men vår största möjlighet att bidra till att Sveriges klimatmål möts är genom kompetensförsörjning som stödjer den gröna omställningen.

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. Du kan ta del av hur vi stöttar kunder i att snabbt få rätt kompetens på plats för **grön omställning**, hur vi fortsätter att arbeta för att utveckla vår egen och våra kunders **mångfald**, att **återbruk** kan vara ett led i att nå miljömålen och inte minst hur vårt uthålliga arbete med **etik i affärer** gett oss nya utmärkelser.

Per Johansson

vd ManpowerGroup i Sverige





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 och i enlighet med Årsredovisningslagen*.

* Bolagets revisor har granskat att hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen, i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024. Hållbarhetsrapporten har där med inte granskats av bolagets revisor i enlighet med ESRS för 2024.



Det här är ManpowerGroup

Vår verksamhet

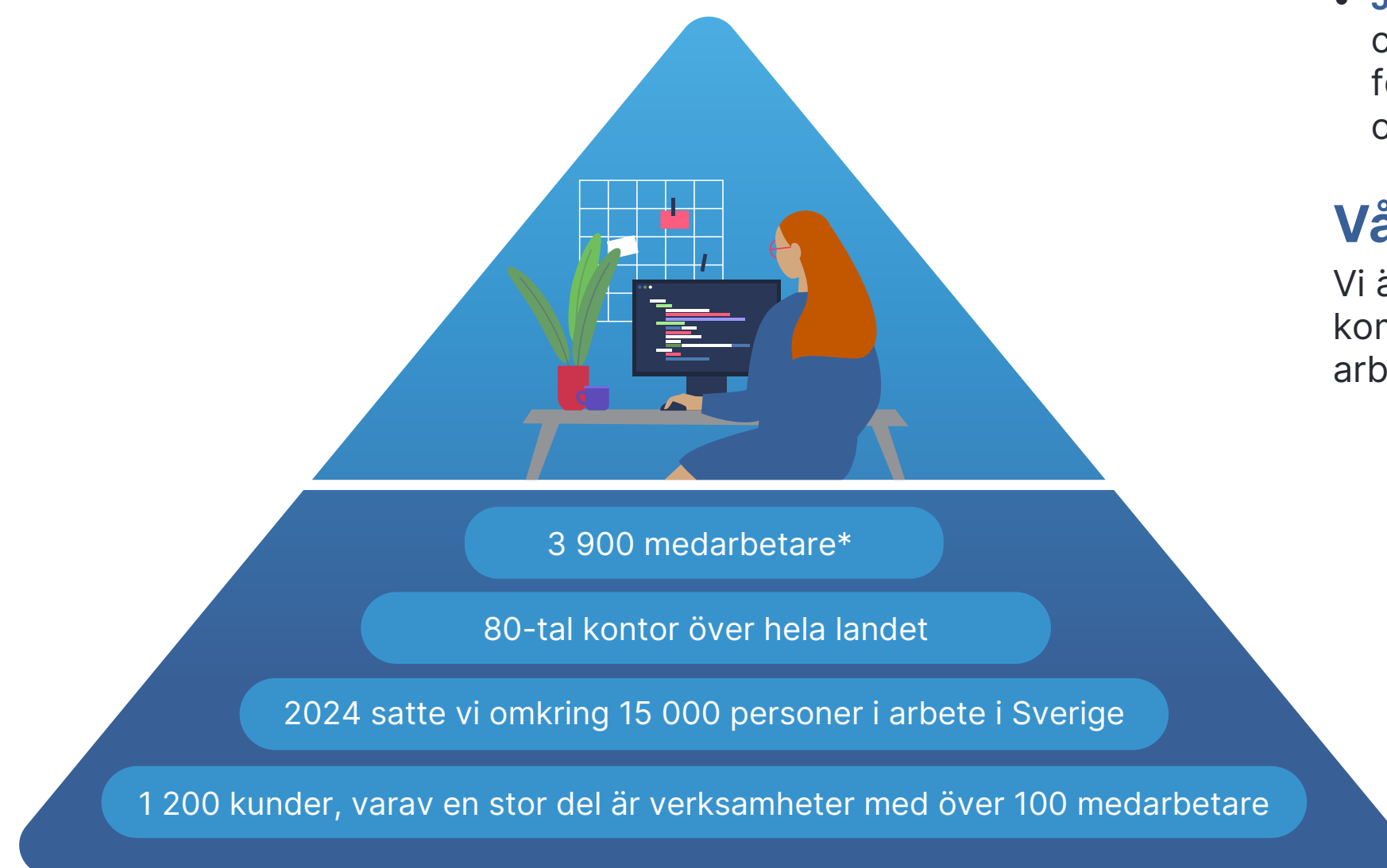
ManpowerGroup är marknadsledande inom bemanning, rekrytering och HR-tjänster i Sverige. Vi hjälper organisationer att hitta rätt kompetens samtidigt som vi bidrar till att medarbetare finner arbete och utvecklar sin karriär.

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 ett av världens ledande företag inom bemanning och rekrytering och hjälper organisationer att öka flexibiliteten genom en rad olika bemanningslösningar.
- **Experis** är ledande inom IT-tjänster och erbjuder konsultlösningar, 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. Hela behovet av kompetensförstärkning tillgodoses genom skräddarsydda konsult- och rekryteringslösningar.

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.

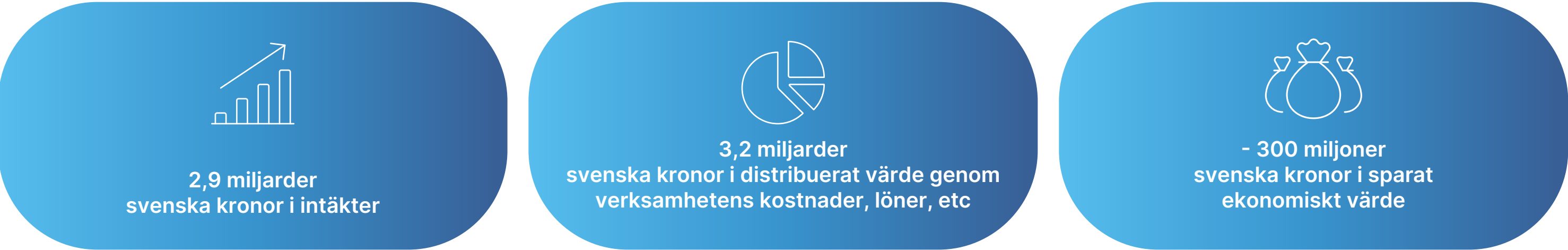


Ekonomi och värdeskapande

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

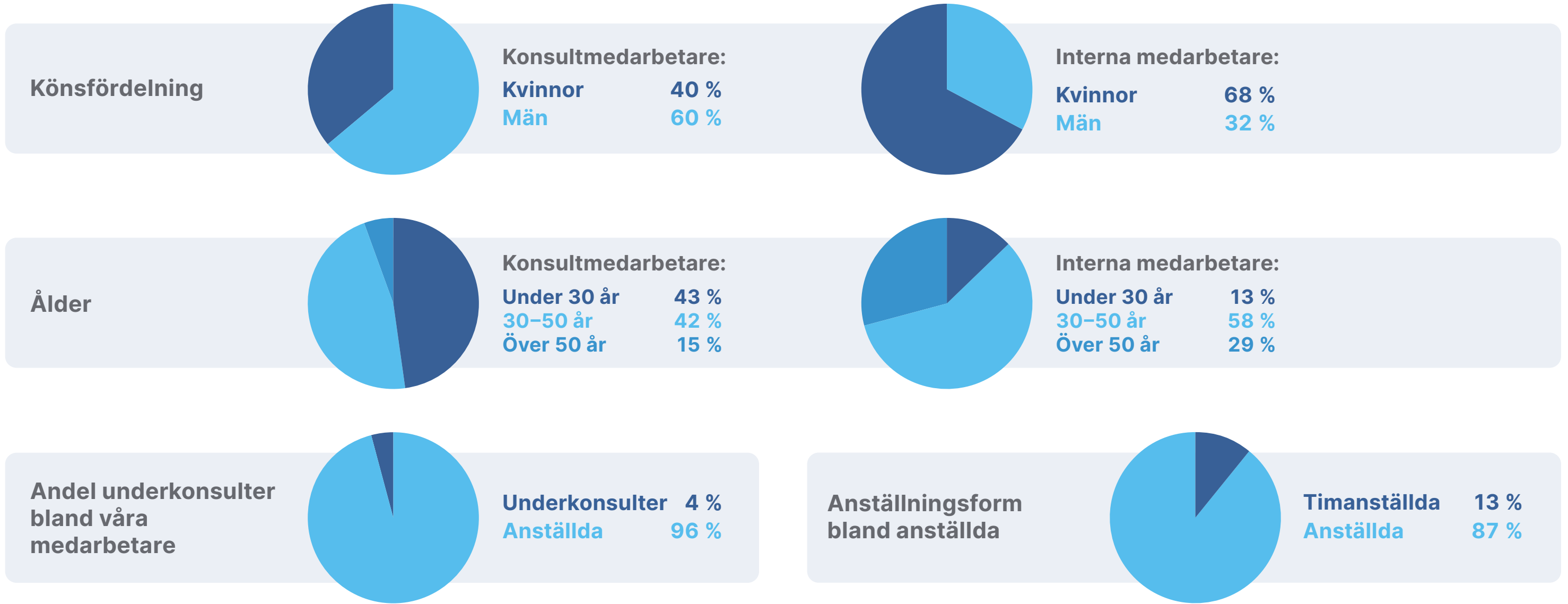


Koncernens nyckeltal i Sverige 2024



För mer information om ManpowerGroups resultat.

Nyckeltal medarbetare



Koncern och ägare

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

Värderingar och kultur

ManpowerGroup är ett värderingsstyrkt 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. Vi delar fritt med oss av vår kunskap om vad som påverkar arbetsmarknaden idag och i morgon, bland annat genom att ta fram undersökningar och rapporter.

Återkommande undersökningar är:

- ManpowerGroups Arbetsmarknadsbarometer, arbetsgivarnas prognos över sysselsättningen kommande kvartal.
- Global Talent Barometer, mäter medarbetarnas välbefinnande, arbetsglädje och självförtroende på jobbet.
- Talent Shortage, årlig mätning av kompetensbrist.
- Internationella rapporter om trender på arbetsmarknaden.



Intressentdialog och väsentlighetsanalys

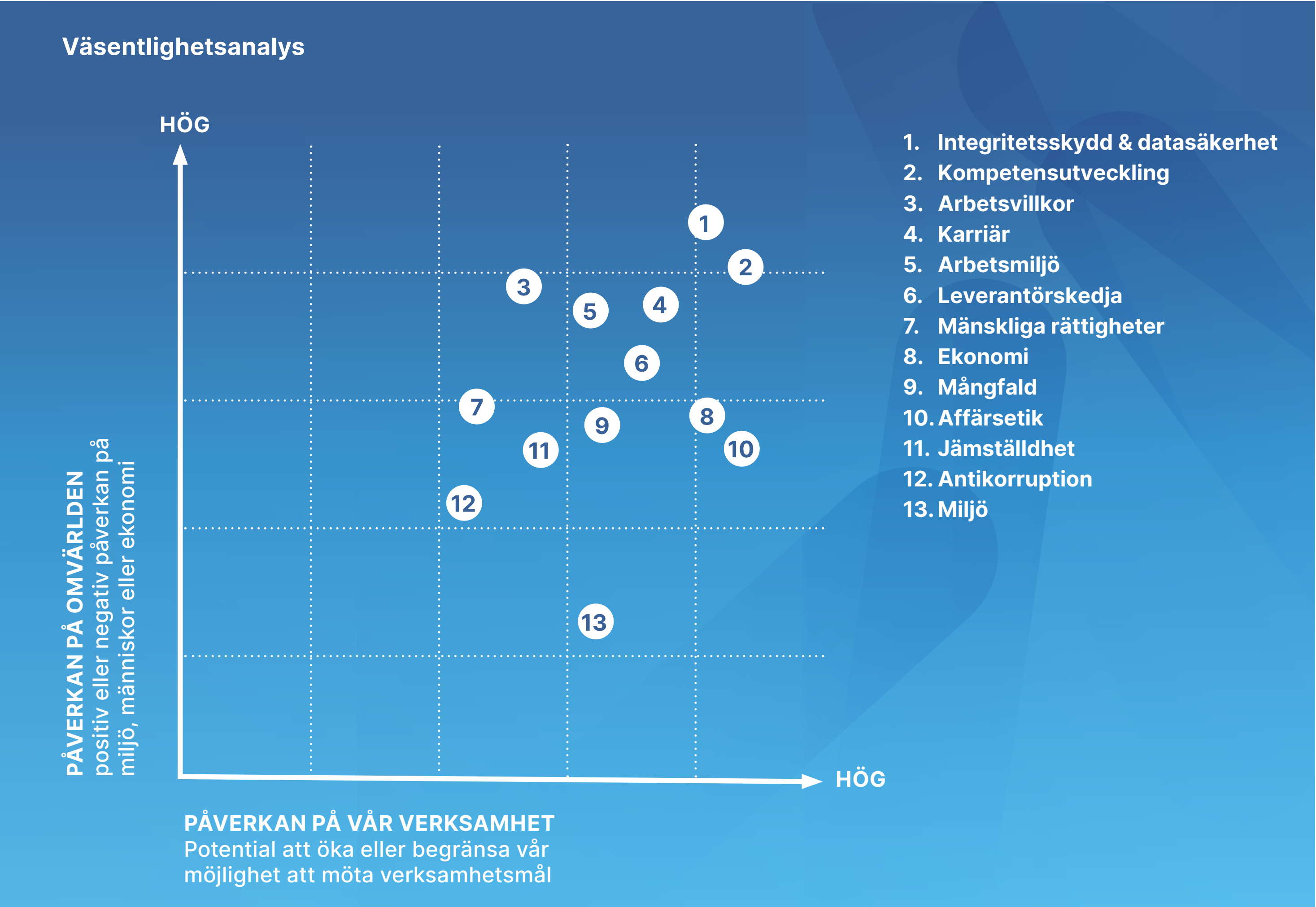
ManpowerGroups intressenter är de grupper som i störst utsträckning berörs av eller påverkar vår verksamhet. Genom en dialog med våra intressenter kan vi fortsätta att utveckla vårt hållbarhetsarbete där vi gör mest nytta.

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 2024*. 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 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 antikorruption

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, anbudsförfrågningar, uppföljningssamtal, NPS, kundevents, kundutvärderingar
Kandidater/ arbetssökande	Digitala kanaler, sociala medier, events, NPS, arbetsmarknadsdagar på universitet och högskolor
Konsultmedarbetare/ Interna medarbetare	Konsultmedarbetare: introduktion, konsultträffar, 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.





Miljö

13 BEKÄMPA KLIMAT-
FÖRÄNDRINGARNA



2024 Highlights



Vi har åtagit oss att nå
nettonollutsläpp senast

2045



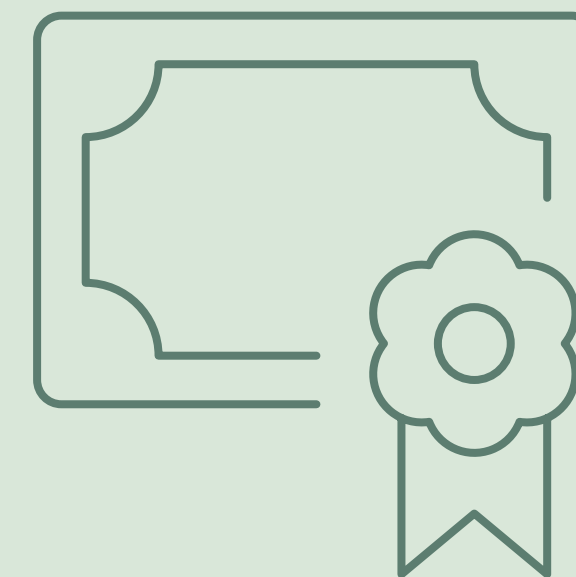
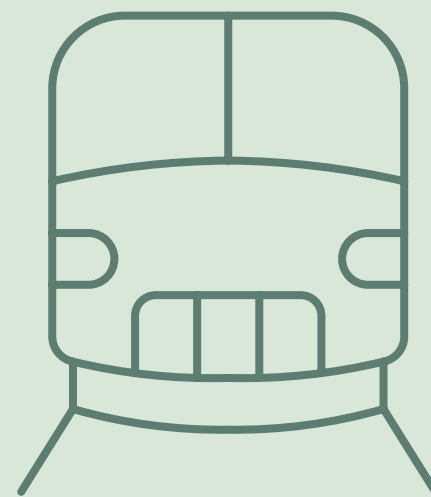
Miljömål som är baserad på
VETENSKAPLIG
evidens och validerade av
Science Based Targets initiatives.



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 och att 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 2025 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 följer vi dessutom 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 video-möten 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 låga CO2-utsläpp, när det är möjligt. Vårt mål är att tågresor ska utgöra minst 75 % av alla resor som görs med tåg och flyg.
- Ett arbete med att fasa ut bilar i vår tjänstebilsflotta mot elbilar pågår. Medarbetare som istället för elbil väljer en laddhybrid behöver uppge ett giltigt skäl.
- 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

- Vi följer upp vår energiförbrukning i enlighet med GHG Protocol.
- Vi har egna elavtal på cirka 40 % av vår kontorsyta, där väljer vi förnybar el. På övrig kontorsyta gör vi en datainsamling gällande årsförbrukning och vilken typ av el som används.
- 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.
- Vid nyatebleringar ser vi alltid över möjligheterna att etablera oss i en byggnad som har någon av miljöklasserna Breeam, Miljöbyggnad, GreenBuilding eller LEED (guld, silver eller brons).
- Vi har infört vattenbesparande åtgärder såsom vattensnåla kranar och skumtvål på flera större kontor.
- 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.
- I enlighet med lagen har alla kontor uppsamling av matavfall. Vi mäter även mängden matavfall på våra tre största kontor, där 60 % av våra anställda jobbar.

- Genom att återanvända våra egna möbler eller köpa återbrukat när vi flyttar eller öppnar nya kontor, kan vi minska vår klimatpåverkan. Kontorsinredning som inte längre behövs säljer, skänker eller återvinner vi. Målet är minst 50 procent återbrukat inredning vid kontorsflytt och nyetablering.

Uppföljning

Kopplat till ISO 14001 granskas vårt miljöarbete kontinuerligt genom revisioner av både interna och externa miljörevisor 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.



***”Målet är att minst
50 procent av inredningen
ska vara återbrukad.”***

Gamla möbler får nytt liv på våra kontor

**Vad blir klimatvinsten av återbrukade kontorsmöbler?
ManpowerGroup har sparat 37 ton koldioxidutsläpp under 2024
genom att ge hundratals möbler nytt liv.**

Att återbruka möbler och inredning på våra kontor är viktigt för att vi ska nå målen i vår miljöpolicy. I ett pilotprojekt har vi återbrukat inredning på våra kontor i Jönköping, Norrköping, Stockholm och Örnsköldsvik under 2024. Genom att återanvända våra egna möbler eller köpa återbrukad inredning när vi flyttar eller öppnar nya kontor, kan vi kraftigt minska vår klimatpåverkan. Gamla möbler som inte längre behövs säljer vi, skänker eller återvinner.

– Att använda oss av ett cirkulärt tänk och se på vår kontorsinredning som en långsiktig tillgång har både miljömässiga och ekonomiska fördelar. Återbruk av möbler och material är kostnadseffektivt och minskar avfallet och behovet av att köpa nya produkter, säger John Lemström, chef för fastigheter och upphandling på ManpowerGroup.

Konkreta miljövinster

På det nya huvudkontoret i Solna i Stockholm har vi återanvänt 73 procent av möblerna. Genom att exempelvis klä om soffor och stolar samt byta bordsskivor har gamla möbler fått en andra chans. Huvudkontoret har fått ett nytt modernt utseende och nominerades i tävlingen Sveriges snyggaste kontor 2024. Samtidigt blev utsläppsbesparingen jämfört med att köpa nytt cirka 32 ton koldioxid.

Det är alltså ingen överdrift att påstå att pilotprojektet föll väl ut. Under 2024 var 45 procent av all inredning på våra nyöppnade kontor återbrukad, och målet är att minst 50 procent av inredningen ska vara återbrukad när vi flyttar eller öppnar nya kontor i framtiden.

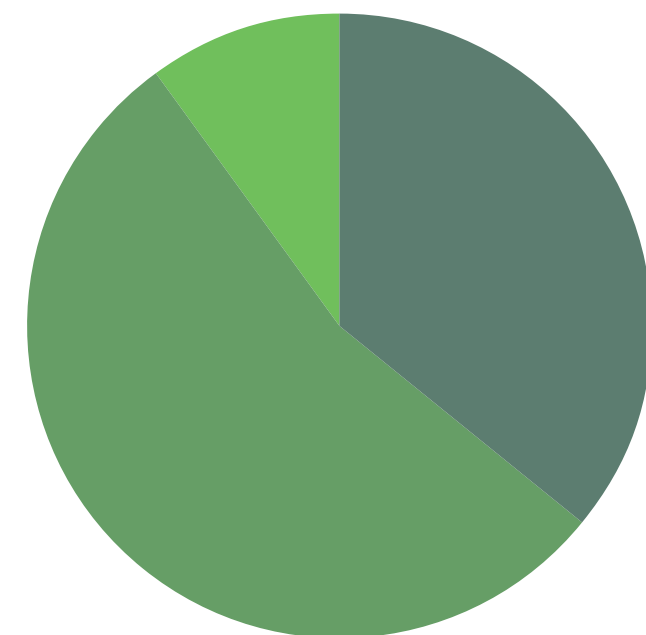
Återbruket bidrar till att uppfylla våra cirkularitetsmål i miljöpolicy och våra åtaganden enligt Science Based Targets initiative (SBTi), en metod för vetenskapligt förankrade klimatmål.

Besparingar i utsläpp av växthusgaser per kontor (CO₂e)

- Stockholm (Solna): 32 728 kg
- Örnsköldsvik: 2 333 kg
- Norrköping: 1 949 kg
- Jönköping: 67 kg

14%

minskad energiintensitet per anställd



Vår tjänstebilsflotta

- Elbilar 36 %
- Laddhybrider 54 %
- Fossildrivna bilar 10 %

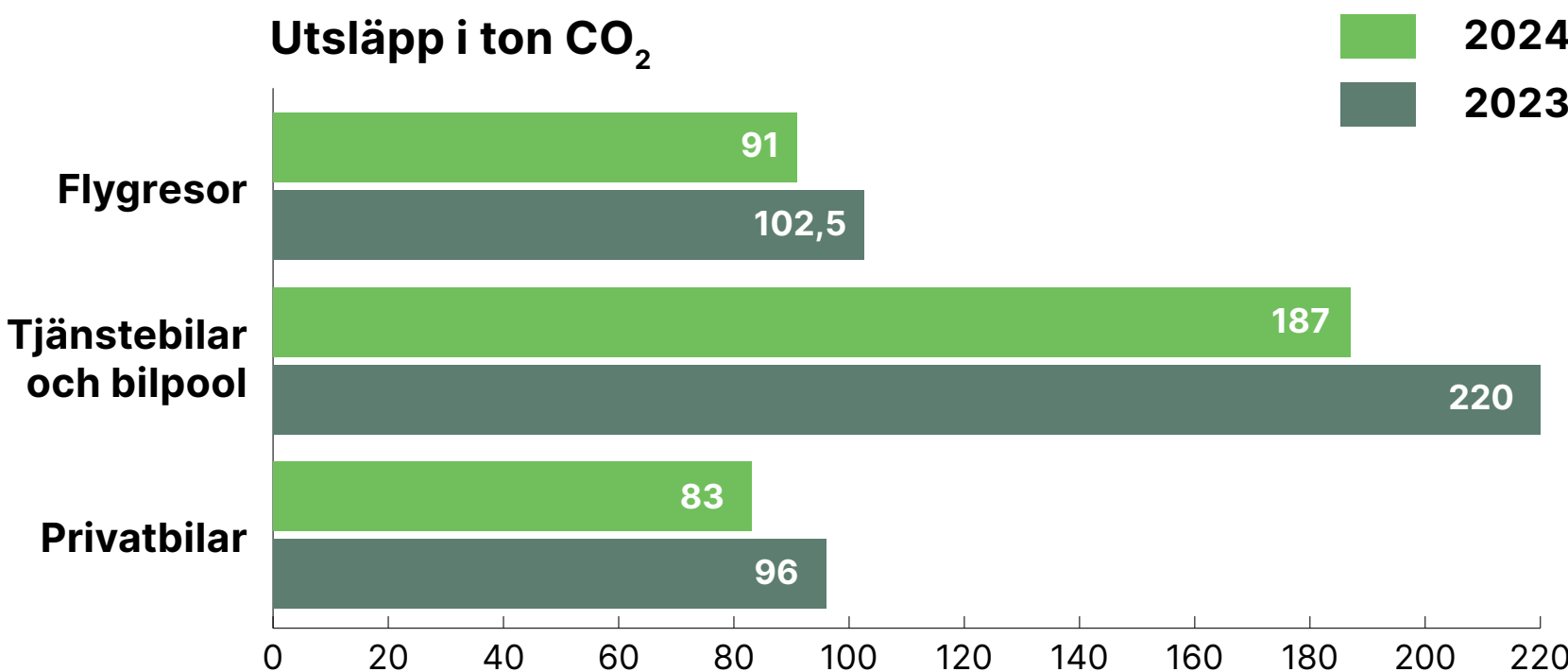
Resultat: Miljö

Resor

- Jämfört med 2023 minskade det genomsnittliga utsläppet från tjänstebilar från 42 g CO₂/km till 38 g CO₂/km.
- 36% av bilarna i vår tjänstebilsflotta var elbilar vid utgången av 2024, jämfört med 23% 2023. Enligt vår SBTi baserade plan är målet 75% elbilar år 2030.
- Körning av privat bil i tjänsten orsakade 83 ton CO₂ utsläpp under 2024 jämfört med 96 ton 2023.*
- Under 2024 utgjorde tågresor 74 % av alla resor med tåg och flyg, jämfört med 73 % år 2023.

CO2-utsläpp från resor under 2024 (jämfört med 2023)

Under 2024 uppgick våra utsläpp från resor till 361 ton CO₂, jämfört med 420 ton år 2023. Detta innebar en minskning med 14 % jämfört med föregående år, och vårt mål om en minskning på 9 % uppnåddes.



Energiförbrukning, fastigheter och återvinning

- På de kontor där vi har egna elavtal (40 % av den totala kontorsytan) var den genomsnittliga elförbrukningen under 2024 36,3 kWh/m² jämfört med 39 kWh/m² år 2023. Målet om minskad energiförbrukning uppnåddes.
- Under 2024 hade vi 100 % förnybar el på 92 % av vår kontorsyta. För övrig yta hänvisar vi till Energiföretagens snitt för förnybar el i Sverige som 2024 var 96 %.
- År 2024 minskade energiintensiteten per heltidsanställd till 2 508 kWh, jämfört med 2 903 kWh år 2023. Energiintensiteten baseras på kontorens energiförbrukning och tjänstebilarnas bränsleförbrukning.
- Under 2024 hade 19 av våra kontor någon av miljöklasserna Breeam, Miljöbyggnad, GreenBuilding eller LEED (guld, silver eller brons).
- Genom att återbruka möbler vid kontorsflyttar sparade vi 37 ton CO₂ under 2024. Återbrukad inredning utgjorde 45 % av den totala inredningen för de nya kontoren. Vårt mål är att 50 % av kontorsinredningen ska vara återbrukad vid framtida flyttar.
- Utöver de 15 kontor som tidigare haft LED-belysning har ytterligare 9 av våra kontor nu LED-belysning.

Miljöledning

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

* Observera att siffrorna har korrigerats sedan förra året som konsekvens av en ny och mer detaljerad rapporteringsmetod.

”För ManpowerGroup handlar den gröna omställningen främst om människorna som driver den framåt.”

Rätt kompetens en förutsättning för grön omställning

Den gröna omställningen ställer höga krav på företagen – och att rekrytera rätt kompetens är en stor utmaning. För vindkraftsjätten Vestas blev ManpowerGroups skräddarsydda rekryteringslösning en vinnande strategi.

I takt med att allt fler företag anpassar sin verksamhet till skärpta miljökrav blir rätt kompetens avgörande för att driva förändringen framåt. ManpowerGroup spelar en viktig roll i att förse våra kunder med den nödvändiga kompetensen och stötta dem i deras resa mot en hållbar framtid.

Att bygga upp en ny eller snabbt växande organisation kräver ofta omfattande rekryteringsinsatser. Outsourcing av rekryteringsprocessen kan vara en effektiv lösning. På ManpowerGroup erbjuder vi detta genom Talent Solutions RPO (Recruitment Process Outsourcing), som innebär att vi hanterar rekryteringen inom ramen för kundens eget varumärke. Detta har blivit en framgångsfaktor för vindkraftsjätten Vestas.

Global vindkraftsledare med stort kompetensbehov

Vestas är världens största leverantör av vindenergilösningar. Den gröna omställningen innebär stora affärsmöjligheter för företaget, men att hitta rätt kompetens är avgörande för framgång.

Under 2024 behövde företaget rekrytera till nyckelroller som vindkraftverkstekniker och installatörer och samtidigt bredda sin

rekryteringsbas genom att nå grupper som ofta förbises på arbetsmarknaden. Ett viktigt mål i rekryteringsarbetet var att öka mångfalden bland de anställda.

Över hundra rekryteringar under 2024

ManpowerGroup tog sig an utmaningarna och erbjöd flexibelt stöd som lätt kunde anpassas efter behov, med egna team i flera länder, inklusive Sverige. Tack vare vår förståelse för Vestas affärsbehov och energisektorn i stort kunde vi rekrytera både tjänstemän och arbetare. Vi hjälpte också Vestas anställda att hitta nya roller inom företaget. Samarbetet fortsätter under 2025.

– Vi är stolta över samarbetet med Vestas. Genom detta stärker vi både individer och organisationer i övergången till ett mer hållbart samhälle, säger Sara Enebrink, Head of Talent Solutions RPO på ManpowerGroup.

Under 2024 rekryterade vi drygt 120 personer till Vestas verksamhet via Talent Solutions RPO i Sverige. Cirka 100 av dessa var i Sverige och resten i Danmark och Storbritannien. Tillsättningarna skedde inom en rad områden, exempelvis tekniska tjänster, ledning och övervakning, support och

kundservice, logistik och materialhantering samt utbildning.

”Vi bidrar till omställningen på vårt sätt”

– ManpowerGroup är en mångårig partner som spelar en viktig roll inom People & Culture-funktionen på Vestas. De är flexibla, pålitliga och hjälper till att lösa rekryteringsutmaningar över hela EMEA. Vi arbetar tillsammans kring innovation och processförbättringar, och strävar alltid efter att ta fram best practice och samarbeta som partners, säger Alex Madsen, Talent Acquisition Partner på Vestas.

– För ManpowerGroup handlar den gröna omställningen främst om människorna som driver den framåt. När vi förser företag med rätt kompetens bidrar vi till omställningen på vårt sätt – genom att koppla samman talanger med framtidens jobb, säger Sara Enebrink.



Socialt ansvar

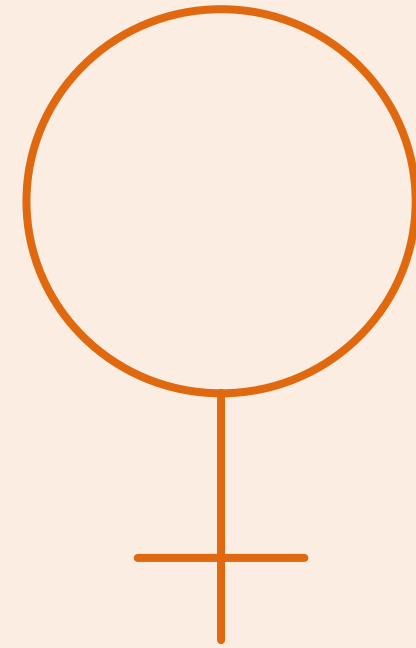
ManpowerGroup strävar efter att vara branschens bästa arbetsgivare och vårt sociala ansvar är stommen i vår verksamhet. Vi bidrar till kompetensutveckling, god arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet i arbetslivet. Detta för att unga snabbt ska komma ut i jobb efter avslutad utbildning, att människor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





Socialt ansvar

2024 Highlights



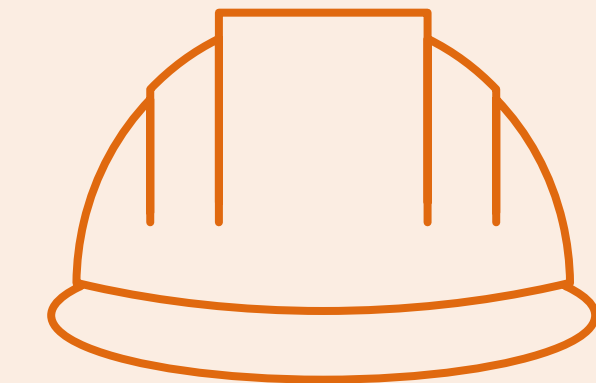
66 %

Andelen kvinnor i ledande befattning.

Systematiska

RISKBEDÖMNINGAR
av ARBETSMILJÖN

för såväl interna medarbetare
som konsultmedarbetare.



En av Sveriges

STÖRSTA

aktörer inom Arbetsförmedlingens
tjänst Rusta och Matcha 2.

100 %

av våra anställda
har kollektivavtal.



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

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 2024 enligt vår undersökning Talent Shortage. 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.



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 40 personer utbildar och vägleder medarbetare i ManpowerGroups processer 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 60 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.



IT- & tech-kompetens

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 karriär-möjligheter 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 utbildning-en och får lön. Efter utbildningen ges konsultmedarbetarna möjlighet till anställning på våra kundföretag eller på Experis.

Några exempel på kompetensutveckling

	Interna medarbetare	Konsult-medarbetare	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

Entreprenörskap för unga

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 gymnasie-ungdomar, ”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 Achievments Europa-mästerskap. Det vinnande teamet får coachning 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. Därför arbetar vi för att skapa vägar in på arbetsmarknaden, för de som står utanför.

Vi tycker det är viktigt att unga människor snabbt kommer ut i arbete efter avslutad utbildning. Många unga får sitt första jobb genom oss eller extrajobb under studietiden, och får på så sätt värdefull arbetslivserfarenhet.

Matchningstjänster för arbetssökande

Manpower är en av Sveriges största aktörer inom Arbetsför-medlingens tjänst Rusta och Matcha 2. I slutet av 2024 var vi en av de 4 största leverantörerna. Genom oss får arbetssökande som står utanför arbetsmarknaden stöd, coachning och match-ning 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.

85 %

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

3 619

e-utbildningar utförda av
våra medarbetare

4 152

deltagare valde Manpower som
leverantör av matchningstjänster

Resultat: Kompetensutveckling och karriär

Kompetensutveckling och karriär för våra egna medarbetare

- Under 2024 deltog 710 interna medarbetare och konsultmedarbetare i en eller flera av våra e-learningkurser, jämfört med 1096 medarbetare under 2023.* Totalt genomfördes 3619 e-utbildningar under 2024, jämfört med 3813 under 2023.
- I genomsnitt har 23 timmars utbildning i form av e-learning, kurser och föreläsningar genomförts per intern medarbetare under året, jämfört med 22 timmar under 2023.**
- 85 % av de interna medarbetarna håller med om påståendet att de har fått möjlighet att utvecklas i sina roller genom projekt och/eller annat utökat ansvar, jämfört med 87 % år 2023.
- 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 2023.

Ledarskap

- Index i vår ledarmätning ligger på en stabilt hög nivå för interna ledare: 87 % av 100 under 2024, jämfört med 89 % år 2023.

Kompetensutvecklingsinsatser som gynnar våra kunder, individer och samhälle

- Cirka 300 personer fick gratis vidareutbildning i truck och travers under 2024.
- Under 2024 utbildade Experis Academy 42 konsultmedarbetare inom .Net Fullstack samt Java Fullstack. Konsultmedarbetare erhöll lön under utbildningen och ca 86 % av av dessa konsulter fick uppdrag hos någon av våra kunder i direkt anslutning till avslutat program.
- Ca 3 740 ungdomar deltog i vår utbildning "Din guide till framtiden" under läsåret 2023/24 genom vårt samarbete med Ung Företagsamhet.

Integrera och inkludera

- 4 152 arbetssökande valde Manpower som leverantör av matchningstjänster under 2024 (jämfört med 4 039 år 2023). Av dem matchades 48 % ut till nytt arbete eller studier.
- Cirka 3 100 studenter fick extrajobb genom oss under 2024.

* Siffrorna i vår hållbarhetsrapport för 2023 avsåg antalet genomförda kurser i en av våra e-learningportaler, inte medarbetare.

** Observera att en ny uträkningsmetod har lett till avvikelser jämfört med tidigare rapporterade siffror.

”Vi ser varje dag hur våra insatser gör en verklig skillnad i människors liv.”

Alla har en plats på arbetsmarknaden – vårt jobb är att hitta den

Det senaste decenniet har Manpower Matchning hjälpt 16 000 personer till arbete eller studier. Under 2024 firade bolaget tio år som en av de största leverantörerna av Arbetsförmedlingens tjänst Rusta och matcha.

Manpower Matchning riktar sig till personer som har varit arbetslösa under en längre tid och har svårt att hitta sysselsättning. Genom Arbetsförmedlingens tjänst Rusta och matcha 2 får deltagarna via oss skräddarsytt stöd att hitta rätt utbildning eller arbete, baserat på deras specifika mål och färdigheter. Målet är att deltagarna så snart som möjligt ska hitta jobb eller en utbildning som leder till jobb.

– Vi är övertygade om att alla har en plats på arbetsmarknaden. Vårt jobb är att hitta den platsen genom att se varje deltagares unika potential, säger Therese Näslund, arbetsmarknadskonsult på Manpower Matchning.

ISO-certifierad metodik

Genom tjänsten får alla deltagare tillgång till

en digital e-learningplattform, inspirerande seminarier, aktiviteter och webinarier samt möjlighet att bygga nätverk. Dessutom får de stöd av engagerade arbetsmarknads-konsulter som brinner för att hjälpa.

På så sätt rustar vi deltagarna och matchar dem sedan med arbetsgivare eller utbildningar som passar deras kompetenser och intressen. Allt enligt en ISO-certifierad metodik.

”Givande att se våra deltagare blomstra”

– Att se våra deltagare hitta sin plats på arbetsmarknaden och blomstra i sina nya roller är det mest givande med vårt arbete. Vi ser varje dag hur våra insatser gör en verklig skillnad i människors liv, säger Therese Näslund.

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)**
- 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
Interna medarbetare	- Jämställdhetsplan med aktiva åtgärder mot diskriminering samt jämställdhetspolicy - Mångfaldspolicy - Handikappsanpassade lokaler - Formell lönepolicy - Årlig lönekartläggning med handlingsplan - Befattningsbeskrivningar - Standardiserade utvärderingsverktyg och processer
Arbetssökande och konsultmedarbetare	- Jämställdhetsplan med aktiva åtgärder mot diskriminering samt jämställdhetspolicy - 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.
- Under 2024 rapporterades ett ärende till våra visseblåsar-kanaler. Ärendet hanterades enligt gällande process och stängdes utan vidare åtgärder.
- ManpowerGroup mottog inga fällande domar under 2024.

Arbetsvillkor

Vi anser att goda arbetsvillkor både är en rättighet för medarbetare och en förutsättning för en framgångsrik verksamhet. Vi erbjuder trygga jobb för alla våra medarbetare, vilket inkluderar anställningstrygghet genom kollektivavtal och förmåner som tjänstepension, friskvård och föräldralön. Dessutom säkerställer vi 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.
- Vartannat år deltar vi i EcoVadis internationella och mycket omfattande hållbarhetsbedömning. Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter utgör 60 % av bedömningen.

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 2024.
- 92 % av våra interna medarbetare har kännedom om vår internationella visselblåsartjänst Ethics Hotline enligt vår medarbetarundersökning.
- ManpowerGroup mottog inga fällande domar under 2024.
- Svarsfrekvensen på 2024 års interna medarbetarundersökning var 79 % (jämfört med 84 % 2023). Undersökningen gjordes med en ny metod och ett nytt verktyg.
- Medarbetarundersökningen 2024 visar ett fortsatt högt engagemang med index på 79 % bland interna medarbetare och har legat stabilt de senaste åren.
- År 2024 var det genomsnittliga NPS-värdet för våra konsultmedarbetare 8,3 på en skala från 0 till 10 när det gäller sannolikheten att rekommendera oss som arbetsgivare, jämfört med 8,4 år 2023.
- Konsultmedarbetare gav sina arbetstider betyget 8,8 på skalan 0–10 där 10 är högsta betyg, jämfört med 8,7 år 2023.
- ManpowerGroups poäng i Ecovadis hållbarhetsbedömning 2023 placerade oss bland de bästa 1 % i vår bransch internationellt, med ett betyg på 74 av 100 möjliga. (Utvärderingen görs vartannat år.)

92 %

av våra interna medarbetare känner till
visselblåsartjänsten Ethics Hotline

8,8

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 visselblåsarkanaler.
- 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 arbetsmiljörisker 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.



8,4

i betyg för arbetsmiljön på skalan 0-10
bland våra konsultmedarbetare

340

timmars utbildning i arbetsmiljö
bland våra interna medarbetare

0

avvikelser i Arbetsmiljöverkets
inspektioner

Resultat: Arbetsmiljö

- Under 2024 genomförde Arbetsmiljöverket fem inspektioner av arbetsmiljön för ManpowerGroups truckförare hos våra kunder. Inga avvikelser upptäcktes. De senaste åren har inga större avvikelser konstaterats i våra medarbetares arbetsmiljö.
- Konsultmedarbetare gav sin arbetsmiljö betyget 8,4 på skalan 0–10 där 10 är högsta betyg, jämfört med 8,2 år 2023.
- Konsultmedarbetares betyg på hälso- och säkerhetsinstruktioner och efterlevnad var 8,3 på en tiogradig skala, jämfört med 8,1 år 2023.
- Under 2024 utbildades 95 % av våra konsultchefer i utmaningar kring sjukskrivningar samt i de riskanalyser och handlingsplaner som vi använder i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Under 2024 minskade både lång- och korttidssjukskrivningarna något. Under året fokuserade vi på att tidigt påbörja rehabilitering för våra anställda och utbilda chefer i att känna igen tidiga tecken på stress och psykisk ohälsa. Vårt mål är att fortsatt minska den totala sjukfrånvaron och långtids-sjukfrånvaron.
- Under 2024 har vi inte behövt avsluta något samarbete med kund på grund av att skadlig arbetsmiljö inte har åtgärdats.
- Sammanlagt har våra interna medarbetare genomfört 340 timmars utbildning i arbetsmiljö under året. I träningen går vi igenom ManpowerGroups systematiska arbetsmiljöarbete samt arbetsmiljöansvaret för olika roller.

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. Under 2024 påbörjades även en satsning för att sätta mångfald och inkludering ännu mer i fokus. Som ett viktigt led i satsningen bildades en medarbetarledd ambassadörsgrupp med uppdraget att undersöka hur företaget kan främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Dessutom har vi satsat på kunskapshöjning, dialog och utbildning för alla interna ledare.

- 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.



29 %

av medarbetarna har
internationell bakgrund

94 %

av våra medarbetare tycker att deras
närmaste chef värdesätter kvalificerade
personer oavsett ursprung,
bakgrund och åsikter.

Resultat: Mångfald

- Vårt mål är att spegla arbetsmarknaden gällande internationell bakgrund för våra medarbetare. SCB:s senaste siffror visar att andelen människor med internationell bakgrund i Sverige var 27 % under 2023. Under 2024 hade 29 % av ManpowerGroups samtliga medarbetare internationell bakgrund.*
- Bland våra interna medarbetare hade 11 % internationell bakgrund 2024, jämfört med 17 % år 2022. På grund av övertalighet tvingades vi minska personalstyrkan internt under 2023 och 2024, vilket sannolikt påverkade denna grupp med anledning av turordningsregler. Vårt mål är att återigen öka andelen interna medarbetare med internationell bakgrund.
- I vår nya mångfalds- och inkluderingsundersökning från 2024 instämde 76 % av våra interna medarbetare med påståendet 'Vår organisation värdesätter mångfald bland medarbetarna', jämfört med 88 % år 2023. Att frågan ställdes i ny fördjupad kontext, istället för som tidigare i en generell medarbetarundersökning, kan ha påverkat resultatet. Mångfald och inkludering är viktigt för ManpowerGroup och vi kommer att arbeta för att se en uppgång i denna siffra och följa den noga i kommande mätningar. Målet för 2025 är att minst 80 % ska instämma med påståendet att ManpowerGroup värdesätter mångfald.
- 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 november 2024 av SCB inom alla ManpowerGroups bolag i Sverige.

Samarbete med TENT Partnership for Refugees

ManpowerGroup internationellt är medlemmar i Tent Partnership for Refugees, ett nätverk med över 400 stora företag som bidrar till att hundra tusentals flyktingar integreras på lokala arbetsmarknader. Vi har åtagit oss att stödja 45 000 flyktingar i Europa tillsammans med Tent de närmaste tre åren och jobbar aktivt tillsammans i bland annat Sverige. Mer information om Tent: www.tent.org/sverige/



”Det är viktigare än någonsin att vi tar ställning för mångfald och inkludering.”

”Mångfald främjar tillväxt”

I en tid när mångfald och inkludering ifrågasätts på många håll tar ManpowerGroup tydlig ställning. Under 2024 har bolaget drivit flera nya initiativ i mångfaldsarbetet för att skapa en arbetsplats där alla känner sig välkomna.

– På ManpowerGroup tror vi starkt på att mångfald och inkludering är en nyckel till framgång. Genom att skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig välkomna och värderade kan vi attrahera och behålla de bästa talangerna, men även främja innovation och tillväxt, säger Elisabeth Skol, HR-direktör på ManpowerGroup.

Medarbetarna leder förändringen

Som ett viktigt led i satsningen har vi bildat en medarbetarledd ambassadörsgrupp med uppdraget att undersöka hur bolaget kan främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Gruppen rapporterar direkt till en styrgrupp med representanter från både avdelningen People & Culture och koncernledningen, vilket gör att vi kan säkerställa att insikterna når högsta nivån i organisationen.

Ambassadörsgruppen har genomfört en omfattande kartläggning av medarbetarnas upplevelser och åsikter om företagets arbete inom mångfald och inkludering, vilket har gett värdefulla insikter som hjälper oss att bli bättre.

”Viktigare än någonsin att vi tar ställning”

Under året genomfördes även en workshop där ManpowerGroups ledningsgrupp formulerade företagets gemensamma syfte och lade grunden

för det fortsatta arbetet. Detta följdes av en digital halvdag för alla interna ledare med fokus på inspiration, utbildning och dialog kring mångfald och inkludering, ledd av Aaron Kroon, prisbelönt expert inom området.

– I en tid när mångfald och inkludering har börjat ifrågasättas är det viktigare än någonsin att vi tar tydlig ställning. Under 2024 har vi tagit ett stort kliv framåt inom dessa frågor i vår organisation, säger Elisabeth Skol.

Arbetet fortsätter under 2025

Satsningen fortsätter under 2025 med kompetensutveckling inom mångfald och inkludering för alla internt anställda. Dessutom planerar vi att utöka antalet mångfalds- och inkluderingsambassadörer inom specifika områden, exempelvis mångkulturell och internationell bakgrund, HBTQ+ och synliga/osynliga funktionsnedsättningar.

Dessa ambassadörsgrupper ska bidra till att skapa en trygg och stöttande miljö där medarbetare från olika minoritetsgrupper kan dela sina erfarenheter och utmaningar. Ambassadörerna ska även arbeta för att öka medvetenheten kring mångfald och inkludering inom organisationen utifrån de egna intresseområdena.

– Vårt engagemang för mångfald och inkludering är en grundläggande del av våra värderingar och vår strategi för framtiden, säger Elisabeth Skol.

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 68 % av våra interna medarbetare är kvinnor, jämfört med 67 % år 2023.
- 2024 var andelen kvinnor i ledande befattningar internt inom ManpowerGroup 66 %. (I jämförelse var 34 % av cheferna inom den privata sektorn kvinnor år 2023 enligt SCB.)
- 2024 var andelen kvinnor i det seniora ledarteamet 46 %, samma andel som 2023. Vi har som mål att andelen kvinnor ska vara 50 % år 2025.
- Under 2024 har vi inte funnit några osakliga löneskillnader mellan könen inom något av bolagen i ManpowerGroup-koncernen.
- Alla medarbetare har rätt att ta föräldraledighet i enlighet med kollektivavtal. Under 2024 var 67 % av de medarbetare som tog ut någon form av föräldraledighet kvinnor och 33 % män. (Under 2023 var andelen 50 % kvinnor och 50 % män).

66 %

kvinnor i ledande befattningar

46 %

kvinnor i seniora ledarteamet



Bolagsstyrning

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





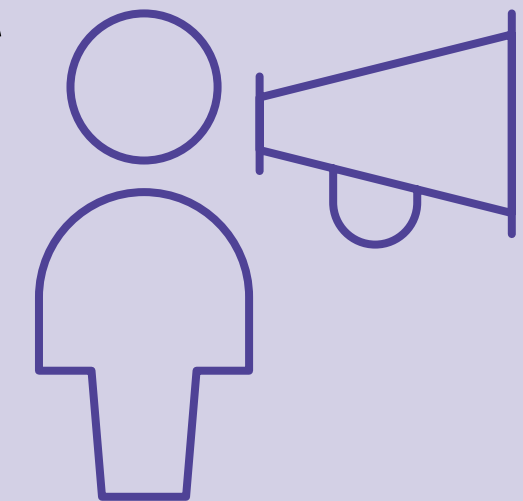
2024 Highlights

Ett av världens mest
**HÅLLBARA
FÖRETAG**

enligt Dow Jones
Sustainability Index
för femtonde året.



VISSELBLÅSARTJÄNST
där vem som helst
kan anmäla
ANONYMT.



KONTINUERLIGT
kvalitetsarbete enligt
ISO 9001 och ISO 14001.

Utsetts till ett av
**VÄRLDENS
MEST ETISKA
FÖRETAG**

av Ethisphere Institute
för femtonde 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

Hanteringen 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 2024 bilaga på [manpowergroup.se/hallbarhet](#).

Förebyggande arbete för hållbara affärer



Kontinuerligt kvalitetsarbete

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. 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.

Resultat kvalitetsarbete

- NPS för kunder var 8,4 på en skala mellan 0-10, jämfört med 8,2 år 2023. Målet för 2025 är en ökande trendkurva av det genomsnittliga värdet.
- Medelvärde för kandidater/arbetssökande var i genomsnitt 6,4 på en skala mellan 0-10. Svarsfrekvensen var dock mycket låg. Grundfrågan i undersökningen gäller hur sannolikt det är att den svarande skulle rekommendera oss till en vän eller kollega.
- Under 2024 recertifierades ManpowerGroup inom ISO 9001 och ISO 14001. Verksamheten fick mycket gott betyg i revisionen och erhöll högsta betyg, 5 av 5, på vårt fokusområde – ”Ständig förbättring av kvalitets- och miljöprestanda, mål, system och processer”. Revisorerna från DNV sammanfattade resultatet med att ManpowerGroup har en väl fungerande och styrd verksamhet som även kan visa på förbättrat resultat inom flera områden de senaste åren.



- Manpowers NKI-resultat (nöjd kund index) ökade till 76,2 för år 2024, jämfört med 73,6 år 2023. Hela branschen har utvecklats positivt under mätperioden, och NKI för branschen har ökat från 71,8 år 2023 till 74,8 år 2024. Manpower har det högsta NKI-värdet sedan mätningarna startade 2008 och uppfyller årets mål för nöjd kund index.

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 antikorruption

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 2024 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 antikorruption

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 2024:

- 95% instämmer i påståendet "ManpowerGroups affärsetiska riktlinjer har gjorts tydliga för mig", jämfört med 94 % år 2023.
- 95% instämmer i "Jag vet vad jag ska göra om jag känner en oro gällande etikfrågor eller om jag upptäcker avsteg från en policy", jämfört med 94 % år 2023.
- 92 % håller med om att de kan anmäla missförhållanden utan rädsla för repressalier, samma resultat som år 2023.

Dessa frågor har under 2024 och över tid fått höga poäng i medarbetarundersökningen, vilket bekräftar att vi lyckas skapa en pålitlig och etisk kultur.

Under 2024 mottog ManpowerGroup inga domar gällande diskriminering eller andra lagöverträdelser.

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

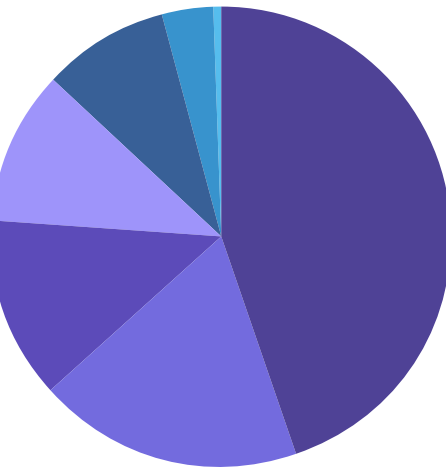
Ett ärende rapporterades till våra visselblåsarkanaler under 2024. Ärendet hanterades enligt gällande process och stängdes utan vidare åtgärder.

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



- Finansiella tjänster 38,4 %
- Fastighet & Facility Management 17,7 %
- Marknadsföring, IT & Kommunikation 6,6 %
- Konsulttjänster 15,6 %
- Human Resources 14,2 %
- Fordon, Logistik & transport, Resor 7,3 %
- Kontor 0,1 %



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.

Vi har en process för riskbedömning av våra nyckelleverantörer. Syftet är att säkerställa att vi samarbetar med leverantörer som uppfyller våra krav på kvalitet, säkerhet, hållbarhet och etik. Genom att systematiskt utvärdera våra leverantörer kan vi minimera risker och säkerställa att våra affärsrelationer är hållbara och ansvarsfulla. Vid bedömning av potentiell ESG-risk (miljö, sociala faktorer eller bolagsstyrning) genomförs en due diligence genom en utvidgad undersökning med ett fördjupat frågebatteri.

Våra nyckelleverantörer ska signera en uppförandekod om socialt och miljömässigt ansvarstagande, en så kallad CSR-försäkran. Totalt har ManpowerGroup i Sverige 75 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

- 73 av 75 nyckelleverantörer (97 %) har undertecknat vår CSR-försäkran.
- 96% 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.
- Under 2024 bedömdes inga leverantörer ha högriskprofil. Due diligence genomfördes på sex leverantörer enligt vår rutin.

97 %

av våra nyckelleverantörer har undertecknat vår CSR-försäkran

—
96 %

av våra leverantörer finns i Sverige

Läs mer om leverantörer i Hållbarhetsrapportering 2024 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 informations-säkerhet för alla interna medarbetare globalt, informations-kampanjer 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 europeiskt 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 enskilda 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 2024 drabbades vi av ett personuppgiftsintrång, vilket hanterades i enlighet med våra dataskyddspolicyer och rapporterades till Datainspektionen. Efter granskning fastställde myndigheten att inga ytterligare åtgärder krävdes. Vi försätter att kontinuerligt förbättra våra datasäkerhetsrutiner.
- 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 2024 begärde 0,11 % 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 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 150 000 företag över hela världen. ManpowerGroups poäng i vår senaste utvärdering 2023 var totalt sett bland de 1 % bästa i vår bransch med betyget 74 av 100. Utvärdering görs vartannat år.

Under 2024 fick ManpowerGroup internationellt utmärkelsen World's Most Sustainable Companies 2024, av Time Magazine. ManpowerGroup rankade på 96:e plats bland de 500 företagen på listan och var det företag som presterade bäst inom vår bransch.

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 femton gånger.

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



Mer information om våra utmärkelser hittar du på [manpowergroup.com](#)

Index hållbarhetstal

Nyckeltal	2022	2023	2024
Ekonomi			
Antal medarbetare	6000	5 600	3900
Verksamma på antal orter	71	77	58
Intäkter	5 mdr	4 mdr	2,9 mdr
Miljö			
Koldioxidutsläpp från flygresor (ton)	84	102,5	91
Förändring koldioxidutsläpp från resor ¹	-21 %	+5,6 %	-11 %
Tjänstebilar genomsnittligt koldioxidutsläpp	70 g/km	42 g/km	38 g/km
Tjänstebilar totalt koldioxidutsläpp (ton)	209	218	183
Tjänstebilar total uppmätt förändring ²	-30 %	+4 %	-16 %
Laddhybridbilar i procent av alla tjänstebilar under året	66 %	63 %	54 %
Elbilar i procent av alla tjänstebilar under året	6%	23%	36 %
Valbara elbilar i tjänstebilsflottan	57 %	59 %	74 %
Koldioxidutsläpp från hyrbilar	2,66	1,4	0,4
Miljöklassade fastigheter	51 %	51 %	55 %
Genomsnittlig energiförbrukning på kontoren	43,3 kWh	39 kWh/m²	36,3 kWh/m²
Antal kilo matavfall (Göteborg, Malmö, Stockholm)	3191	3131	1844
Förändring av pappersförbrukning	+8 %	-42 %	+11 %

Nyckeltal	2022	2023	2024
Kompetensutveckling och karriär			
Antal personer som fick arbete eller började studera efter Manpower Matchnings program	1888	1647	1 993
Manpower Matchning: % kandidater som gått vidare till sysselsättning (jobb/studier)	61 %	41 %.	48 %
Antal studenter som fått extrajobb	4000	3400	3100
Genomsnitt timmar formell träning per intern medarbetare	-	22	23
Antal personer som deltog i e-learning ³	2040	1096	710
Antal genomförda kurser i e-learningplattform	4280	3813	3379
Medarbetare internt som håller med om påståendet att man fått möjlighet att utvecklas i sin roll (genom projekt och/eller annat utökat ansvar).	86 %	87 %	85 %
Konsultmedarbetares betyg på sina möjligheter till utveckling ⁴	8,2	8,2	8,2
Arbetsvillkor och arbetsmiljö			
Konsultmedarbetares betyg på sin arbetsmiljö ⁵	8,3	8,2	8,4
Konsultmedarbetares betyg på hälso- och säkerhetsinstruktioner och efterlevnad ⁶	8,1	8,1	8,3

Index hållbarhetstal

Nyckeltal	2022	2023	2024
Medarbetarundersökning och engagemang			
Net Promoter Score (NPS) för konsultmedarbetare ⁷	8,4	8,4	8,3
Svarsfrekvens interna medarbetarundersökningen	83 %	84 %	79 %
Medarbetarengagemang ⁸	86 %	85 %	79 %
Ledarmätning ⁹	87 %	89 %	87 %
Mångfald och jämställdhet			
Kvinnor på alla nivåer internt	67 %	67 %	68 %
Kvinnor i ledande befattningar internt	64 %	64 %	67 %
Kvinnliga konsultmedarbetare	37 %	39 %	40 %
Medarbetare representerade av facklig organisation	100 %	100 %	100 %
Medarbetare med internationell bakgrund ¹⁰	-	-	29 %
Utländsk bakgrund interna medarbetare ¹¹	17 %	-	11 %
Procent av våra interna medarbetare som instämmer med påståendet "Vår organisation värdesätter mångfald bland medarbetarna"	89 %	88 %	76 %
Procent av våra interna medarbetare som håller med om att den närmaste chefen värderar personer med olika ursprung, bakgrund och åsikter	95 %	94 %	94 %

Nyckeltal	2022	2023	2024
Kvalitet			
Net Promoter Score (NPS) för kunder ¹²	8,1	8,2	8,4
Net Promoter Score (NPS) för kandidater/arbetssökande ¹³	7	7.9	6,4
Affärsetik och antikorrupktion			
Antal rapporterade fall till visseblåsarkanal	0	0	1
Interna medarbetare som genomgick träning i vår etikpolicy	100 %	100 %	100 %
Andel som håller med om påståendet "ManpowerGroups affärsetiska riktlinjer har gjorts tydliga för mig" ¹⁴	94 %	94 %	95 %
Andel som håller med om påståendet "Jag vet vad jag ska göra om jag känner en oro gällande etikfrågor eller om jag upptäcker avsteg från en policy" ¹⁵	94 %	94 %	95 %
Andel som håller med om påståendet "Jag kan ta upp etiska frågor utan rädsla för repressalier" ¹⁶	96 %	92 %	92 %
Antal fall i domstol kopplade till antikorrupsionsfrågor	0	0	0
Leverantörskedjan			
Leverantörer som åtagit sig att tillämpa vår uppförandekod	92 %	97 %	97 %
Integritetsskydd och datasäkerhet			
Antal personuppgiftsincidenter	0	0	1

Fotnot Index hållbarhetstal

1. 2024 och 2023 jämfört med föregående år. 2022 jämfört med 2019 som basår.

2. 2024 och 2023 jämfört med föregående år. 2022 jämfört med 2019 som basår.

3. Tillgänglig för konsult- och interna medarbetare. 2023 enligt ny beräkning se avsnitt Resultat: Kompetensutveckling och Karriär.

4. Ett medelvärde på skalan 0-10 i NPS.

5. Ett medelvärde på skalan 0-10 i NPS.

6. Ett medelvärde på skalan 0-10 i NPS.

7. Rekommenderar oss som arbetsgivare, som ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.

8. Procent av interna medarbetare som svarade positivt på alla fyra indikatorer för engagemang i medarbetarundersökningen / Engagemangsindexet.

9. Ledarmätningens ledarindex baserat på 10 frågor.

10. Mätning från november 2024, SCB

11. Mätning från november 2024, SCB.

12. 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.

13. Rekommenderar oss som ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.

14. Enligt intern medarbetarundersökning.

15. Enligt intern medarbetarundersökning.

16. Enligt intern medarbetarundersökning.

GRI Index

Användning	ManpowerGroup har rapporterat informationen i detta GRI index för perioden 2024 med referens till GRI Standards.
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	Den rapporterande 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 2024. Jessica.Lestander@manpowergroup.se
	2-4 Justeringar av information i föregående rapport	Intäkter korrigerade till 4 mdr (s. 6) Siffror hänvisade till antal genomförda kurser, ej antal medarbetare (s. 26).
	2-5 Extern granskning	Bolagets revisor har granskat att hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024. Hållbarhetsrapporten har där med inte granskats av bolagets revisor i enlighet med ESRS för 2024.
	2-6 Aktiviteter, värdekedja, och andra affärsrelationer	Sidan 5–6, 56 samt bilaga leverantörer
	2-7 Anställda	Sidan 6 samt bilaga anställda
	2-8 Medarbetare som inte är anställda	Sidan 6 samt bilaga anställda

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	Styrning	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-9 Koncernens styrning och sammansättning	Sidan 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	Sidan 45–47 samt bilaga styrning
	2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbete	Sidan 47 samt bilaga styrning
	2-14 Koncernledningens roll i hållbarhetsrapportering	Sidan 47
	2-15 Intressekonflikter	Sidan 50 samt bilaga styrning
	2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till ledningen	Sidan 45 samt bilaga styrning
	2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i ledningen	Sidan 17, 47
	2-18 Utvärdering av ledningens hållbarhetsarbete	Sidan 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	Sidan 3
	2-23 Policyåtagandet	Sidan 29, 50, 53 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-24 Förankring av policyåtaganden i bolagets verksamhet	Sidan 29, 50, 53 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	Sidan 15, 34–35, 49 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-26 Mekanismer för att rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	Sidan 34, 49 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	Sidan 51, 58
	2-28 Medlemskap i föreningar	Sidan 56
	Intressentengagemang	
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	Sidan 8, 9, 11
	2-30 Kollektivavtal	Sidan 31

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	Sidan 8–9
	3-2 Förteckning över väsentliga frågor	Sidan 9–11
	3-3 Styrning av väsentliga frågor	Sidan 9–11 samt under respektive kapitel
Specifika upplysningar		
GRI 201: Ekonomisk prestation 2016	201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	Sidan 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 2167 KSEK
GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan 2016	203-2 Betydande indirekt ekonomisk påverkan	Sidan 6
GRI 204: Inköpsförfarande 2016	204-1 Andel av utgifter som läggs på lokala leverantörer	Sidan 53
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamhet som har riskbedömts gällande korruption	Sidan 50
	205-2 Kommunikation och utbildning i antikorrupsionspolicyer och rutiner	Sidan 50–51, 53

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	205-3 Bekräftade korruptionsfall samt vidtagna åtgärder	Noll fall - sidan 51
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energianvändning inom organisationen	Sidan 19
	302-3 Energi-intensitet	Sidan 19
	302-4 Minskad energianvändning	Sidan 19
GRI 305: Utsläpp till luft 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	https://www.manpowergroup.se/hållbarhetsmål-och-miljöpolicy
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser genom energiförbrukning (Scope 2)	https://www.manpowergroup.se/hållbarhetsmål-och-miljöpolicy
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	https://www.manpowergroup.se/hållbarhetsmål-och-miljöpolicy
	305-4 Utsläppsintensitet växthusgaser	https://www.manpowergroup.se/hållbarhetsmål-och-miljöpolicy
	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	https://www.manpowergroup.se/hållbarhetsmål-och-miljöpolicy
GRI 308: Leverantörsbedömningar utifrån miljökriterier 2016	308-1 Andel nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för miljö	Sidan 53 samt bilaga leverantörer
	308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan samt vidtagna åtgärder	Sidan 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	Sidan 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	Sidan 34
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och uppföljning av incidenter	Sidan 34
	403-3 Arbetsrelaterad hälsa	Sidan 34–35
	403-4 Anställdas delaktighet, samråd och kommunikation kring arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Sidan 34–35
	403-5 Utbildning av anställda i arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Sidan 35
	403-6 Främjande av anställdas arbetsrelaterade hälsa	Sidan 34–35
	403-7 Förebyggande och begränsning av påverkan på hälsa och säkerhet kopplad till affärsrelationer	Sidan 34–35
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem inom arbetsmiljö och säkerhet	Sidan 34
GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittligt tid för utbildning per år och anställd	Sidan 26
	404-2 Program för att uppgradera de anställdas kompetens och övergångsstöd	Sidan 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	Sidan 24
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	Sidan 29–30
GRI 407: Organisationsfrihet och kollektivförhandling 2016	407-1 Verksamheter eller leverantörer där organisationsfrihet och/eller kollektivavtal kan vara hotade	Sidan 53 samt 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	Sidan 32
	412-2 Utbildning av anställda i policyer och rutiner gällande mänskliga rättigheter	Sidan 29–30
GRI 414: Leverantörs-bedömningar utifrån sociala kriterier 2016	414-1 Andel nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier	Sidan 53
	414-2 Negativ påverkan i leverantörskedjan utifrån sociala kriterier samt vidtagna åtgärder	Sidan 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. 2024 gav ManpowerGroup inga politiska bidrag.
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Underbyggda klagomål gällande överträdelser av kundsekretess och förlust av kunddata	Sidan 55

