

Hållbarhetsrapport

ManpowerGroup
2025





Innehåll

Mitt i skiftet på arbetsmarknaden	3
Affärsverksamhet och strategi	4
Det här är ManpowerGroup	5
Intressentdialog och väsentlighetsanalys	8
Vår plan för ett hållbart arbetsliv	13
Miljö	13
Vårt miljöarbete	15
Socialt ansvar	19
Kompetensutveckling och karriär	21
Mänskliga rättigheter	25
Arbetsvillkor	28

Arbetsmiljö och hälsa	30
Mångfald	34
Jämställdhet	37
Bolagsstyrning	39
Verksamhetsstyrning och kvalitetsarbete	41
Affärsetik och antikorruption	44
Leverantörskedjan	48
Integritetsskydd och datasäkerhet	50
Samarbeten och utmärkelser	52
Index hållbarhetstal	53
GRI Index	56

Mitt i skiftet på arbetsmarknaden

2025 präglades den svenska arbetsmarknaden av lågkonjunkturen med hög arbetslöshet och hård konkurrens om lediga tjänster. Trots god tillgång på arbetskraft hade många arbetsgivare svårt att hitta rätt kompetens, bland annat inom områden som påverkas av den snabba teknikutvecklingen.

Den svenska arbetsmarknaden är i ett stort skifte. När AI och automation blir en naturlig del av jobbet, förändras både arbetsuppgifter och kompetenser och nya sätt att föra samman företag och talanger tar form. ManpowerGroup verkar mitt i arbetsmarknaden, därför är det vår uppgift att vara en möjliggörare i den stora omställning som den nya tekniken och de nya arbetssätten innebär.

För oss betyder det att rollen som partner utvecklas bortom traditionell rekrytering och bemanning. Vårt bidrag blir att vara experter på hur människa och teknik bäst kombineras och att möjliggöra kompetensutveckling. Vi ger också våra medarbetare förutsättningar att lära nytt och växa i takt med utvecklingen och är vägen in på arbetsmarknaden eller språngbräda i karriären för många. Tillsammans skapar vi konkurrenskraftiga verksamheter och ett hållbart arbetsliv där människor kan blomstra, mitt i skiftet.

Trots lågkonjunkturen och en minskad affär under 2025, sänkte vi inte våra ambitioner på hållbarhetsområdet. Vi fortsatte att kompetensutveckla våra medarbetare och hjälpte omkring 14 000 personer i Sverige till arbete. I den här rapporten kan du ta del av hur vi stöttar kunder i att snabbt få rätt kompetens på plats för transformation och tillväxt, hur vi fortsätter att arbeta för att utveckla kompetens genom kundanpassade utbildningar, 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. Rapporten belyser också våra mål, våra framsteg och hur vi bidrar till ett sunt, flexibelt och hållbart arbetsliv – för medarbetare, kunder och samhället i stort.

Helen Remnås

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 2025.



Det här är ManpowerGroup

Vår verksamhet

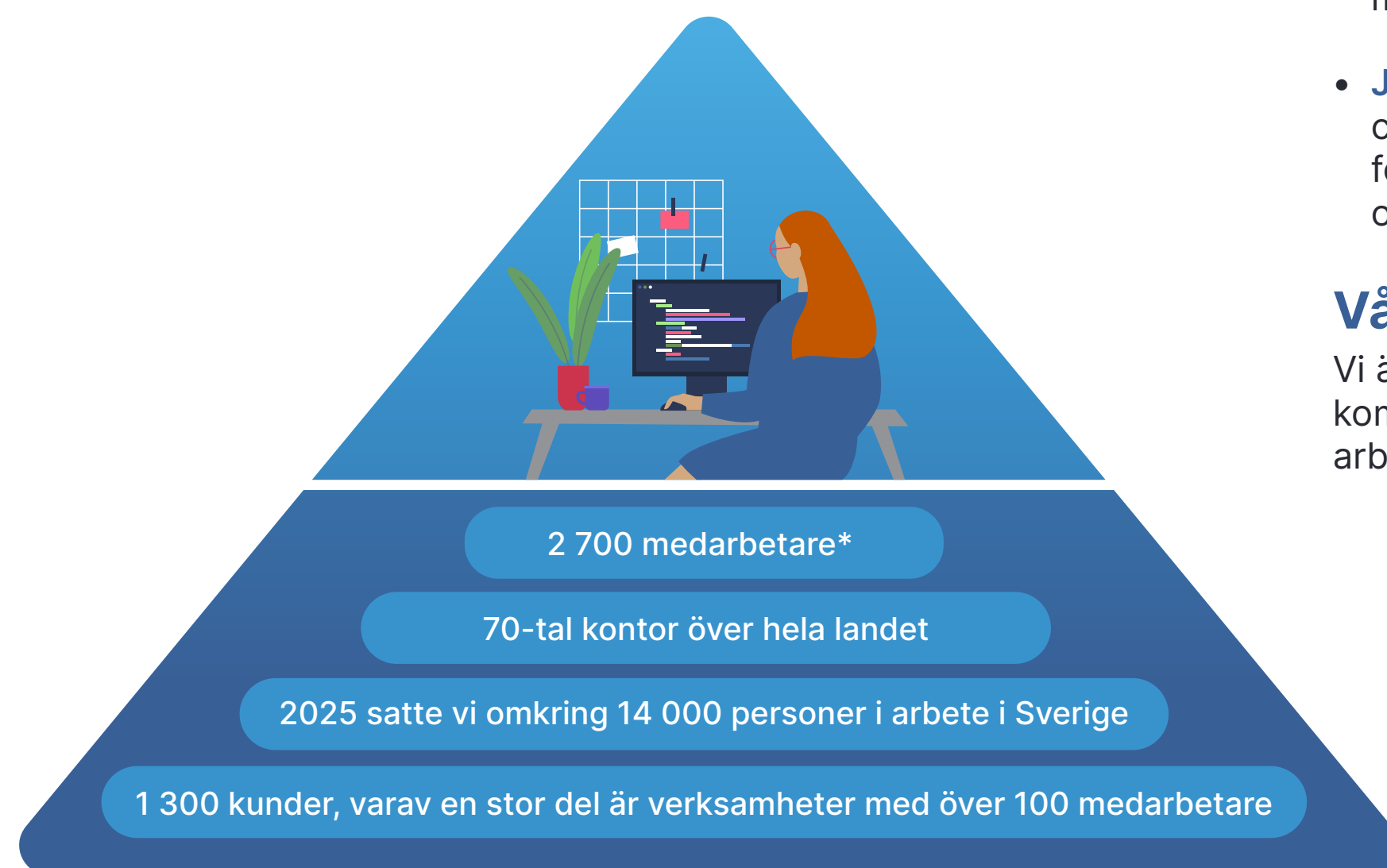
ManpowerGroup är marknadsledande inom bemanning, rekrytering och HR-tjänster i Sverige. Vi hjälper organisationer att hitta rätt kompetens samtidigt som vi bidrar till att medarbetare finner arbete och utvecklar sin karriär.

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 verksamheter att ha rätt kompetens över tid med lösningar inom bland annat omställning, ledarskapsutveckling, optimering av konsulthantering (Managed Service Provider) och skalbara rekryteringslösningar (Recruitment Process Outsourcing).
- **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.

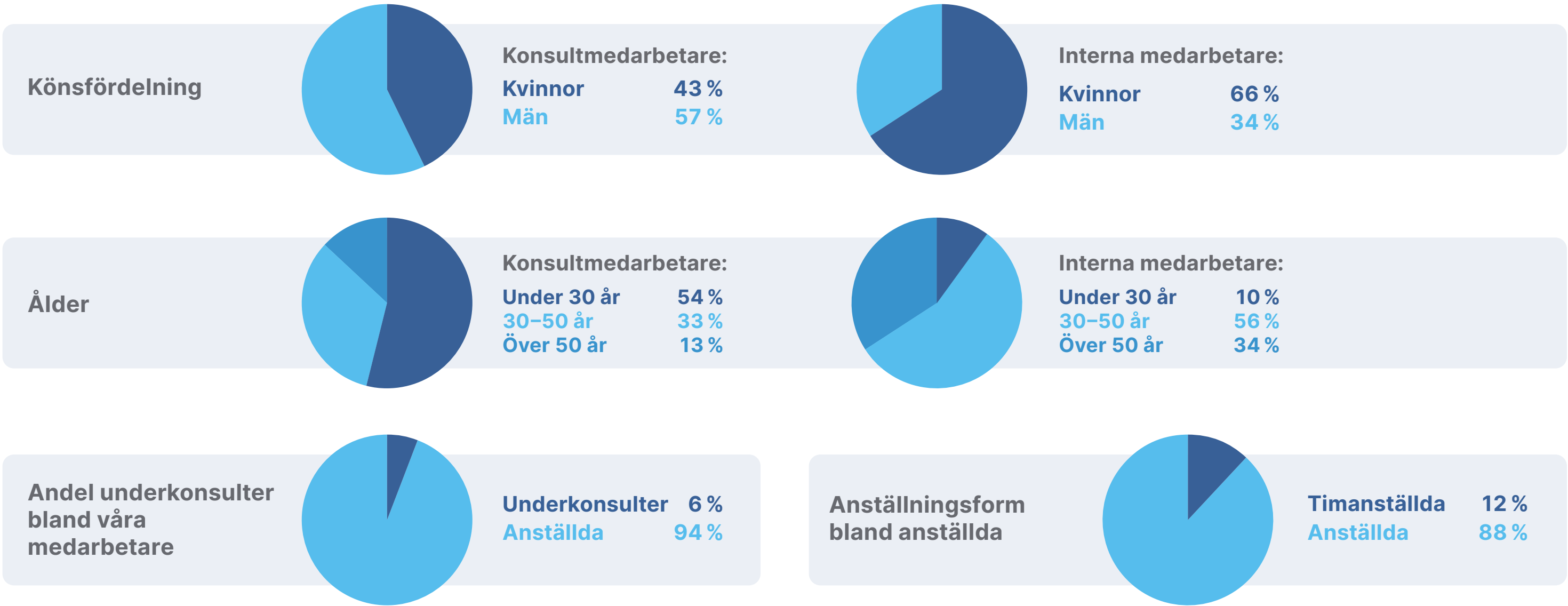


Koncernens nyckeltal i Sverige 2025



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 New York-börsen, NYSE (MAN).

Värderingar och kultur

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

Tydliga värderingar

Tillsammans jobbar vi i ManpowerGroup globalt efter tydliga värderingar:

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

Vi vill påverka svenskt arbetsliv positivt

Vi deltar i samhällsdebatten och vill bidra i positiv riktning kring frågor som kompetensutveckling, god arbetsmiljö och jämställdhet. 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, en internationell undersökning som 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.

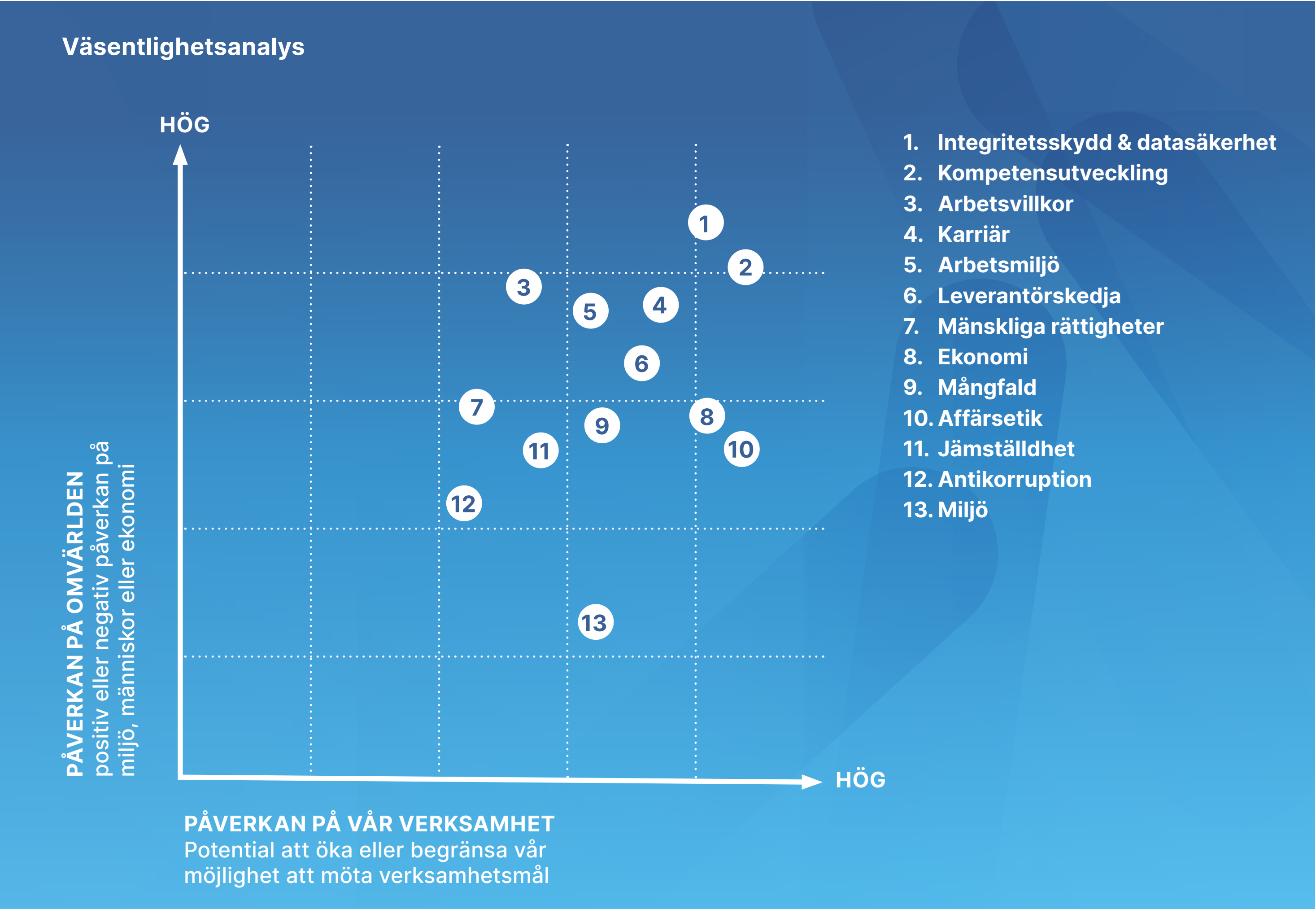
Ramverket för vår väsentlighetsanalys är en global analys. Utifrån denna har den svenska verksamheten gjort sin väsentlighetsanalys som grundas på de områden där vi påverkar omvärlden mest. Underlag har även varit data från bland annat våra medarbetar- och kundundersökningar, dialog med kunder, arbetsgivarorganisationer 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 affärstrategin. 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 genomfördes 2022. 2025 gjorde ManpowerGroup en omfattande internationell dubbel väsentlighetsanalys i linje med CSRD och ESRS.

Slutsatser som redovisas i denna rapport baseras på 2022 års väsentlighetsanalys, som även ligger i linje med 2025 års internationella analys.



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 arbetsgivare i Sverige, 76 %, hade svårt att hitta de kompetenser de behövde 2025*. 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 viktigt 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, digitala karriärdagar, 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



2025 Highlights

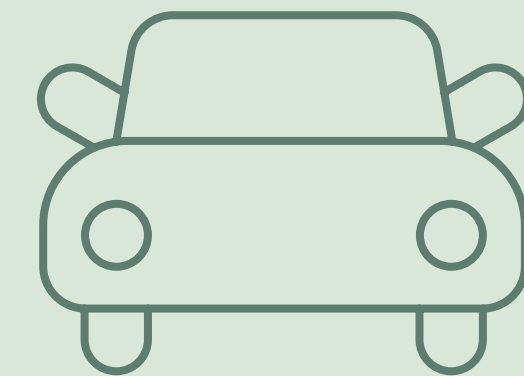


Vi har åtagit oss att nå
nettonollutsläpp senast

2045



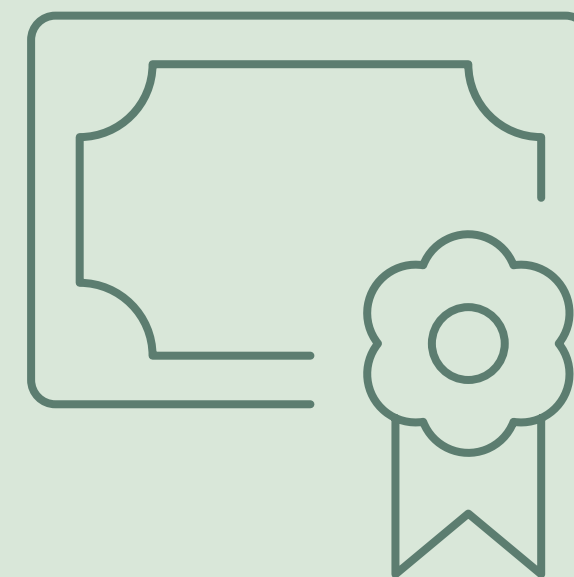
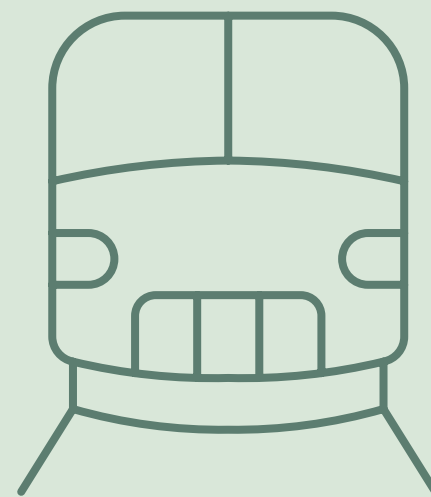
Miljömål som är baserad på
VETENSKAPLIG
evidens och validerade av
Science Based Targets initiatives.



-32 %

Våra utsläpp från tjänstebilar
minskade med 32 % 2025 jämfört
med året innan.

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 2026 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 data-insamling. 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 anställda 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.
- Vi arbetar kontinuerligt med att fasa ut fossildrivna bilar från vår tjänstebilsflotta. Vår policy för tjänstebilar är elbil.
- Enligt vår resepolicy ska medarbetare i första hand använda våra utsläppsnåla poolbilar i stället för att hyra bil. Elbilar visas som första alternativ när våra medarbetare bokar en bil genom vår största biluthyrningsleverantör.



Energiförbrukning, fastigheter och återvinning

- Vi följer upp vår energiförbrukning i enlighet med GHG Protocol.
- Vi har egna elavtal på cirka 54 % av vår kontorsyta, där väljer vi förnybar el. På våra övriga större kontor gör vi en datainsamling av årsförbrukning och vilken typ av el som används.
- Vi har utrustat våra största kontor med LED-belysning för att minska energiförbrukningen. De flesta av våra kontor har automatisk nedsläckning.
- Under 2025 hade vi 100 % förnybar el på 86 % av vår kontorsyta. För övrig yta var uppskattningsvis 70 % av elen förnybar.*
- Vid nyetableringar 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 rutiner för avfallshantering och på samtliga bemannade kontor finns sopsortering och återvinning. Rutinerna följs upp kvartalsvis i vårt ledningssystem.
- IT-utrustning innehåller både resursintensiva material och betydande inbyggd klimatpåverkan från tillverkningen. Genom att säkerställa att uttjänt utrustning återförs till cirkulära flöden minskar behovet av nyproduktion, samtidigt som risken för felaktig avfallshantering minimeras. Vi återbrukar eller materialåtervinner uttjänta datorer, telefoner och övriga tekniska enheter med hjälp av en specialiserad partner. 2025 återfördes 306 IT-enheter till cirkulära flöden genom återbruk eller certifierad materialåtervinning.

* Energiföretagens snitt för förnybar el i Sverige 2025. [Se Energiföretagen](#).

- Våra kontor som har kök har insamling av matavfall.
- 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 för 2026 är att bibehålla 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 miljörevisorer för åtgärder och förbättringar. Rapportering till ledningen sker varje kvartal och ledningen gör en årlig översyn av hela miljöledningssystemet. Vi har en miljösamordnare som är ansvarig för att driva och följa upp arbetet. Ett webbaserat ledningssystem säkerställer miljöarbetet på våra kontor genom kontroller och uppföljande aktiviteter av platsansvariga.

ManpowerGroup utvärderas regelbundet genom EcoVadis internationella hållbarhetsbedömning.



Resultat: Miljö

Resor

- Det genomsnittliga utsläppet från tjänstebilar minskade med 32 %, från 38 g CO2/km 2024 till 26 g CO2/km 2025.
- 47 % av bilarna i vår tjänstebilsflotta var elbilar vid utgången av 2025, jämfört med 36 % 2024. Målet är uteslutande elbilar år 2030.
- Körning av privat bil i tjänsten orsakade 60 ton CO2 utsläpp under 2025, jämfört med 83 ton 2024.*
- Under 2025 utgjorde tågresor 74 % av alla resor med tåg och flyg, samma som året innan.

CO2-utsläpp från resor under 2025 (jämfört med 2024)

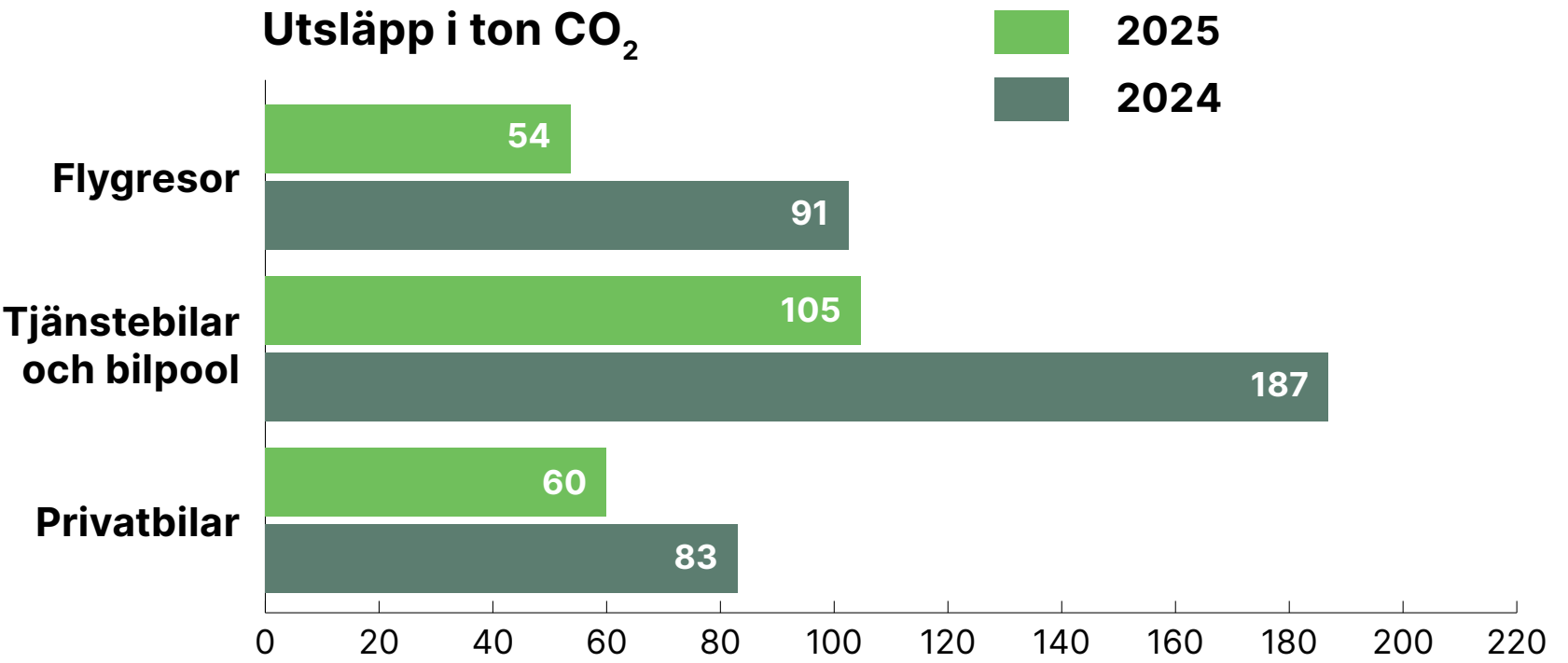
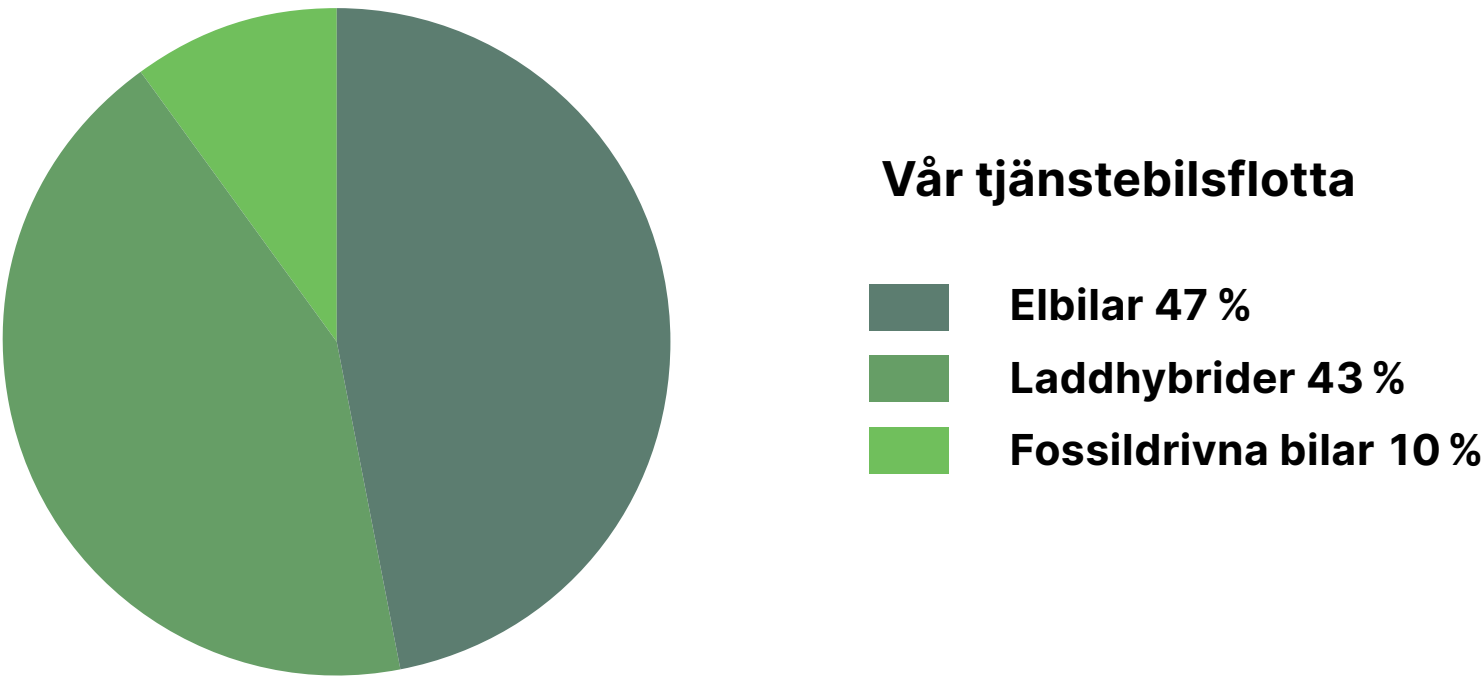
Under 2025 uppgick våra utsläpp från resor till 221 CO2, jämfört med 361 ton år 2024. Detta innebar en minskning med 39 % jämfört med föregående år.

Energiförbrukning, fastigheter och återvinning

- På de kontor där vi har egna elavtal (53 % av den totala kontorsytan) var den genomsnittliga elförbrukningen 37,6 kWh/m2 under 2025, jämfört med 36,3 kWh/m2 år 2024. Målet som var < 37 kWh/m2 uppnåddes inte.
- Under 2025 hade vi 100 % förnybar el på 86 % av vår kontorsyta. För övrig yta hänvisar vi till Energiföretagens snitt för förnybar el i Sverige som 2024 var 70 %.

* Bas för beräkningen är Trafikverkets medelvärde 147 g/km.

- År 2025 ökade energiintensiteten per heltidsanställd något till 2 529 kWh, jämfört med 2 508 kWh år 2024. Energiintensiteten baseras på kontorens elförbrukning och tjänstebilarnas bränsleförbrukning.
- Under 2025 hade 18 av våra kontor någon av miljöklasserna Breeam, Miljöbyggnad, GreenBuilding eller LEED (guld, silver eller brons).
- Genom att återbruka möbler vid kontorsflyttar sparade vi 10 ton CO2 under 2025. Återbrukad inredning utgjorde 68 % av den totala inredningen för de nya kontoren, därmed uppnåddes vårt mål om att 50 % av kontorsinredningen ska vara återbrukad vid flyttar.
- 26 kontor har LED-belysning.





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



2025 Highlights

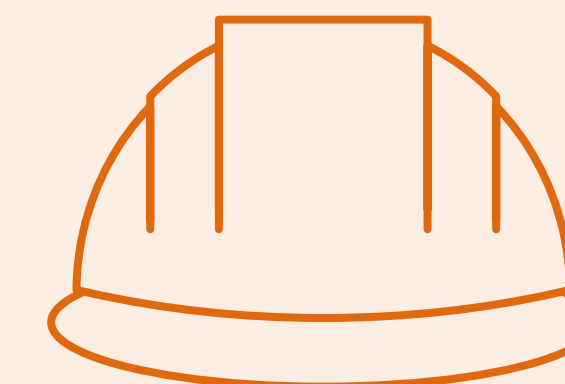


2 500

studenter fick extrajobb
genom oss 2025.

8,5

i betyg för arbetsmiljön på skalan
0-10 bland våra 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 **medarbetare, kunder och samhälle**.

Kompetensutveckling och karriär

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.

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, 76 %, hade svårt att hitta de kompetenser de behövde 2025 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.
- Under 2025 arbetade vi fokuserat med talangutveckling i form av karriärcoachning, mentorskap, job rotation och individuella utvecklingsplaner.

- 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 50 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 är bristen på IT-relaterad kompetens en av de största utmaningarna för våra kundföretag. Experis Academy, våra upskilling och reskilling-program, hjälper deltagare att fördjupa och förbättra sina befintliga IT-färdigheter inom specifika områden. Det kan handla om att gå från junior till specialist inom exempelvis Java, .NET, SAP S/4HANA eller cybersäkerhet. Upskilling-programmen riktar sig till dem som har relevant utbildning men saknar praktisk erfarenhet. Deltagarna anställs som konsultmedarbetare under utbildningen och får lön. Efter utbildningen ges konsultmedarbetarna möjlighet till anställning på våra kundföretag eller på Experis. Reskillingprogrammen vidareutbildar befintliga medarbetare hos våra kunder till nya roller och framtida behov.

Några exempel på kompetens- och karriärutveckling

	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 delade vi 2025 vår expertis om arbetsmarknaden med unga och stöttade dem att bli redo för arbetslivet. Partnerskapet innebar att vi:

- Tillhandahöll ett digitalt utbildningspaket till gymnasie-ungdomar, "Din guide till framtiden", som nådde tusentals elever.
- Deltog i juryarbetet i SM i Ung Företagsamhet och föreläste för lärare och ungdomar som besöker mässan.
- Genom ett europeiskt samarbete delade 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.

Karriärutveckling

Vi arbetar vi för att skapa vägar in på arbetsmarknaden, för de som står utanför.

Många unga får också 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 Arbetsförmedlingens tjänst Rusta och Matcha 2, i slutet av 2025 var vi en av de fem största leverantörerna. Genom oss får arbetssökande som står utanför arbetsmarknaden stöd, coachning och matchning för att påbörja studier eller hitta en anställning.

78

av 100 anser att de har samma möjligheter
som andra att utvecklas på jobbet

2 339

e-utbildningar utförda av
våra medarbetare

2 890

deltagare valde Manpower som
leverantör av matchningstjänster

Resultat: Kompetensutveckling och karriär

Kompetensutveckling och karriär för våra egna medarbetare

- Under 2025 deltog 586 interna medarbetare och konsultmedarbetare i en eller flera av våra utbildningar, jämfört med 710 medarbetare under 2024. Totalt genomfördes 2339 e-learning-kurser under 2025, jämfört med 3619 under 2024.
- I genomsnitt har 18 timmars utbildning i form av e-learning, kurser och föreläsningar genomförts per intern medarbetare under året, jämfört med 23 timmar under 2024.
- 72 av 100 interna medarbetare anser att de fått möjlighet att utvecklas genom projekt och/eller annat ansvarsområde.
- 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 2024.

Ledarskap

- Index i vår ledarmätning, som ger ett samlat betyg på vårt interna ledarskap, ligger på en hög nivå: 80 av 100 under 2025, jämfört med 87 år 2024.

Kompetensutvecklingsinsatser som gynnar våra kunder, individer och samhälle

- Cirka 200 personer fick gratis vidareutbildning i truck och travers under 2025.
- Under 2025 utbildade Experis Academy 38 konsultmedarbetare inom SAP, systemsäkerhet respektive fullstackutveckling. Konsultmedarbetare erhöll lön under utbildningen och ca 95 % av av dessa konsulter fick uppdrag hos någon av våra kunder i direkt anslutning till avslutat program.
- Ca 3530 ungdomar deltog i vår utbildning "Din guide till framtiden" under läsåret 2024/25 genom vårt samarbete med Ung Företagsamhet.

Karriärutveckling

- 2 890 arbetssökande valde Manpower som leverantör av matchningstjänster under 2025. Av dem matchades 62 % ut till nytt arbete eller studier.

Det var en betydande minskning från 4 152 deltagare 2024. Den största anledningen till minskningen var Arbetsförmedlingens sänkning av antalet kandidater som fick ta del av tjänsten Rusta och Matcha 2 samt nya arbetssätt hos myndigheten.

- Cirka 2 500 studenter fick extrajobb genom oss under 2025.

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 är en del av 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 etablerat 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 i arbetslivet. ManpowerGroup är auktoriserade genom **Kompetensföretagen** och medlemmar i branschorganisationerna Almega och Svenskt Näringsliv, samt i European Works Council. Läs mer i avsnittet Samarbeten och gemensamma åtaganden s52.

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 2025 rapporterades inga ärenden till våra visselblåsarkanalerna.
- Under 2025 utfärdades en fällande dom om anställning utan giltigt arbetstillstånd 2022. Konsulten som medgav att han arbetat utan giltigt arbetstillstånd och Manpowers tidigare konsultchef fick dagsböter. Manpower AB ålades att betala en särskild avgift. [Mer information.](#)

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 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.
- Vi deltar i EcoVadis internationella och mycket omfattande hållbarhetsbedömning. Utvärderingen hjälper oss att arbeta med ständiga förbättringar. Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter utgör 60 % av bedömningen.

Medarbetarundersökningar

Med hjälp av årliga anonyma interna medarbetarundersökningar 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 2025.
- Under 2025 mottog ManpowerGroup varken några stämningar eller domar gällande diskriminering.
- 85 % av våra interna medarbetare vet hur de får tillgång till visselblåsartjänsten Ethics Hotline, enligt vår medarbetarundersökning.
- Svarsfrekvensen på 2025 års interna medarbetarundersökning var 77 % (jämfört med 79 % 2024).
- Medarbetarundersökningen 2025 visar ett högt engagemang med index på 74 (där 100 är max) bland interna medarbetare.
- År 2025 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. Värdet är oförändrat jämfört med 2024.
- Konsultmedarbetare gav sina arbetstider betyget 8,7 på skalan 0–10 där 10 är högsta betyg. Motsvarande betyg 2024 var 8,8.
- ManpowerGroups globala resultat i Ecovadis hållbarhetsbedömning 2025 placerade oss bland de bästa 5 % företagen som bedömts internationellt, med ett betyg på 80 av 100 möjliga.

85 %

av våra interna medarbetare känner till
visselblåsartjänsten Ethics Hotline

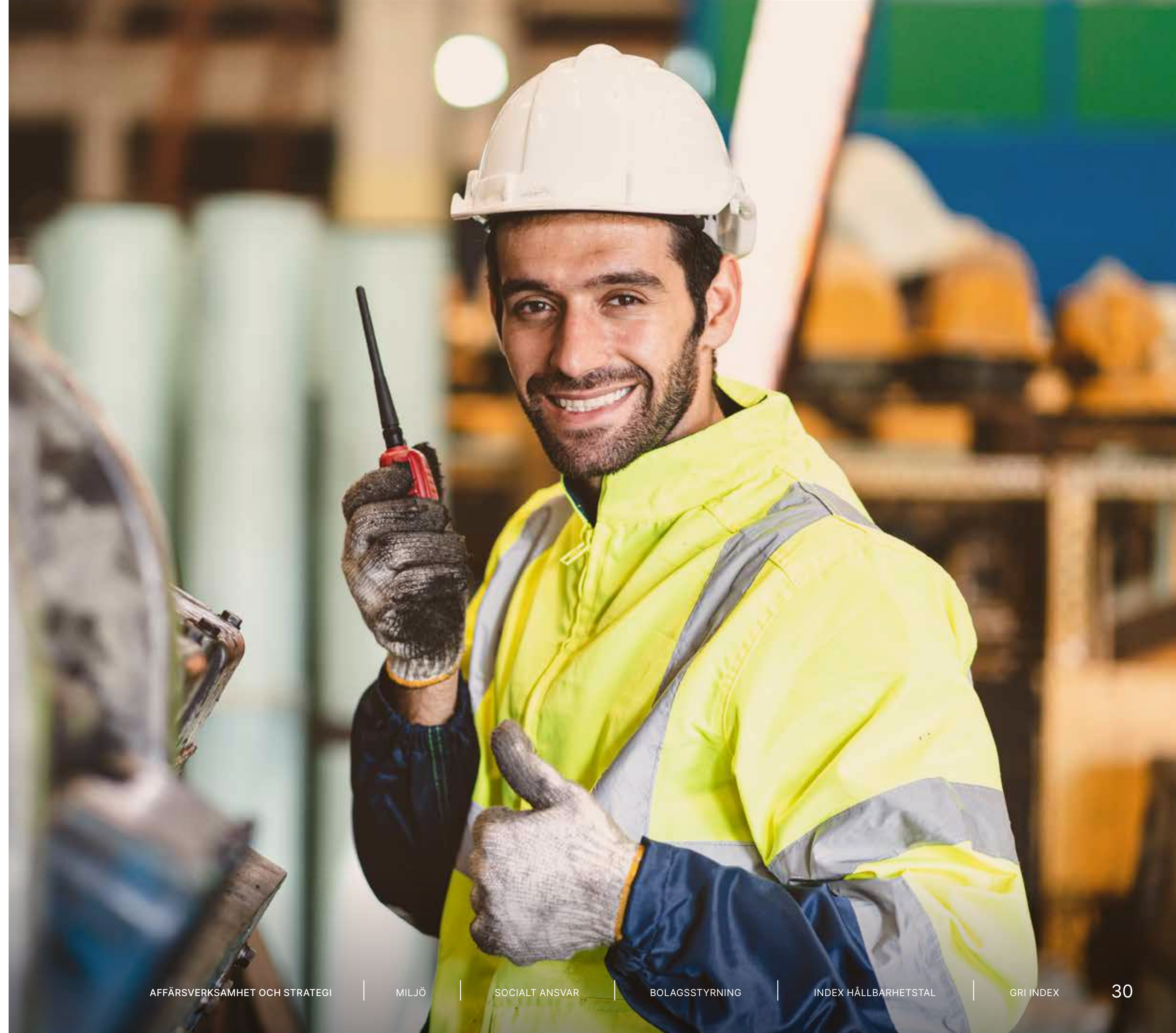
8,5

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

Arbetsmiljö och hälsa

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

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



Så arbetar vi med arbetsmiljö och hälsa

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

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

Konsultmedarbetares arbetsmiljö

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



Utbildning

- Vi utbildar regelbundet våra ledare och medarbetare i att se, uppfatta och åtgärda fysiska och psykosociala 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 har 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.

8,5

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

325

timmars utbildning i arbetsmiljö
bland våra interna medarbetare



Minskat antal
sjukskrivningar under 2025

Resultat: Arbetsmiljö

- Arbetsmiljöverket genomförde inga inspektioner under 2025.
- Konsultmedarbetare gav sin arbetsmiljö betyget 8,5 på skalan 0–10 där 10 är högsta betyg, jämfört med 8,4 år 2024.
- Konsultmedarbetares betyg på hälso- och säkerhetsinstruktioner och efterlevnad var 8,6 på en tiogradig skala, jämfört med 8,3 år 2024.
- Under 2025 utbildades samtliga våra konsultchefer i utmaningar kring sjukskrivningar samt i de riskanalyser och handlingsplaner som vi använder i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Under 2025 minskade både lång- och korttidssjukskrivningarna något (en procentenhet) på ManpowerGroup. Under året fokuserade vi på att utbilda chefer i att känna igen tidiga tecken på stress och psykisk ohälsa. Vårt mål är att fortsatt minska den totala sjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron.
- Under 2025 har vi inte behövt avsluta något samarbete med en kund på grund av att skadlig arbetsmiljö inte har åtgärdats.
- Sammanlagt har våra interna medarbetare genomfört 325 timmars utbildning i arbetsmiljö under året. I träningen går vi igenom ManpowerGroups systematiska arbetsmiljöarbete samt arbetsmiljöansvaret för olika roller samt tidiga tecken på stress och psykisk ohälsa.

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 2025 genomförde vi även flera riktade satsningar för att stärka vårt inkluderingsarbete. En av årets höjdpunkter var en föreläsning och workshop i inkluderande kultur för alla internt anställda i syfte att öka medvetenhet, dialog och handlingar i vardagen. Vi vidareutvecklade också vår medarbetarledda ambassadörsgrupp och utökade den med fler engagerade ambassadörer. Gruppens uppdrag är att omvärdsbevaka, göra interna observationer och bidra med insikter, aktiviteter och rekommendationer mot en inkluderande kultur.

- 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

91/100

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, ingen ny mätning har gjorts under 2025. Vårt mål är att öka andelen interna medarbetare med internationell bakgrund.
- I vår mångfalds- och inkluderingsundersökning instämde 75 % av våra interna medarbetare med påståendet "Vår organisation värdesätter mångfald bland medarbetarna", jämfört med 76 % år 2024. Vår ambition är att nå minst 80 %.
- Enligt vår ledarmätning håller 91 % av de interna medarbetarna med om att deras närmaste chef värdesätter kvalificerade personer oavsett ursprung, bakgrund och åsikter.

*Ingen ny mätning gjordes 2025.

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 hundratusentals 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/



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 66 % av våra interna medarbetare är kvinnor, jämfört med 68 % år 2024.
- 2025 var andelen kvinnor i ledande befattningar internt inom ManpowerGroup 73 %. I jämförelse var ca 35 % av cheferna inom den privata sektorn kvinnor (SCB 2023).
- 2025 var andelen kvinnor i koncernledningen 80 %.
- Under 2025 har bolagen inom ManpowerGroup inte funnit några osakliga löneskillnader mellan könen.
- Alla medarbetare har rätt att ta föräldraledighet i enlighet med kollektivavtal. Under 2025 var 66 % av de medarbetare som tog ut någon form av föräldraledighet kvinnor och 34 % män. (Under 2024 var andelen 67 % kvinnor och 33 % män).

Lönetransparensdirektivet

Under året gjorde ManpowerGroup ett omfattande arbete med förberedelserna inför EU:s lönetransparensdirektiv (den nya regleringen i Diskrimineringslagen). Lagen syftar till att motverka osakliga löneskillnader och stärka principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete mellan män och kvinnor. Direktivet är ännu ett steg mot en saklig lönesättning där kompetens, erfarenhet och prestation står i centrum. Detta medför ytterligare möjlighet att förstärka arbetet med att skapa en stark och konkurrenskraftig arbetsmarknad med bra villkor. Dessutom kan ökad transparens skapa trygghet och förutsättningar för öppna och goda dialoger med kandidater, konsulter och kunder.

Förberedelserna har bland annat bestått av utbildning samt översyn av verktyg och metodik. Exempel på konkreta insatser är förtydligande av rutiner under rekryteringsprocesser, utökad utbildning av ManpowerGroups interna medarbetare i lönepolicy samt administrativ beredskap för att överlämna lönerapporter till Diskrimineringsombudsmannen.



Bolagsstyrning

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

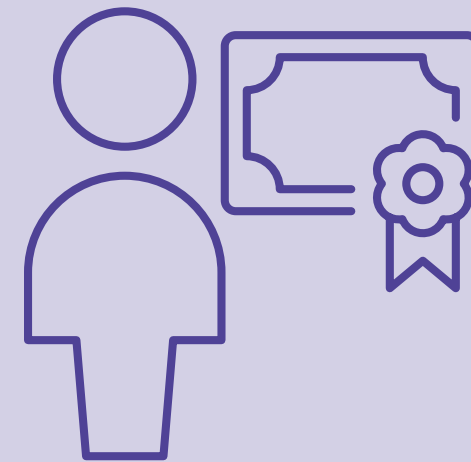




2025 Highlights

VÅRA KUNDER
GAV OSS 8,5

gällande kundnöjdhet
i net promoter score på
en skala mellan 0-10.



KONTINUERLIGT

kvalitetsarbete enligt
ISO 9001 och ISO 14001.



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

av Ethisphere Institute
för femtonde året.



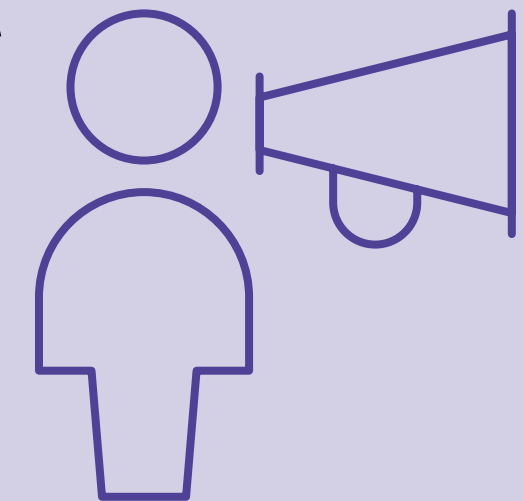
GULDNIVÅ

i EcoVadis internationella
HÅLLBARHETSBEDÖMNING.

VISSELBLÅSARTJÄNST

där vem som helst
kan anmäla

ANONYMT.



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 2025 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 8,5 på en skala mellan 0-10, jämfört med 8,4 år 2024. Målet för 2026 är att fortsatt öka det genomsnittliga NPS-värdet.
- Medelvärde för kandidater/arbetssökande var i genomsnitt 5,2 på en skala mellan 0-10. Svarsfrekvensen var 10 %. Grundfrågan i undersökningen gäller hur sannolikt det är att den svarande skulle rekommendera oss till en vän eller kollega.
- Verksamheterna i dotterbolagen Manpower AB (inklusive Jefferson Wells) , Manpower Matchning AB och Experis AB är certifierade enligt ISO 9001 (Kvalitet) och ISO 14001 (Miljö). Den periodiska revisionen 2025 gav i likhet med år 2024 goda betyg på aktuella fokusområden och verksamheten fick endast en mindre avvikelse. Revisorernas rapport 2025 summerar till att ManpowerGroup har ”Väl implementerade processer för uppföljning av verksamhetens prestanda jämfört med satta strategier och mål. Ledningssystemet bedöms vara effektivt och i enlighet med standardens krav.”



- Manpowers NKI-resultat 2025 (nöjd kundindex) enligt Svenskt Kvalitetsindex (SKI) var 68,6, jämfört med 76,2 2024. Hela branschen har haft en negativ utveckling det senaste året enligt SKI. Manpower har fortsatt ett högre NKI-värde än jämförbara konkurrenter i branschen.

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 ManpowerGroups hållbarhetsarbete, 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, leverantörsamarbeten 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.
- Ett antal av de organisationer som ManpowerGroup är medlem i reglerar tillsammans etik i arbetslivet. ManpowerGroup är auktoriserade genom **Kompetensföretagen** och medlemmar i branschorganisationerna Almega och Svenskt Näringsliv, samt i European Works Council. Läs mer i avsnittet Samarbeten och gemensamma åtaganden s 52.
- 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 vända sig anonymt 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 och styrelseledamöter.

- 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 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 2025 bilaga på manpowergroup.se/hallbarhet

84

av 100 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

Samtliga interna medarbetare genomförde den obligatoriska årliga träningen i vår etikpolicy som behandlar bland annat affärsetik och fördomsfritt agerande.

I vår interna medarbetarundersökning från 2025:

- Alla internt anställda har fått ta del av ManpowerGroups affärsetiska riktlinjer genom att samtliga varje år går en etikträning.
- 87 av 100 gällande "Jag vet vad jag ska göra om jag känner en oro gällande etikfrågor eller om jag upptäcker avsteg från en policy", jämfört med 95 av 100 året innan.
- 84 av 100 gällande "Jag kan anmäla missförhållanden utan rädsla för repressalier", året innan var resultatet 92.

Dessa frågor har under 2025 och över tid fått höga poäng i medarbetarundersökningen, vilket bekräftar att vi lyckas skapa en pålitlig och etisk kultur.

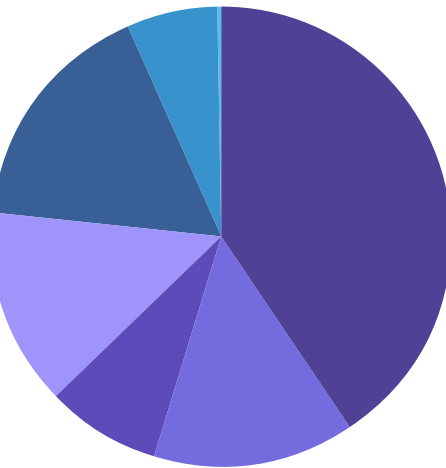
- En fällande dom utfärdades om anställning utan giltigt arbetstillstånd under 2025. Konsulten som medgav att han arbetat 2022 utan giltigt arbetstillstånd och Manpowers tidigare konsultchef fick dagsböter. Manpower AB ålades att betala en särskild avgift. [Mer information.](#)
- Inga stämningar eller domar gällande korruption förekom under året.
- Inget ärende rapporterades till våra visselblåsarkanaler under 2025.

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 40,7 %
- Fastighet & Facility Management 14,1 %
- Marknadsföring, IT & Kommunikation 8,2 %
- Konsulttjänster 13,8 %
- Human Resources 16,8 %
- Fordon, Logistik & transport, Resor 6,2 %
- Kontor 0,2 %



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 87 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, till exempel om deras arbete med mänskliga rättigheter, etiska riktlinjer och validerade klimatmål enligt SBTi.

- 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.
- 94 % av våra leverantörer finns i Sverige, ur ett hållbarhetsperspektiv bedöms generellt detta innebära låg risk.
- Under 2025 bedömdes inga leverantörer ha högriskprofil. Due diligence genomfördes på 8 leverantörer enligt vår rutin.



Läs mer om leverantörer i Hållbarhetsrapportering 2025 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, informationskampanjer med säkerhetstips under Cybersecurity Month samt kvartalsvisa övningar för att förhindra phishing-attacker.
- Vi samlar samtliga våra processer och system för hantering av personuppgifter i ett och samma verktyg för kontinuerlig uppföljning. Detta ger god överblick och kontroll.

Organisation

- ManpowerGroup har en internationell organisation för att arbeta proaktivt och säkerställa efterlevnaden och ansvaret kopplat till GDPR. Vi har ett 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 enstaka länder eller grupper av länder.
- För att säkerställa att vi är beredda att svara på incidenter och effektivt neutralisera hot, arbetar vår säkerhetsavdelning och vårt internrevisionsteam med en oberoende tredje part för att kontinuerligt genomföra sårbarhetstester. Vi gör även regelbundna krisövningar med ansvariga.
- Incidenter rapporteras till vår Data Protection Officer och Local Information Security Officer som hanterar händelserna och säkerställer att de lagras i Data Compliance-verktyget.

Resultat: integritetsskydd och datasäkerhet

- Under 2025 hade vi inga personuppgifts-incidenter.
- 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 2025 begärde 0,13 % av de kandidater som har sökt jobb, uppdaterat sin profil eller skapat konto hos oss att få sin data raderad.

100 %

deltagande bland internt anställda i den årliga etikträningen om dataskydd, integritet och informationssäkerhet

100 %

deltagande i kurs om vår IT-säkerhetspolicy för nyanställda

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 har internationellt rankats som ledande inom hållbarhet och nått guldnivå i EcoVadis 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 internationella utvärdering 2025 var totalt sett bland de 5 % bästa i vår bransch med ett betyg på 80 av 100 möjliga.*

ManpowerGroup internationellt fick utmärkelsen World's Most Sustainable Companies 2025 av Time Magazine. ManpowerGroup rankade på 232:a plats bland de 500 företagen på listan.

ManpowerGroup internationellt har även utsetts till ett av världens mest etiska företag av Ethisphere Institute. Total gavs utmärkelsen till 136 mottagare, ManpowerGroup är det enda företaget i vår bransch som uppnått denna utmärkelse 16 år i rad. Företagen som får utmärkelsen arbetar aktivt med att främja en kultur av etik och öppenhet på alla nivåer i företaget.



*Se <https://recognition.ecovadis.com/>
Mer information om våra utmärkelser hittar du på manpowergroup.com

Index hållbarhetstal

Nyckeltal	2023	2024	2025
Ekonomi			
Antal medarbetare	5 600	3 900	2 700
Verksamma på antal orter	77	58	62
Intäkter	4 mdr	2,9 mdr	2,5 mdr
Miljö			
Koldioxidutsläpp från flygresor (ton)	102,5	91	54
Förändring koldioxidutsläpp från resor	+5,6 %	-11 %	-39 %
Tjänstebilar genomsnittligt koldioxidutsläpp	42 g/km	38 g/km	26 g/km
Tjänstebilar totalt koldioxidutsläpp (ton)	218	183	105
Tjänstebilar förändring totala utsläpp	+4 %	-16 %	-43 %
Laddhybridbilar i procent av alla tjänstebilar under året	63 %	54 %	43 %
Elbilar i procent av alla tjänstebilar under året	23 %	36 %	47 %
Valbara elbilar i tjänstebilsflottan	59 %	74 %	100 %
Koldioxidutsläpp från hyrbilar	1,4	0,4	1,9
Miljöklassade fastigheter ¹	51 %	55 %	62 %
Genomsnittlig energiförbrukning på kontoren ²	39 kWh/m²	36,3 kWh/m²	37,6 kWh/m²
Förändring av pappersförbrukning	-42 %	+11 %	-37 %

Nyckeltal	2023	2024	2025
Kompetensutveckling och karriär			
Antal personer som fick arbete eller började studera efter Manpower Matchnings program	1 647	1 993	1 779
Manpower Matchning: % kandidater som gått vidare till sysselsättning (jobb/studier) ³	41 %	48 %	62 %
Antal studenter som fått extrajobb	3 400	3 100	2 500
Genomsnitt timmar formell träning per intern medarbetare	22	23	18
Antal personer som deltog i e-learning ⁴	1 096	710	586
Antal genomförda kurser i e-learningplattform	3 813	3 379	2 339
Medarbetare internt som håller med om påståendet att man fått möjlighet att utvecklas i sin roll (genom projekt och/eller annat utökat ansvar).	87 %	85 %	72 %
Konsultmedarbetares betyg på sina möjligheter till utveckling ⁵	8,2	8,2	8,2
Arbetsvillkor och arbetsmiljö			
Konsultmedarbetares betyg på sin arbetsmiljö ⁶	8,2	8,4	8,5
Konsultmedarbetares betyg på hälso- och säkerhetsinstruktioner och efterlevnad ⁷	8,1	8,3	8,6

Index hållbarhetstal

Nyckeltal	2023	2024	2025
Medarbetarundersökning och engagemang			
Net Promoter Score (NPS) för konsultmedarbetare ⁸	8,4	8,3	8,3
Svarsfrekvens interna medarbetarundersökningen ⁹	84 %	79 %	77 %
Medarbetarengagemang ¹⁰	85 %	79 %	73,5 %
Ledarmätning ¹¹	89 %	87 %	80 %
Mångfald och jämställdhet			
Kvinnor på alla nivåer internt	67 %	68 %	68 %
Kvinnor i ledande befattningar internt	64 %	67 %	73 %
Kvinnliga konsultmedarbetare	39 %	40 %	43 %
Medarbetare representerade av facklig organisation	100 %	100 %	100 %
Medarbetare med internationell bakgrund ¹²	-	29 %	-
Utländsk bakgrund interna medarbetare ¹³	-	11 %	-
Procent av våra interna medarbetare som instämmer med påståendet "Vår organisation värdesätter mångfald bland medarbetarna" ¹⁴	88 %	76 %	74 %
Procent av våra interna medarbetare som håller med om att den närmaste chefen värderar personer med olika ursprung, bakgrund och åsikter ¹⁵	94 %	94 %	91 %

Nyckeltal	2023	2024	2025
Kvalitet			
Net Promoter Score (NPS) för kunder ¹⁶	8,2	8,4	8,5
Net Promoter Score (NPS) för kandidater/arbetssökande ¹⁷	7,9	6,4	5,2
Affärsetik och antikorrupktion			
Antal rapporterade fall till visseblåsarkanaler	0	1	0
Interna medarbetare som genomgick träning i vår etikpolicy	100 %	100 %	100 %
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" ¹⁸	94 %	95 %	87 %
Andel som håller med om påståendet "Jag kan ta upp etiska frågor utan rädsla för repressalier" ¹⁹	92 %	92 %	84 %
Antal fall i domstol kopplade till antikorrupsionsfrågor	0	0	0
Leverantörskedjan			
Leverantörer som åtagit sig att tillämpa vår uppförandekod	97 %	97 %	97 %
Integritetsskydd och datasäkerhet			
Antal personuppgiftsincidenter	0	1	0

Fotnot Index hållbarhetstal

1. Inkluderar inte kontorshotell

2. Baserat på kontor med eget elavtal

3. 2890 arbetssökande valde Manpower som leverantör av matchningstjänster under 2025 (jämfört med 4152 2024). Av dem matchades 62 % ut till nytt arbete eller påbörjade studier.

4. Konsult- och interna medarbetare

5. Ett medeltal på skalan 0-10 i NPS

6. Ett medeltal på skalan 0-10 i NPS

7. Ett medeltal på skalan 0-10 i NPS.

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

9. I vår Ledarmätning som besvaras av interna medarbetare.

10. Snitt från de två medarbetarundersökningarna under året

11. I vår Ledarutvärdering som besvaras av interna medarbetare, index baserat på 10 frågor

12. Statistik från SCB
13. Statistik från SCB

14. I vår Ledarmätning som besvaras av interna medarbetare.

15. I vår Ledarmätning som besvaras av interna medarbetare.

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

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

18. I vår Ledarmätning som besvaras av interna medarbetare.

19. I vår Ledarmätning som besvaras av interna medarbetare.

GRI Index

Användning	ManpowerGroup har rapporterat informationen i detta GRI index för perioden 2025 med referens till GRI Standards.
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	Den rapporterade organisationen och rapporteringspraxis	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Organisationsdetaljer	ManpowerGroup, Evenemangsgatan 21, 169 79 Solna
	2-2 Enheter som inkluderas i hållbarhetsredovisningen	Koncernen ManpowerGroup AB med dotterbolag i Sverige.
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	Årlig rapportering, denna för 2025. Jessica.Lestander@manpowergroup.se
	2-4 Justeringar av information i föregående rapport	
	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 2025.
	2-6 Aktiviteter, värdekedja, och andra affärsrelationer	Sidan 5–6, 52 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 41, 43 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 41–43 samt bilaga styrning
	2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbete	Sidan 43 samt bilaga styrning
	2-14 Koncernledningens roll i hållbarhetsrapportering	Sidan 43
	2-15 Intressekonflikter	Sidan 46 samt bilaga styrning
	2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till ledningen	Sidan 41 samt bilaga styrning
	2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i ledningen	Sidan 17, 43
	2-18 Utvärdering av ledningens hållbarhetsarbete	Sidan 41–43 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 26, 46, 49 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-24 Förankring av policyåtaganden i bolagets verksamhet	Sidan 26, 46, 49 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	Sidan 15, 31–32, 45 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-26 Mekanismer för att rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen	Sidan 31, 45 samt bilaga strategi, policyer och praxis
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	Sidan 47, 54
	2-28 Medlemskap i föreningar	Sidan 52
	Intressentengagemang	
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	Sidan 8, 9, 11
	2-30 Kollektivavtal	Sidan 28

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 2 085 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 49
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamhet som har riskbedömts gällande korruption	Sidan 46
	205-2 Kommunikation och utbildning i antikorrupsionspolicyer och rutiner	Sidan 46–47, 49

GRI Index

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING
	205-3 Bekräftade korruptionsfall samt vidtagna åtgärder	Noll fall - sidan 47
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energianvändning inom organisationen	Sidan 18
	302-3 Energi-intensitet	Sidan 18
	302-4 Minskad energianvändning	Sidan 18
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 49 samt bilaga leverantörer
	308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan samt vidtagna åtgärder	Sidan 49
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 38
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 31
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och uppföljning av incidenter	Sidan 31
	403-3 Arbetsrelaterad hälsa	Sidan 31–32
	403-4 Anställdas delaktighet, samråd och kommunikation kring arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Sidan 31–32
	403-5 Utbildning av anställda i arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Sidan 32
	403-6 Främjande av anställdas arbetsrelaterade hälsa	Sidan 31–32
	403-7 Förebyggande och begränsning av påverkan på hälsa och säkerhet kopplad till affärsrelationer	Sidan 31–32
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem inom arbetsmiljö och säkerhet	Sidan 31
GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittligt tid för utbildning per år och anställd	Sidan 24
	404-2 Program för att uppgradera de anställdas kompetens och övergångsstöd	Sidan 29 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 22
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 26–27
GRI 407: Organisationsfrihet och kollektivförhandling 2016	407-1 Verksamheter eller leverantörer där organisationsfrihet och/eller kollektivavtal kan vara hotade	Sidan 49 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 29
	412-2 Utbildning av anställda i policyer och rutiner gällande mänskliga rättigheter	Sidan 26–27
GRI 414: Leverantörs-bedömningar utifrån sociala kriterier 2016	414-1 Andel nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier	Sidan 49
	414-2 Negativ påverkan i leverantörskedjan utifrån sociala kriterier samt vidtagna åtgärder	Sidan 49 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. 2025 gav ManpowerGroup inga politiska bidrag.
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Underbyggda klagomål gällande överträdelse av kundsekretess och förlust av kunddata	Sidan 51

