

## REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN § 5

### MANPOWERGROUP – Rapporteringsperiode: juli 2025 – juni 2026

ManpowerGroup er et av verdens største selskaper innen bemanning, rekruttering og HR-tjenester. I Norge hjelper ManpowerGroup både små og store bedrifter i alle bransjer i hele landet, gjennom de heleide datterselskapene og merkevarene Manpower AS, Experis AS, Jefferson Wells (underlagt Experis AS), Talent Solutions AS, Manpower Framnæs Installasjon AS, Manpower Industri AS og Workshop Bemanning & Kompetanse AS. Denne redegjørelsen gjelder for hele konsernet.

Konsernets profil er å dekke kundens behov for temporære og faste bemanningstjenester, fast rekruttering og løsningsbasert salg. Konsernet tilbyr konsulent- og rekrutteringstjenester innen Engineering og Finans under merkevaren Jefferson Wells og IT-kompetanse under merkevaren Experis. Manpower AS tilbyr temporære og faste bemanningstjenester innenfor en rekke virksomhetsområder, der kontor og administrasjon er de mest fremtredende. Manpower Framnæs Installasjon AS dekker de fleste typer oppdrag innen mekanisk industri på land, skip og offshore. Workshop Bemanning & Kompetanse AS er et ledende bemanningsselskap innenfor bygg- og anleggssektoren, og er Norges største spesialist innenfor sektoren. Talent Solutions AS bistår markedet med omstilling og veiledning knyttet til nedbemanning og omorganisering. ManpowerGroup AS er, i tillegg til å være konsernspiss for konsernet, også et driftsselskap for administrative funksjoner som IT og lønn.

ManpowerGroup er svært stolte av å sette en høy etisk standard for bransjen. I 17 år på rad har vi blitt anerkjent av Ethisphere Institute som et av verdens mest etiske selskaper, og er også eneste selskap i vår bransje som har fått denne utmerkelsen. Vi er også oppført i Dow Jones' bærekraftsindeks og FTSE4GoodIndex, i tillegg til at vi var en av de første bedriftene som undertegnet Athens Ethical Principles, der vi erklærte at vi ikke ønsker samarbeid med selskaper som aksepterer menneskehandel. ManpowerGroup har også, som første i sin bransje, signert FUTURE-PROOF plakaten.

Dette er viktige anerkjennelser av det arbeidet som gjøres i konsernet for bl.a. etikk, organisasjonskultur, samfunnsansvar og ledelse/omdømme. I dette inngår også arbeidet med å ivareta kravene etter åpenhetsloven, som skal fremme virksomhetens respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I ManpowerGroup er det konsernledelsen som eier arbeidet med å løpende ivareta kravene i åpenhetsloven. Hovedansvaret for den praktiske gjennomføringen er lagt til avdelingen «Prosess, ledelse og bærekraft», med støtte fra finans, juridisk, P&C og innkjøp. Det praktiske arbeidet med åpenhetsloven inngår i vårt såkalte KL-år, som skal sikre at vår konsern- og forretningsledelse arbeider metodisk og strukturert iht. gjeldende lovkrav og med oppfølgingsprosesser iht. våre sertifiseringer og standarder. KL-året er dynamisk og justeres i etterkant av våre jevnlige prosessevalueringer, som minimum gjennomføres en gang i året. Dette medfører at vårt arbeid med aktsomhets-

vurderinger vil være gjenstand for jevnlig kvalitetsrevisjon og oppfølging fra DNV, noe som vil være positivt og viktig for vårt langsiktige og kontinuerlige utviklingsarbeid.

Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er også forankret i [ManpowerGroups retningslinjer for god forretningsskikk og etikk](#). Retningslinjene gir veiledning til alle våre ansatte og samarbeidspartnere om hvordan virksomheten skal drives i samsvar med de høyeste etiske standarder, herunder knyttet til arbeidsforhold, menneskerettigheter, HMS, personvern, diskriminering, antikorrupsjon mv.

Retningslinjene inneholder også en mekanisme for å rapportere adferd i strid med retningslinjene eller gjeldende regelverk gjennom den globale varslingstjenesten «ManpowerGroup Ethics Hotline.» Varslingstjenesten gjelder ikke bare for ansatte i konsernet, men også for kunder, samarbeidspartnere og andre som ønsker å varsle om slik adferd. For ansatte i Norge har vi også en egen varslingskanal som håndteres lokalt.

ManpowerGroup stiller også strenge krav til våre leverandørkjeder. I [ManpowerGroup Supply Chain Business Partner Policy](#), som alle våre leverandører må forplikte seg til, er det stilt absolutte krav til å respektere og sikre bl.a. menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjeden. Hvis en av våre leverandører ikke kan demonstrere fremgang i henhold til etterlevelsen av disse forpliktelsene, er ManpowerGroup forberedt på å avslutte det aktuelle samarbeidet.

ManpowerGroup gjennomfører løpende risikovurderinger for å forebygge og avdekke risiko knyttet til vår og våre leverandørers virksomhet. Dette inkluderer kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven § 4.

ManpowerGroup har ikke avdekket noen faktiske hendelser med brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos oss eller i våre leverandørkjeder. Det er likevel avdekket noen særlige risikoområder for potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er her særlig sett hen til landrisiko, bransjerisiko og produkt risiko. Det er også sett hen til våre leverandørundersøkelser, som er skreddersydd for åpenhetsloven.

Størst risiko vurderes å være ved innkjøp av IT-produkter (maskinvare). ManpowerGroup kjøper slike produkter fra anerkjente leverandører, men risikoen ligger lengre nedover i leverandørkjeden (råvarer, komponenter og sammenstilling). Dette gjelder både for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Det er også en risiko for slike brudd ved kjøp av programvare og øvrige IT-tjenester. Risikoen er ikke først og fremst knyttet til ManpowerGroups leverandører, men deres underleverandører som holder til i land hvor det ofte forekommer brudd av denne typen.

Videre er det en risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold ved leie av fast eiendom, inkludert rengjørings- vaktmester- og kantinetjenester. Det er ikke avdekket noen konkrete forhold, men det er en bransje med høyere risiko for slike brudd, for eksempel knyttet til lønn, ansettelse og arbeidsforhold for utenlandske arbeidstakere.

ManpowerGroup fortsetter med å følge opp våre leverandører innenfor disse risikoområdene, for å få større klarhet i og dokumentasjon på hvordan de jobber med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i særlig leverandørkjeden.

ManpowerGroup vil i 2026-27 fortsette å jobbe med å videreutvikle og forbedre våre rutiner og arbeidsmetoder knyttet til oppfølgingen av åpenhetsloven og måten vi bidrar til å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på.

Det vises for øvrig til ManpowerGroups siste bærekraftsrapport (ESG) [her](#).

\*\*\*

Redegjørelsen er elektronisk signert av daglig leder og styret i ManpowerGroup AS.