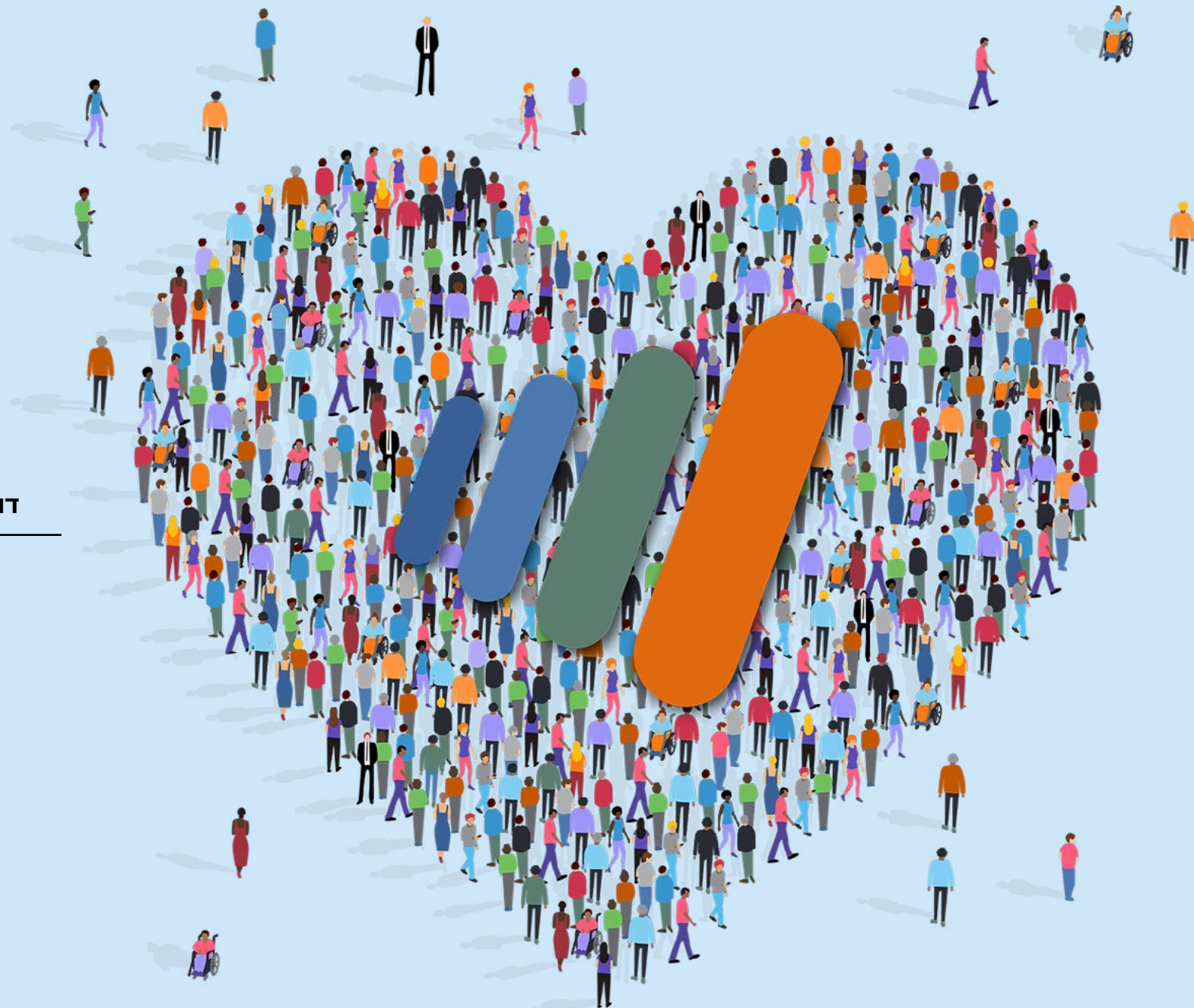


עובדים במטרה לשנות את העולם

דוח בנושא סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי, 2023-2024

משפיעים על העולם, משרה אחר משרה



תוכן הדוח שלנו בנושא סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי

20-28 _____ תוכנית לניהול עובדים ושגשוג

21-22 _____ התוכנית שלנו לניהול עובדים ושגשוג

23-28 _____ הסיפורים שלנו

29-35 _____ עקרונות הממשל התאגידי

36-48 _____ נתוני ביצועים

3-5 _____ דבר ההנהלה שלנו

6-12 _____ משפיעים על העולם, משרה אחר משרה

7 _____ התוכנית שלנו לשינוי העולם באמצעות עבודה

8 _____ מבחר החברות בקבוצה. טווח ההגעה הרחב שלנו

9-10 _____ מעורבות בעלי העניין

11 _____ תיאום ושיתוף פעולה גלובליים

12 _____ שותפויות מגדילות את טווח ההשפעה

12 _____ פרסים והכרה בתרומה

13-19 _____ כדור הארץ

15 _____ תוכנית הפעולה ו-5 המסלולים שלנו לשמירה על איכות הסביבה

16 _____ ההתקדמות שלנו

17-19 _____ הסיפורים שלנו



דברי היו"ר ומנכ"ל החברה

את המחסור בטאלנטים. אנחנו משדרגים את המיומנויות של כוח העבודה הירוק למען העתיד, תוך כדי מזעור הפליטות הפחמניות שלנו עצמנו. ואנחנו מתעדפים נושאים של בריאות נפשית, הנהגה הוגנת ואיזון בריא בין החיים הפרטיים והעבודה, להענקת הזדמנות הוגנת לכולם. אנחנו גם ממשיכים להדגיש את מחויבותנו ומסירותנו לגיוון, שוויון, הכללה ושייכות, למיצוי מאגרי מועמדים של קהילות מיעוט. אנחנו גאים להרחיב ולחזק ערכים אלה הן בקרב עובדי הארגון והן בקרב לקוחות ושותפי החברה בכל העולם.

התקדמות זו מתאפשרת אך ורק הודות למאמצים המדהימים של אנשינו, של לקוחותינו היקרים ושל מיליוני העובדים שאת כישוריהם אנחנו רותמים לעבודה רבת-משמעות ובת-קיימא. לכול אלה אני שולח תודות מכול הלב, ומעודד אותם להמשיך במאמציהם לבנות עולם טוב יותר באמצעות עבודה משמעותית ובת-קיימא.

ינאס פריסינג, יו"ר ומנכ"ל

מטרתה של ManpowerGroup – שתעסוקה בת-קיימא ומשמעותית מחזיקה בכוח לשנות את העולם – מעולם לא הייתה רלוונטית והכרחית יותר. הייעוד הזה מחזק את אמונתנו שברגע המכונן שבו העולם נמצא כיום – עם התפתחויות בתחום הבינה המלאכותית ושינויים טרנספורמטיביים לקידום קיימות – יש בידינו הזדמנות רב-דורית לבנות כוח עבודה גלובלי, מחובר ומגוון, שיאפשר לכולם להרגיש נחוצים ויעודד למידה והתפתחות.

קשה להמעיט במידת ההשפעה של השינויים הטרנספורמטיביים המתרחשים בתחום הבינה המלאכותית הגנרטיבית והמעבר לאנרגיה ירוקה על עולם העבודה ועל העובדים. אנו מאמינים כי כעת הוא הזמן לאמץ גישה ממוקדת באדם – גישה ששמה את האנשים בראש סדר העדיפויות ומעצבת את עתיד עולם העבודה.

דוח עובדים במטרה לשנות את העולם של שנה זו מתעד את ההתקדמות שלנו מבחינת התמיכה בעובדים ובכדור הארץ על ידי בנייה של כוח עבודה גלובלי מיומן שמשתמש בתבונה בחדשנות ובטכנולוגיות חדשות ליצירת עתיד ירוק וטוב יותר.

לאורך הדוח תראו איך אנחנו מחזירים את הצביון האנושי לעבודה בעולם שהופך ליותר ויותר דיגיטלי. אנחנו עובדים עם קהילות מיעוטים על מנת להכניס עוד ועוד אנשים לכוח העבודה, ועל ידי כך גם למזער



דברי סמנכ"לית הקיימות



- אפשר לקדם אסטרטגיות ירוקות שתומכות גם בעובדים וגם בכדור הארץ.

לכן אנחנו מחויבים לוודא טרנספורמציה הוגנת, שוויונית וממוקדת-אנשים לכול אורך שרשרת הערך שלנו, בתאימות לעקרונות המנחים של האו"ם לגבי עסקים וזכויות אדם. ואנחנו מחייבים את עצמנו לעמידה בסטנדרטים הגבוהים ביותר, מגדירים יעדים שאפתניים ומחויבים לדיווח שקוף על התקדמותנו בפועל להשגת מטרות אלה.

הנושא המרכזי של הדוח העדכני, משפיעים על העולם, משרה אחר משרה, מהווה עדות הן לעברנו והן לעתידנו. אנחנו מאמינים בלב שלם שעבודה עם אנשים, לקוחות ושותפים שחולקים איתנו את אותם ערכים, מאפשרת לנו ליצור את אותו כוח עצום ומועיל שאותו חזה מייסד החברה.

הנושא של סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG) הוא לא רק מס שפתיים. עבור ManpowerGroup, מדובר במסגרת עבודה שמקדמת ביצועים מעולים ומממשת את התוכנית שלנו לשינוי העולם באמצעות עבודה. אנחנו מזמינים אתכם להצטרף אלינו.

רות הארפר, סמנכ"לית קיימות

לפני 75 שנים, אלמר ווינטר ייסד הרבה יותר מסתם עוד חברה למשאבי אנוש. משימתו הייתה לסייע באיתור הטאלנטים שדרושים לעסקים על מנת לשגשג ו"להיות כלי מועיל לחברה האנושית אם נצליח לעזור להגדיל את המסוגלות התעסוקתית של אנשים."

החברה נוסדה במילווקי אשר בוויסקונסין, ארה"ב, במטרה למצוא תעסוקה לנשים המוכשרות שאיבדו את מקומות עבודתן עם חזרתם של הגברים משדות הקרב במלחמת העולם השנייה. וזו הייתה רק נקודת המוצא. עם הזמן, החברה שיבצה עוד ועוד אנשים לעוד ועוד משרות בעוד ועוד מקומות ברחבי ארה"ב. ואחרי כן הרחיבה את פעילותה גם לצרפת, לבריטניה וליתר העולם. וכך השפיעה על העולם, משרה אחר משרה.

כיום, קבוצת ManpowerGroup ושלוש החברות הגלובליות שלה – Talent Solutions, Manpower ו-Experis – עדיין מתמקדות באותן שאיפות ומטרות: התמקדות בטאלנטים, שיפור המסוגלות התעסוקתית וקידום השגשוג של אנשים, ועיצוב של עתיד עבודה ירוק ודיגיטלי יותר לארגונים ואנשים פרטיים.

אנחנו עושים את זה על ידי יישום של שלוש אמיתות מרכזיות שמנחות את כלל ההתנהלות העסקית שלנו:

- לטכנולוגיה יש פוטנציאל לייצר משרות, בתנאי שלאנשים יש את המיומנויות המתאימות.
- מיומנויות ישנות יכולות להפוך למיומנויות חדשות, על פי רוב בתוך פרק זמן של עד שלושה חודשים.



רגעי השיא שלנו ב-2023/2024

עקרונות הממשל התאגידי

זכינו בהכרה מצד חברת Ethisphere, בפעם ה-15, כאחת החברות האתיות ביותר בעולם.

זכינו במדליית פלטינה בהערכת EcoVadis לשנת 2023. מדובר בשיפור מדירוג הזהב הקודם שלנו, ובכניסה למועדון היוקרתי של האחוזון העליון מכל החברות המדרגות בעולם. גם זכינו במדליות חדשות בעבור 13 מדינות, כך שכעת יש לנו כיסוי EcoVadis ביותר מ-25 מדינות.

עובדים ושגשוג

אנחנו משקיעים מאמצים להכשיר, לפתח ולהציב עד 10 מיליון אנשים במשרות ירוקות עד שנת 2030 במטרה להאיץ את הטרנספורמציה הירוקה ולתמוך ביוזמות הקיימות הגלובליות של לקוחותינו.



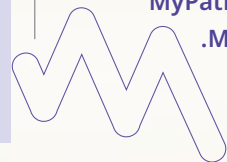
צוות ההנהלה הבכירה שלנו כולל עכשיו 30% נשים, 40% אנשים ממוצאים שאינם לבנים ו-70% אנשים שלא נולדו בארה"ב. כמו כן, כשליש מצוות ההנהלה הגלובלי שלנו הן נשים (33 מתוך 90 חברים בצוות).



ב-2023 עזרנו לכ-30,000 פליטים ברחבי העולם (יותר מ-10,000 בארה"ב ו-20,000 באירופה). נתון זה מייצג עלייה של 85% מ-2022, ומקדם אותנו להשגת מטרתנו לעזור ל-48,000 פליטים בתוך 3 שנים.

משתתפים צעירים מתוכניות NEET של ManpowerGroup, שלא מתמקדות בתעסוקה, חינוך או הכשרה באיטליה ובצרפת, הציגו 2,400 שעות של הדרכות ב-16 מסלולי מיומנויות שונים.

יותר מ-240,000 אנשים ב-12 מדינות שונות רוכשים כיום מיומנויות חדשות ומפתחים את הקריירות שלהם הודות לפלטפורמת MyPath של Manpower.



Experis Academy הצטרפה לתוכנית ServiceNow RiseUp וכבר השלימה את המחזור הראשון לגיוס, הכשרה והשמה של מועמדים מרחבי אירופה בתפקידי ServiceNow מבוקשים.

כדור הארץ

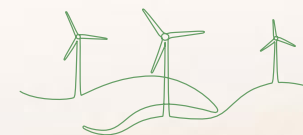
ב-2024, זכינו להכרה על ידי כתב העת TIME כאחת החברות המובילות בעולם בתחום הקיימות.

צמצמנו ב-2% את היקף פליטות הפחמן הישירות שלנו בין 2022 ל-2023, בעיקר עקב הגדלת השימוש באנרגיה מתחדשת ומעבר לרכבים חשמליים.



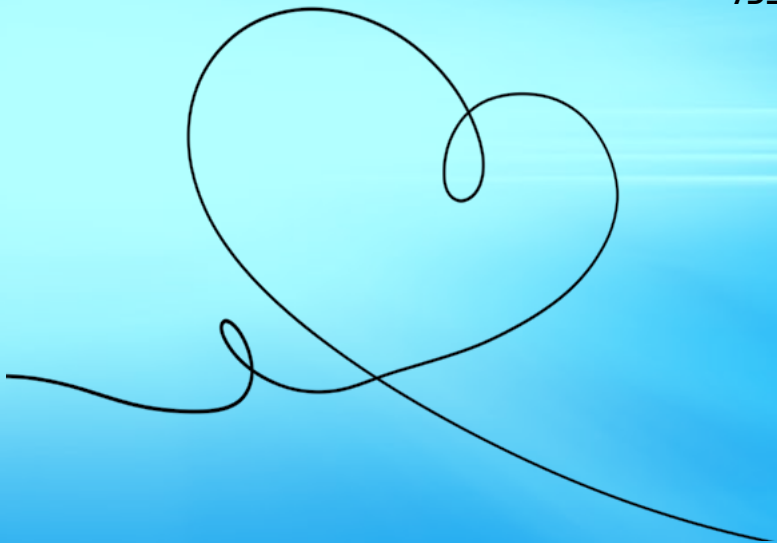
המטה הראשי שלנו במילווקי, וויסקונסין זכה לאישור Energy Star מהסוכנות האמריקנית להגנה על הסביבה (EPA) ופועל כעת באמצעות 100% חשמל מאנרגיה מתחדשת.

צמצמנו את ציי הרכבים הפועלים על בנזין והגדלנו את ציי הרכבים החשמליים ליותר מ-500 יחידות.



משפיעים על העולם, משרה אחר משרה

אנחנו נחושים להרחיב את מאמצינו לספק הזדמנויות לתעסוקה ממושכת ורבת-משמעות לאנשים וקהילות בכל רחבי העולם – משרה אחר משרה.





ממשל תאגידי (G)
מציבים סטנדרטים גבוהים
לענף העיסוק שלנו ויוצרים
ערך לטווח ארוך לכל בעלי
העניין



צדק חברתי (S)
גאים בהיותנו יוצרי
טאלנטים בהיקף נרחב
ובמציאת עבודה בעלת
משמעות לכולם



סביבה (E)
מתקדמים לעבר היעדים
מבוססי-המדע שלנו
לצמצום שיעור הפליטות
עד 2030 ולהגעה למצב של
אפס פליטות עד 2045

התוכנית שלנו לשינוי העולם באמצעות עבודה

התוכנית שלנו לשינוי העולם באמצעות עבודה - ושלושת עמודי התווך שלה - משולבת באסטרטגיה העסקית שלנו: לדאוג לכדור הארץ, להגביר את השפעתנו על אנשים ושגשוג, ולציית לעקרונות המשילות הנוקשים באמצעות גישות חדשות של מודעות ודחיפות.

היקף הדוח

הדוח השנתי הרביעי בנושא "משנים את העולם באמצעות עבודה" מכיל נתונים שנאספו בין 1 בינואר 2023 עד 31 בדצמבר 2023, ודוגמאות ליישום האסטרטגיה שלנו מ-2023 ו-2024.

מבחר החברות בקבוצה. טווח ההגעה הרחב שלנו.

משפחת החברות הגלובליות שלנו – Manpower, Experis ו-Talent Solutions – מספקת מדי שנה פתרונות חדשניים לכוחות עבודה למאות אלפי ארגונים, ועוזרת למיליוני אנשים למצוא תעסוקה ממושכת ומשמעותית. אנחנו יודעים שכיום לקוחות מחפשים מיומנויות והתמחויות מדויקות יותר, כמו גם פתרונות יותר משולבים ומבוססי-טכנולוגיה, להתגברות על אתגרים מורכבים בכוח העבודה שלהם. הגיוון במשפחת החברות שלנו והנוכחות הגלובלית שלנו מאפשרים לנו לנצל הזדמנויות חדשות ולשנות גישות ותוכניות קיימות על מנת לעמוד בביקוש הגובר להצעות נישטיות יותר במטרה לספק מענה לאתגרי איש מורכבים.



Manpower היא ספקית מובילה גלובלית לפתרונות מיקור קבועים ופתרונות איש זמניים, שמספקת לארגונים גמישות אסטרטגית ותפעולית ויוצרת טאלנטים בהיקפים נרחבים. סוכני הטאלנטים והמגייסים המומחים שלנו משתמשים בתובנות מונחות-נתונים לצורך הערכה, הכוונה והשמה של אנשים במשרות יציבות ובעלות משמעות. בנוסף, הפלטפורמה הטכנית PowerSuite® שמשמשת אותנו, מאפשרת הערכה והתאמה של מועמדים לחיזוי פוטנציאל ביצועים. תוכנית ההכשרה MyPath® של Manpower מספקת פיתוח מהיר של מיומנויות בהיקפים נרחבים עם הכשרה במסגרת העבודה, הכשרות המבוססות על דרישות השוק והדרכות לתפקידים בענפים בצמיחה. יותר מ-11,000 מלקוחותינו מעורבים בצורה פעילה בתוכנית MyPath של Manpower בענפים שונים, כולל הנדסה, פיננסים, שרשראות אספקה ומדעי החיים, ועד כה, השתתפו בתוכנית זו יותר מ-240,000 עמיתי Manpower. הקמפיין האחרון שלנו, #huManpower, מדגיש את יתרונות ומבחר הטאלנטים ברחבי העולם. www.manpower.com



Experis היא החברה המובילה בעולם בהשמת אנשי מקצוע ובאספקת שירותים מבוססי-פרויקטים. Experis מאפשרת לארגונים לצמוח במהירות על ידי משיכה, הערכה והשמה של מומחים טכנולוגיים במשרות מבוקשות. היא מאפשרת השלמה של פרויקטים קריטיים-למשימה ובכך מגדילה את היתרון התחרותי של ארגונים ושל האנשים שהיא משרתת. באמצעות Experis Academy, אנחנו מספקים לבוגרים טריים הדרכות והכשרות טכניות אינטנסיביות שמכינות אותם ל"עולם האמיתי". בנוסף, פלטפורמה זו מספקת פיתוח מיומנויות מותאם אישית להכנת עובדים קיימים לתפקידים טכנולוגיים מבוקשים בתחומים של יישומים ארגוניים, טרנספורמציות עסקיות, עננים ותשתיות וסביבות עבודה דיגיטליות. www.experis.com



Talent Solutions היא החברה המספקת פתרונות משולבים ומונחי-נתונים להקמה וניהול של כוחות עבודה במטרה לעזור ללקוחות למשוך, להשיג, לפתח ולשמר טאלנטים מיומנים בצורה יעילה יותר. השירותים הגלובליים המתקדמים שלנו – Right Management-ו TAPFIN-MSP, RPO – שהם הטובים מסוגם, משולבים בצורה חלקה עם מערך הפתרונות הטכנולוגיים שלנו, PowerSuite® HR, על מנת לספק פתרונות לכוחות עבודה שרלוונטיים לכול אורך מחזור החיים של הטאלנטים במגוון מדינות בקנה מידה גדול. www.mpgtalentsolutions.com

בתמונה: (מימין) מגוון החברות של ManpowerGroup כפי שהוצגו לראווה במתחם הבורסה בניו יורק בחודש מאי.

מעורבות בעלי העניין

כדי ליצור השפעה של ממש בקנה מידה גדול, עלינו לטפל בסוגיות הנחשבות ביותר בעיני בעלי העניין שלנו שמשתייכים לקטגוריות B2C ו-B2B – העובדים, העמיתים, המועמדים, הלקוחות, השותפים, הקהילות והמשקיעים שלנו.

בעלי העניין שלנו רבים ומגוונים, ומערכות היחסים שלנו איתם הדוקות. לכן אנחנו תמיד מקשיבים להשקפותיהם, מתחקים אחרי ההיבטים החשובים ופועלים למימוש התקדמות בת-קיימא בנוגע לסוגיות שהכי קריטיות עבורם. כך אנחנו יוצרים אפקט גל שמקדם השפעה בקנה מידה רחב – משרה אחר משרה.

באמצעות דיאלוג פתוח, אנחנו נחושים להקשיב לסדרי העדיפויות של כל בעלי העניין שלנו ולהתמקד בתחומים שבהם נוכל להשפיע בצורה מיטבית. במהלך 2023 ו-2024, נערכנו להשקת תהליך חדש – Double Materiality Assessment – הערכת חשיבות כפולה. תהליך זה מאפשר לנו להקשיב לסדרי העדיפויות של בעלי העניין שלנו, ולעצב עתיד עבודה שמתאים לכולם.

ערוצי מעורבות

לקוחות  • תובנות על השוק • מנהיגות חשיבתית • אירועים פנים אל פנים ווירטואליים • פגישות לסקירת חשבונות • ביקורות והערכות • מערכת Net Promoter • אירועי החלפת מידע	עמיתים ומועמדים  • לימודים ב-Experis Academy • תוכנית MyPath של Manpower • מערכת Net Promoter • Manpower App • הערכה, הכשרה, חניכה והדרכה	עובדים  • סקרים שנתיים ונקודתיים • קבוצות של משאבים עסקיים • ועדות עבודה באירופה • כינוסים לכלל העובדים • תוכנית למנהיגי העתיד • תוכנית מקוצרת למנהיגים • הדרכה בגישה הנכונה
משקיעים  • הצהרות פרוקסי שנתיות • דיווחים והצהרות פיננסיים שנתיים ורבעוניים • דו-שיח עם משקיעים ואנליסטים • הערכות ודירוגי ESG • שיחות רווחיות רבעוניות • סקירות שנתיות	קהילה וחברה  • קרנות ManpowerGroup • שותפים גלובליים ומקומיים • שותפים בקהילה • עמיתים גלובליים, אזוריים ולאומיים • לשכות מסחר • מקומות בדיקטוריונים של מלכ"רים וארגונים לא ממשלתיים • פורומי מעורבות גלובליים	ספקים ושותפים  • ספקים ששותפים לערכים שלנו • ומחויבים לאזרחות תאגידית חיובית • תהליך מקיף לקליטת עובדים חדשים

תיאום ושיתוף פעולה גלובליים

ManpowerGroup חתמה על אמנת Global Compact for Sustainability Principles של האו"ם כבר בשנת 2006, והיא שותפה מחויבת ליוזמה מאז. החברה אימצה את 17 היעדים לפיתוח בר-קיימא (Sustainable Development Goals או יעדי SDG) של האו"ם, עם דגש מיוחד על היעדים שבהם באפשרותנו להשפיע באופן משמעותי.



בתמונה: רות הארפר (שנייה משמאל) ומנהלת תחום התקשורת והשותפויות האסטרטגיות הגלובליות, אמה אלמונד (ראשונה מימין), עם סנדה אג'אמבו (במרכז) וחברות צוותה.



בשנת 2024, ביקרו סנדה אג'אמבו (Sanda Ojiambo), מנכ"לית יוזמת Global Compact של האו"ם וסגנית מזכ"ל האו"ם, וצוותה, במטה הראשי של ManpowerGroup במילווקי על מנת להרחיב את המחויבות המשותפת והשותפות ארוכת-השנים שלנו לשיפור תנאי המחיה והעבודה הגלובליים לכולם.

שותפויות מגדילות את טווח ההשפעה

אנחנו מודעים לחשיבות שיש לשותפויות הדוקות ומתמשכות על פתרון בעיות גלובליות בדרכים מדרגיות ובנות-קיימא. החל מהכשרה מקצועית של מיליוני אנשים ברחבי העולם וכלה בהכנת הדור הבא של טאלנטים למשרות צמיחה, אנחנו במיטבנו כשאנחנו חוברים לגורמים אחרים שחולקים איתנו את אותם חזון ותכלית.

אנחנו שמחים לחבר בין מנהיגים עסקיים ולנסח תוכנית פעולה למיגור חוסר השוויון שעולה מהדוח השנתי של מועצת העסקים למיגור חוסר שוויון. השנה אנחנו מובילים דיונים בנושא גישה שמתעדפת בני אדם לצורך טרנספורמציה הוגנת ומייצגים לארגונים בנושא פיתוח של מיומנויות ירוקות במסגרת תפקידנו ברשת WBCSD Chief People Officer Network להרחבת התפקיד של מחלקת משאבי האנוש בקיימות הארגונית.



ManpowerGroup פועלת בשיתוף פעולה עם הפורום הכלכלי העולמי כבר יותר מ-20 שנה. ב-2024, המשלחת שלנו לדאבוס, בראשות יונאס פריסינג ובקי פרנקביץ, שיתפה פעולה עם מנהיגים גלובליים במטרה לספק מענה לאתגרים הקשורים בכוחות עבודה, לקדם טרנספורמציה ירוקה שמתעדפת בני אדם, ולהוכיח את חשיבות העולם העסקי לבניית האמון מחדש.



אנחנו משתפים פעולה, יותר מ-20 שנה, עם ארגון Junior Achievement ב-21 שווקים, ומתמקדים במוכנות לעבודה של בני דור ה-Z. המנכ"ל שלנו, יונאס פריסינג, מכהן גם כיו"ר הגלובלי של ארגון JA הבינלאומי. ב-2024, הצטרפנו לאיחוד של 13 מדינות ב-JA אירופה לצורך תיעוד והסדרה של מיומנויות 'רכות' מבוקשות במסגרת תוכנית EmPass הממומנת על ידי האיחוד האירופי, ועזרנו לשדרג את מיומנויותיהם של אנשים צעירים עבור משרות ירוקות באיטליה ובספרד.



ManpowerGroup משתפת פעולה עם קונפדרציית התעסוקה העולמית (World Employment Confederation, או WEC), ובמסגרת זו מעצבת תקנוני מדיניות ותוכניות עבור סוגיות מרכזיות בענפי תעשייה שונים. בכנס WEC שנערך השנה בליסבון, הצטרפנו למבקשי עבודה, מעסיקים וקובעי מדיניות מ-32 מדינות על מנת לדון בנושאים של שוויון, רגולציה וגישה לעבודה.



באמצעות השותפויות שלנו עם TENCENT ו-Welcome.US, אנחנו מחברים פליטים להזדמנויות הכשרה ותעסוקה בת-קיימא. בשותפותנו עם Accenture, אנחנו עובדים עם מעסיקים, חברות כוח אדם להגירה ורילוקיישן וארגונים לא ממשלתיים על מנת למשוך ולהעסיק פליטים. מאמצינו השפיעו לטובה על יותר מ-30,000 פליטים ברחבי העולם באמצעות חניכה אישית, שדרוג מיומנויות קיימות והשמה.





פרסים והכרה בתרומה

התדמית שלנו בעיני אחרים חשובה, ואנחנו משתפים בשקיפות את הנתונים שלנו עם ארגונים חיצוניים. השבחים וההכרה בתרומה שאנחנו מקבלים מעידים על איכות העבודה של הצוותים המוכשרים שלנו ברחבי העולם. העובדה שגורמים שאנחנו מעריצים מכירים במאמצינו מדרבנת אותנו לעשות אפילו יותר כדי להרחיב את טווח ההשפעה שלנו.



CDP - דירוג B

ב-2023, שמרנו על דירוג CDP (בעבר, Carbon Disclosure Project) גבוה ויציב ברמה B. דירוג זה משקף את מסירותנו המתמשכת לגילויי כן של פליטות הפחמן שלנו ואת המסע המתמשך שלנו להשגת היעד של אפס פליטות פחמן.



אחת החברות המובילות בעולם בתחום הקיימות ב-2024, כתב העת TIME

ב-2024, זכינו להכרה כאחת החברות המובילות בעולם בתחום הקיימות בעבור התחייבויותינו לבלימת שינויי האקלים. הוצבנו במקום ה-96 מתוך 500 החברות המדורגות, והוכתרנו כחברה המובילה בענף הפתרונות לכוחות עבודה.



EcoVadis - מדליית פלטינה גלובלית

זכינו במדליית פלטינה בהערכת EcoVadis לשנת 2023. מדובר בשיפור מדירוג הזהב הקודם שלנו, ובכניסה למועדון היוקרתי של האחוזון העליון מכול החברות המדורגות בעולם. גם זכינו במדליות חדשות בעבור 13 מדינות, כך שכעת יש לנו כיסוי EcoVadis ביותר מ-25 מדינות.



אחת החברות האתיות ביותר בעולם, בפעם ה-15

הוכרנו כאחת החברות האתיות ביותר בעולם בפעם ה-15 - ונשארו החברה היחידה בענף שזכתה בהכרה חשובה זו במשך יותר מעשור בעבור תפקידנו החיוני בקידום שינוי חיובי בחברות אנושיות וקהילות שונות ברחבי העולם.

בתמונה: היו"ר והמנכ"ל יונאס פריסינג (מימין) וסמנכ"לית המסחר בקי פרנקביץ (משמאל) משתפים בהשקפתה של ManpowerGroup בנושא טרנספורמציה ירוקה שמונחת על ידי גישה שמתעדפת אנשים, בפגישה השנתית של הפורום הכלכלי העולמי בדאבוס, שווייץ



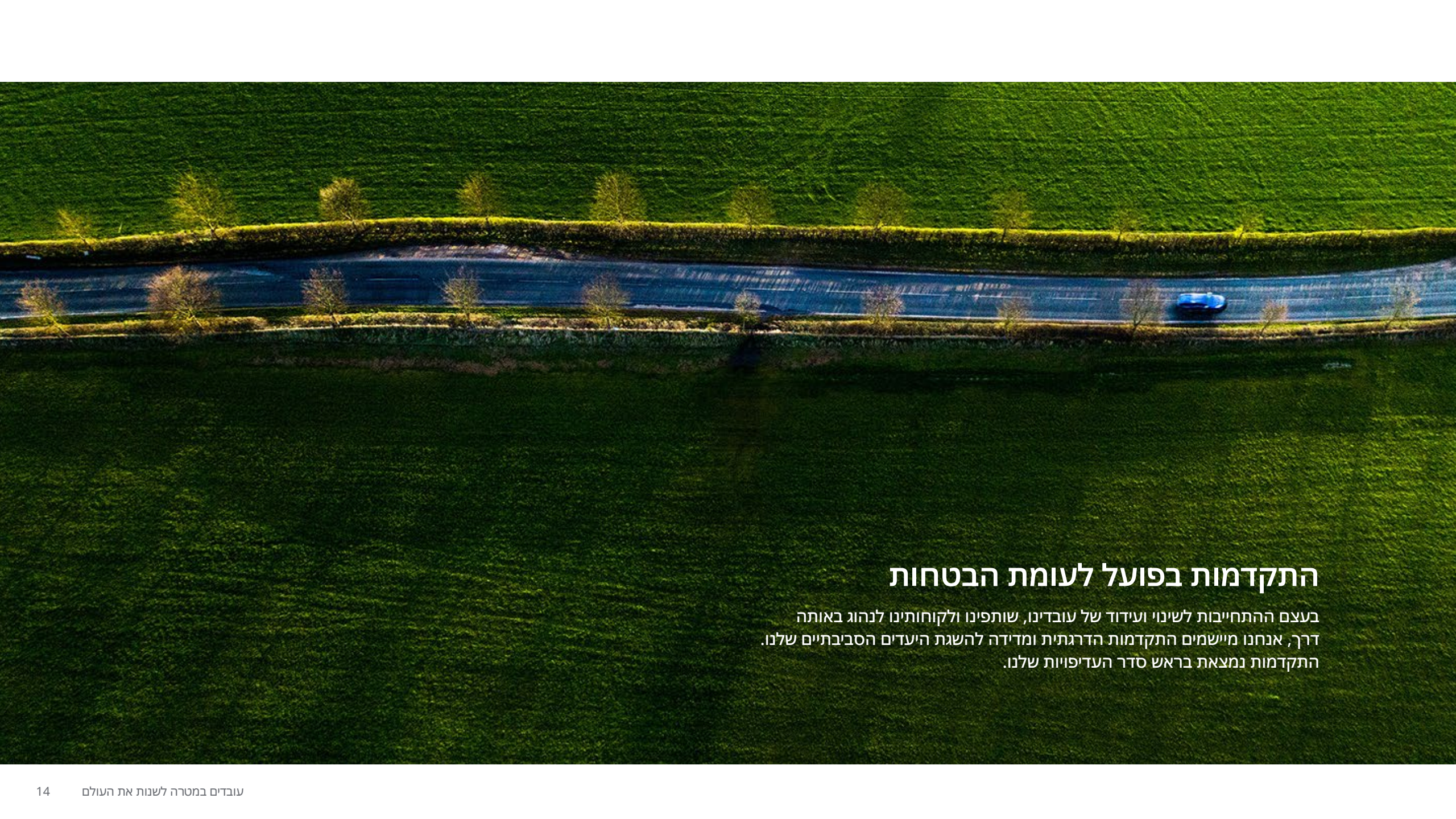
כדור הארץ

המשימה הסביבתית שלנו - על קצה המזלג



"אנחנו גאים להיות הראשונים בענף שהיעדים האקלימיים שהגדרנו אושרו על ידי ארגון Science-Based Target initiative (SBTi). המנהלים והצוותים שלנו ברחבי העולם, שמוקדשים לנושא האקלים, נוקטים פעולה נחושה להטמעת תוכניות לשינוי אקלימי בחמישה מסלולים מרכזיים: הגדלת השימוש באנרגיה מתחדשת, ביטול פליטות הפחמן שלנו מנסיעות, שדרוג של צי הרכבים שלנו לרכבים חשמליים, קידום של נסיעות עסקיות שמונחות על ידי אחריות אקולוגית, והרחבת ההשפעה שלנו לכל אורך שרשרת האספקה שלנו."

- נטלי לאו, מנהלת תחום אסטרטגיית קיימות גלובלית ודיווח בנושא ESG



התקדמות בפועל לעומת הבטחות

בעצם ההתחייבות לשינוי ועידוד של עובדינו, שותפינו ולקוחותינו לנהוג באותה דרך, אנחנו מיישמים התקדמות הדרגתית ומדידה להשגת היעדים הסביבתיים שלנו. התקדמות נמצאת בראש סדר העדיפויות שלנו.

המסלולים המרכזיים בתוכנית הפעולה שלנו לשמירה על איכות הסביבה



תוכנית הפעולה וחמשת המסלולים המרכזיים שלנו לשמירה על איכות הסביבה

תוכנית הפעולה שלנו לשמירה על איכות הסביבה ממקדת את המאמצים והיוזמות שלנו לחמשת ההיבטים שזיהינו ששיגו השפעה בקנה המידה הרחב ביותר.

יעדי פליטות הפחמן שלנו לשנת 2030 אושרו על ידי ארגון Science Based Target initiative (SBTi) והם תואמים ליעדים שנקבעו בהסכם פריז. היעדים משקפים את מחויבותנו לעזור להגביל את ההתחממות הגלובלית ל-1.5°C.

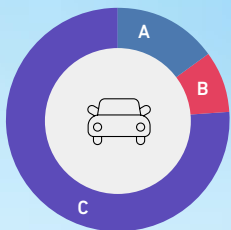
יעד זה הוא נדבך אחד בשאיפתנו להגיע למצב של אפס פליטות פחמן עד שנת 2045 לכל המאוחר.



התקדמות בדרך לצמצום הפליטות המזיקות שלנו

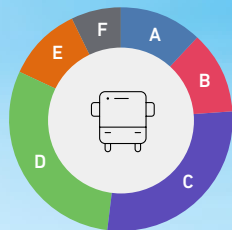
כחברה לשירותים מקצועיים, היקף פליטות הפחמן שלנו קטן יחסית לענפים כמו ייצור או שירותים ציבוריים. עם זאת, אנחנו נחושים למזער גם היקף זה על ידי צמצום של מקורות הפליטה המרכזיים שלנו – שטחים משרדיים, נסיעות עסקיות ורכבים המופעלים באמצעות דלק.

פליטות גזי חממה ב-2023 – לפי סיווג



A | סיווג 1 - 15%
B | סיווג 2 - 9%
C | סיווג 3 - 76%

פליטות גזי חממה ב-2023 – לפי מקור



A | משרדים - 12%
B | צי רכבים - 12%
C | רכש סחורות ושירותים - 28%
D | נסיעות עובדים - 30%
E | נסיעות עסקיות - 11%
F | אחר - 7%

פליטות גזי חממה אופייניות (TCO2E)

2019	2023	% השינוי ממדדי 2019
21,499	19,682	-8%
22,096	11,280	-49%
285,375	98,719	-65%
328,970	129,681	-61%

אנחנו מפגינים התקדמות טובה למימוש תוכניות הפעולה שלנו לשמירה על איכות הסביבה

יש לנו מפות דרכים אקלימיות מפורטות עבור השווקים הגדולים ביותר שלנו, שאחראים ל-85% מפליטות הפחמן שלנו. אנחנו נחושים לפתח שיטות עבודה ופעולה חדשות שיאפשרו לנו לנהל את הפעילויות המשפיעות ביותר שלנו ולהשיג את יעדינו.

ManpowerGroup קבעה יעדים מבוססי-מדע להפחתת הכמויות של פליטות גזי חממה בסיווג 1 ו-2 ב-60% עד שנת 2030, ולצמצום הפליטות המזיקות בסיווג 3 ב-30% עד אותה שנה. כל זה במסגרת שאיפתנו להגיע למצב של אפס פליטות עד 2045 לכל המאוחר.

הישגים חשובים לפי רמה:

סיווג 1 ו-2: הגענו לצמצום כולל של 2% על ידי מעבר ליותר מקורות של אנרגיה מתחדשת.

סיווג 3: הגענו לצמצום כולל של 12%, בעיקר עקב צמצום של הוצאות הונית תובעניות מבחינת פליטות, צמצום של נסיעות ושימוש בנתונים ספציפיים-לספק מדויקים יותר.

בשעה שאנחנו מתחילים ליישם את מפת הדרכים בכל מדינה (מפות הדרכים שהצגנו ב-2023), אנחנו צופים שנראה התקדמות מואצת בצמצום פליטות הפחמן בכל חמשת המסלולים המרכזיים שצינו. לקבלת מידע נוסף על הדרך שבה נשיג את יעדינו לטווח הקרוב (עד 2030), אתם מוזמנים להתרשם מה**תוכנית שלנו לשינוי אקלימי**, שם מפורטת מפת הדרכים שלנו לביטול הפליטות המזיקות.

מתודולוגיית התוכנית (עמ' 39)



הגדלת השימוש באנרגיה מתחדשת



נוסף על אישור LEED (LEED Gold NC 2009), המטה הראשי הגלובלי שלנו, ששוכן במילווקי, וויסקונסין, ארה"ב, מופעל עכשיו ב-100% חשמל ממקורות של אנרגיה מתחדשת. בינואר 2023, הצטרפנו לתוכנית **Energy for Tomorrow** של ספקי השירותים הציבוריים למיקור חשמל שמופק על ידי הרוח, השמש ומקורות מתחדשים אחרים. במקביל, החלפנו את התאורה במשרדים הראשיים שלנו (כ-26,000 מ"ר) לצמצום הצריכה.

התקנה של תאורת LED וטכנולוגיה לחישה נוכחות צמצמו את צריכת האנרגיה של מערך התאורה בכ-65%, מה שעזר לצמצם את צריכת האנרגיה הכוללת ב-18% בתוך שנה אחת בלבד. הודות לייעול אנרגטי זה, זכה המטה הראשי הגלובלי שלנו ב-2024 באישור Energy Star של הסוכנות להגנה על הסביבה בארה"ב (ה-EPA). בניין המטה הראשי שלנו נמנה עכשיו על 25% ממבני המטה המובילים בארה"ב מבחינת יעילויות.

אנחנו תמיד מנסים למצוא דרכים חדשות להשתפר, בייחוד בשווקים הגדולים ביותר שלנו

- האמצעים לשימור אנרגיה שהוטמנו במטה הראשי שלנו בחציון הראשון של 2024 צפויים לצמצם את הצריכה בכ-336,640 קוט"ש לשנה, ואנחנו שוקלים עדכונים עתידיים למערכות האוטומציה של המבנים, לצידוד ולמערך התפעולי.
- המשרד הראשי החדש שלנו ברובע לה דפנס שבפריז מאופיין בחידושים העיצוביים המתקדמים ביותר, במטרה ליצור מרחב עבודה שהוא גם יפה, גם פונקציונלי וגם חסכוני באנרגיה.
- אנחנו מאיצים את מאמצינו לחיסכון באנרגיה בכל הפעילויות הגלובליות שלנו, ומאז 2022, הגדלנו את צריכת החשמל הגלובלית שלנו ממקורות של אנרגיה מתחדשת ב-27%.
- תוכניות צריכת החשמל הכוללות של המערכים התפעוליים שלנו בבלגיה, צרפת, גרמניה, יפן והולנד משלבות כעת מיקור חשמל ממקורות מתחדשים.
- אנחנו מתקדמים לפי התוכנית להעברת 35 סניפים בארה"ב לחשמל ממקורות אנרגיה מתחדשים. עד סוף שנת 2024, כ-43% מצריכת החשמל הכוללת שלנו בארה"ב צפויה להיות ממקורות מתחדשים.

@RebootYourCommute



מריה בנסיעת קארפול בספרד

פרנדה ברכבת התחתית במדריד

העברת המשרד הראשי בצרפת למיקום חדש חוללה השפעה דרמטית על נסיעות העובדים

סנדרה בתחנת רכבת בגרמניה

אתגר "עלו על האופניים" בפולין

גרמי רוכב על אופניים למשרד בלונדון

ביטול פליטות הפחמן בנסיעות



- ההעברה של המשרד הראשי שלנו בצרפת לאזור לה דפנס הנגיש יותר באוקטובר 2023 הביאה להשפעה דרמטית בדרך שבה עובדינו מגיעים למשרד. ב-2022, 70% מהעובדים הגיעו למשרד הראשי בצרפת ברכב. ב-2024, 68% מהעובדים עברו להשתמש בתחבורה ציבורית, באופניים או ללכת ברגל.
- סך כל הפליטות המזיקות מנסיעות העובדים ירד ב-3% ב-2023, וגם עכשיו עוד ועוד עובדים מחפשים אמצעי תחבורה אקולוגיים יותר. בגרמניה ובאיטליה היינו עדים לגידול בשימוש ברכבת, ברכבת התחתית וברכבת החשמלית להגעה לעבודה וממנה, כמו גם לקיטון בסך כל המרחקים שנגמנו - מה שעזר לצמצם את שיעור הפליטות המזיקות מנסיעות.
- מוקדם יותר השנה, צוותים בגרמניה ובפולין השיקו את אתגר "עלו על האופניים", שנועד לעודד יותר אנשים להגיע לעבודה ברכיבה על אופניים. התחרות הידידותית בין המדינות, שנועדה למדוד מי רכב מרחקים גדולים יותר, עזרה לבסס הרגלים אקולוגיים יותר של הגעה למקום העבודה, תוך כדי פעילות מהנה ובריאה לעובדים. יותר מ-100 עובדים נענו לאתגר "#GetOnTheBike", ויחד הם דיוושו למרחק כולל של 19,429 ק"מ.

בתמונות: (למעלה) עמיתינו מסביב לעולם משנים את הרגלי הנסיעה שלהם ועוברים לאמצעי תחבורה ירוקים יותר, כמו רכבות, חשמליות, אוטובוסים, אופניים והליכה ברגל.



מעבר גורף לרכבים חשמליים



- אנחנו ממשיכים להחליף את רכבי הבנזין שלנו ברכבים חשמליים, תוך התמקדות במדינות עם צי הרכבים הגדולים ביותר: בהולנד, בלגיה, בריטניה, שוודיה, גרמניה, איטליה וצרפת. ב-2023, הוספנו 152 רכבים חשמליים, והגדלנו את צי המכוניות החשמליות שלנו ל-537 כלי רכב, תוך כדי שהורדנו מהכביש 342 כלי רכב המונעים בדלק.
- בהולנד צמצמנו את ההיקף הכולל של צי הרכבים ב-86%, ואנחנו ממשיכים במאמצינו להחליף את הרכבים הנותרים ברכבים חשמליים. בבלגיה הוספנו ב-2023 29 רכבים חשמליים חדשים, ובכך הגדלנו את הצי ב-193% מ-2022. אנחנו שואפים להעביר את כל צי הרכבים שלנו בהולנד, בלגיה ובריטניה לרכבים עם נצילות אנרגטית גבוהה, ועד 2030, להחליף את כל הרכבים בציים בצרפת, איטליה וגרמניה במכוניות חשמליות.



חיזוק המעורבות של ספקים



- כדי להוריד את טביעת הרגל הפחמנית שלנו ולממש את יעדנו לצמצום הפליטות המזיקות בסיווג 3 ב-30% עד 2030, נדרשת מעורבות לא מבוטלת של ספקינו.
- ב-2023, השקנו פיילוט למעורבות ספקים בשלושה מהשווקים הגדולים ביותר שלנו – צרפת, בריטניה וארה"ב – במטרה להבין טוב יותר את הפליטות המזיקות שנובעות מהספקים הגדולים ביותר שלנו. הפיילוט סיפק לנו גישה לנתונים יותר מדויקים ויותר ספציפיים-לספק (לגבי ספקים מובילים), ועזר לנו למזער את התלות שלנו בהערכות של היקפי פליטות שמבוססות על הוצאות.
- אנחנו שואפים להרחיב את התוכנית הזו ולכלול בה עוד ספקים ממדינות נוספות. גישה לנתונים מדויקים של פליטות ספקים ממערך רחב של ספקים שונים תסייע לנו לבנות מאמצים שיתופיים עתידיים מושכלים יותר, ולפתח מפת דרכים לרכש שתעזור לספקינו להסתנכרן עם יעדינו לצמצום הפליטות המזיקות.



צמצום הנסיעות העסקיות



על ידי הדגשת החשיבות של יוזמות לנסיעה אחראית וצמצום כולל של טיסות, הצלחנו לצמצם את היקף הפליטות המזיקות מנסיעות עסקיות בשנה שעברה ב-20%. זו מגמה מעודדת, מכיוון שהצוותים שלנו ממשיכים לאמץ טכנולוגיות לשיתוף פעולה ולניהול אינטראקציות עם לקוחות בזמן אמת. ההתמקדות שלנו בצמצום, יעילות וחיסכון בעלויות מחוללת השפעה כלל-עולמית.

- בארה"ב, ההיקף הכולל של פליטות מזיקות מנסיעות ירד ב-4%. הגבלת נסיעות בחלק מחודשי השנה הביאה לצמצום של 12% בשיעור הפליטות מטיסות בהשוואה לרבעון המקביל אשתקד, והמרחק הכולל שנגמע צנח ב-38%.
- מדיניות נסיעות חדשה שאומצה על ידי Experis-ו Manpower בצרפת מעודדת עובדים להשתמש ברכבות לכל הנסיעות למרחק של עד 300 ק"מ (הלוך וחזור יחד), כאשר עבור מקרים חריגים נדרש אישור של צוות ההנהלה.

בנסיעות עסקיות שעדיין מתקיימות בהתאם לצורך, ראינו מעבר ממחלקה ראשונה/מחלקת עסקים למחלקת תיירים, ואימוץ של אפשרויות תחבורה אקולוגיות יותר, מה שתרם עוד לצמצום הפליטות. אנחנו ממשיכים לשבץ בכל תהליכי קבלת ההחלטות שלנו התחשבות יתרה בסיבות ובאמצעים לנסיעות.

בתמונות: עובדים במשרדים הראשיים הגלובליים שלנו וברחבי העולם חברו יחדיו לצמצום הנסיעות העסקיות בשיעור של 20% בשנה שעברה. (משמאל) הצוות הצרפתי שלנו ממשיך לפרוץ גבולות עם היוזמות שלו לחיזוק מעורבות הספקים.



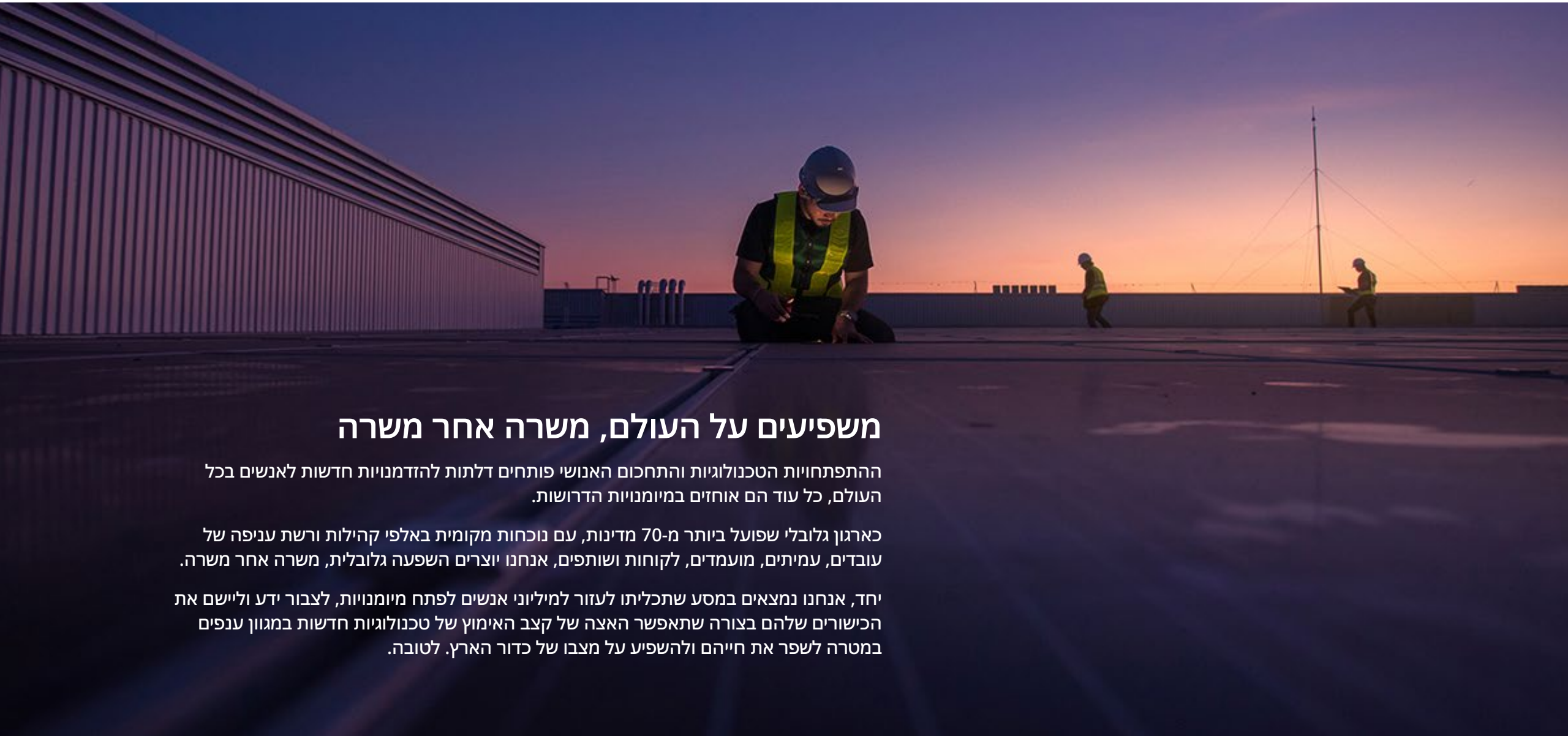
עובדים ושגשוג

יוצרים שוויון הזדמנויות



אנחנו מאמינים שלכולם מגיעה הזכות וההזדמנות לפיתוח מיומנויות בנות-קיימא. אנחנו שואפים לעזור לאנשים מכול הרקעים להיכנס לכוח העבודה ולפרוח בו. במילים אחרות, להתמודד עם המחסור בעובדים תוך כדי מתן אפשרות לאנשים, משפחות וקהילות לשגשג.

- סינתיה להגראנט, סמנכ"לית טאלנטים ופיתוח



משפיעים על העולם, משרה אחר משרה

ההתפתחויות הטכנולוגיות והתחכום האנושי פותחים דלתות להזדמנויות חדשות לאנשים בכל העולם, כל עוד הם אווזים במיומנויות הדרושות.

כארגון גלובלי שפועל ביותר מ-70 מדינות, עם נוכחות מקומית באלפי קהילות ורשת עניפה של עובדים, עמיתים, מועמדים, לקוחות ושותפים, אנחנו יוצרים השפעה גלובלית, משרה אחר משרה.

יחד, אנחנו נמצאים במסע שתכליתו לעזור למיליוני אנשים לפתח מיומנויות, לצבור ידע וליישם את הכישורים שלהם בצורה שתאפשר האצה של קצב האימוץ של טכנולוגיות חדשות במגוון ענפים במטרה לשפר את חייהם ולהשפיע על מצבו של כדור הארץ. לטובה.

תוכנית לניהול עובדים ושגשוג

אנשים וטאלנטים הם הליבה של העסק

הגישה שלנו לגבי עובדים ושגשוג נסובה סביב הרעיונות של יצירת טאלנטים בקנה מידה רחב והצעת עבודה משמעותית לכולם, בכל מקום.

כך אנחנו מגדירים ומפתחים את המיומנויות שדרושות לאנשים ולארגונים כיום, תוך כדי שאנחנו חוזים את ערכות הכישורים שיידרשו בעתיד, ונערכים לקראתן: מיומנויות טכניות, מיומנויות ירוקות, מיומנויות אנושיות ועוד. אחרי כן אנחנו מרחיבים את ההכשרות להקניית מיומנויות אלה באמצעות תוכנית MyPath של Manpower, Experis Academy ושותפויות גלובליות.

הדוח **עובדים במטרה לשנות את העולם** ממחיש מחויבות זו וכולל דוגמאות לאופן שבו אנחנו פותחים את הדלתות לעבודה משמעותית ולשגשוג בפני פליטים, נשים ועובדים צעירים, כמו גם בפני יוצאי צבא ותיקים, אנשים עם מוגבלויות וקבוצות חלשות אחרות ברחבי העולם.

כדי למדוד את ההתקדמות שאנחנו משיגים, אימצנו גישה דומה ומבוססת-מדע למדידת פליטות מזיקות. סיווג "1" – בשליטה ישירה שלנו; סיווג "2" – בשליטה עקיפה שלנו; סיווג "3" – שרשרת האספקה הרחבה והקהילות שבהן אנחנו פועלים

- סיווג 1 – העובדים שלנו (30,000 ביותר מ-70 שווקים)
- סיווג 2 – מיליוני המועמדים והעמיתים שאנחנו מעריכים, מיעצים להם, מדריכים אותם ומשבצים אותם במשרות מדי שנה, ומאות אלפי הלקוחות שאנחנו מספקים להם טאלנטים ופתרונות לכוחות עבודה.
- סיווג 3 – השותפים שחולקים איתנו את אותם ערכים, הספקים שאנחנו רואים בהם אחראים והקהילות שאנחנו משרתים למען שיפור יכולת השגשוג לכולם.

מסלולי התוכנית שלנו לניהול עובדים ושגשוג יוצרים טאלנטים בהיקף נרחב ומוצאים עבודה בעלת משמעות לכולם





עוזרים לכול האנשים לחוש מוערכים

אנחנו מאמינים שכל האנשים ראויים לחוש בטוחים, מכובדים ובעלי אפשרות ויכולת לשגשג במקום העבודה. ההתחייבות שלנו לגיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB) משפיעה לטובה על התרבות הארגונית שלנו ועל החברה האנושית בכללה.

ההתמקדות העיקרית שלנו, שזהה בכל השווקים, היא להשיג שוויון מגדרי בכל דרגי הארגון. נכון להיום:

- נשים מהוות 65% מכוח העבודה הגלובלי שלנו.
- בצוות ההנהלה הגלובלי שלנו, שמונה 90 אנשים, יושבות 33 נשים.
- צוות ההנהלה הבכירה שלנו מורכב מ-30% נשים, 40% אנשים ממוצאים שאינם לבנים ו-70% אנשים שלא נולדו בארה"ב.

אנחנו גם מזהים ושואפים לממש הזדמנויות לגיוון בממד שני בשווקים המקומיים שלנו, ליצירת השפעה חיובית שתואמת לסדרי עדיפויות קהילתיים כמו:

- הרחבת הייצוג של ילידים באוסטרליה באמצעות תוכנית RE/D
- בניית מסגרות תמיכה לאנשים עם מוגבלויות ביפן
- הגדלת הנראות של חברי קהילת הלהט"ב בהולנד
- טיפול בגיוון הגילאי בספרד

בתמונות: (למעלה) נשים ממועצת המנהלים ומצוות ההנהלה הבכירה שלנו בבורסה בניו יורק. (למטה) קמפיין huManpower שלנו מכוון את הזרקור לעבר המיומנויות המיוחדות, התשוקה והערך העצום שהעובדים המגוונים שלנו מביאים לכוח העבודה - להמחשת ההשפעה שהם מייצרים במקומות עבודה ברחבי העולם.



"תוכנית Living Well מגלמת את הדרך שבה אנחנו מתנהלים ומתנסחים במטרה לקדם תרבות של שייכות – תרבות שבה כל אחד מעריך את השלומות והרווחה הנפשית של עצמו ושל אחרים."

- תרה בקאוקה, ראשת תחום DEIB, ManpowerGroup אוסטרליה

גישה תמידית לשלומות ורווחה נפשית

Living Well היא תוכנית הוליסטית לבריאות ורווחה פיזית ונפשית שפותחה על ידי ManpowerGroup באוסטרליה, שמרחיבה את ההטבות הסוציאליות משותפיו Bupa ו-Sonder לכל העובדים ובני משפחותיהם. החל מהיום הראשון בעבודה. כולם יכולים ליהנות מגישה 24/7 לשירותים, כלים ומומחים לבריאות הנפש.

התוכנית מספקת את אפליקציית השלומות של Sonder, שמשתמשת ב'נדנודים' דיגיטליים עדינים כדי לעזור לאנשים לסגל הרגלים בריאים כמו מדיטציה ובדיקות תקופתיות, ולדבוק בהם. האפליקציה גם מספקת לעובדים גישה לסדנאות וסמינרים של חברת הביטוח Bupa, שמתקיימים במקום העבודה, ומשלבת משאבים מ-Infinite Presence, שמבטיחים שעובדי ManpowerGroup ייהנו מסיוע מקצועי של עזרה ראשונה נפשית בעבודה במקרה הצורך.

מהסקרים השנתיים שלנו בקרב העובדים כבר עולה תמונה של שיפור הודות לתוכנית Living Well.

יוצרים הלך רוח של עבודה – אנשים לפני הכול

ב-ManpowerGroup בבריטניה יצרו את Working Mindset – תוכנית פסטורלית שנועדה לעזור לעובדים צעירים (עד גיל 25) לאזן בין העבודה לחיים הפרטיים על מנת להתגבר על תחושות של בידוד. התוכנית בת 6 השבועות מטפחת תרבות של פתיחות באמצעות חוויות משותפות, דו-שיח פתוח ושיתוף סיפורים במטרה לעודד גילוי עצמי, יכולות ניהול וצמיחה.

בעבור יכולתה לקדם הבנה ואמון בקרב עמיתים לעבודה וליצור מקום עבודה תומך יותר, זכתה השנה תוכנית Working Mindset בציון לשבח במסגרת פרסי Work Movement to Work השנתיים – תוכנית ממשלתית שמזהה מעסיקים שמציעים הזדמנויות תעסוקה איכותיות לצעירים בני 16-30 שמתקשים למצוא עבודה עקב חסמים שונים. התוכנית פופולרית במידה כזו, שכיום היא מוצעת לכל עובדי ManpowerGroup בבריטניה, וקיימות תוכניות לאמץ ולהרחיב אותה לכלל העולם.



"Working Mindset עוזרת לאנשים לפתח ערכת כלים לשמירה על שלומות נפשית

שמגדילה את הביטחון, בונה חוסן ויוצרת חיבור ואמון עם קולגות."

- שלי לארסן-מקין, מנהלת תוכנית Early in Careers, ManpowerGroup בריטניה

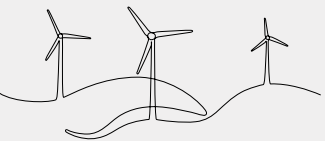


מתעדפים את הגמישות והאיזון שעובדים רוצים

כאשר מאפשרים לנו להיות במיטבנו, אנחנו יכולים לעשות את העבודה הטובה ביותר.

רווחה נפשית היא הבסיס לקשרי גומלין בריאים. אנחנו נחושים לתעדף איזון ולהקל על אנשים לבקש ולקבל עזרה בעבודה ומחוצה לה.

ברחבי העולם, אנחנו יוצרים תוכניות חדשות וחדשניות שמתמקדות ברווחה הפיזית והנפשית של עובדים, של משפחותיהם ושל הקהילות שבהן הם חיים.



בנייה ומילוי של ערוץ הגיוס של עובדים ירוקים: InnoEnergy-I ManpowerGroup

השותפות שלנו עם EIT InnoEnergy עוזרת לאנשים לבנות מיומנויות ירוקות שדרושות לקידום הטרנספורמציה הירוקה. יחד, אנחנו עוזרים ללקוחות באירופה לשדרג במהירות מיומנויות קיימות של עובדים חשובים ולגייס במהירות טאלנטים נוספים בעלי מיומנויות ירוקות על מנת לספק מענה לצרכים ההולכים וגוברים.

הטמענו את המומחיות שלנו בפתרונות לכוחות עבודה גלובליים בתוכניות הבינה וההכשרה של InnoEnergy למיומנויות ירוקות על מנת להשיג את היעד המשותף שלנו – שדרוג מיומנויות והכשרה של 800,000 אנשים בשרשרת הערך של סוללות באירופה עד 2025. עכשיו באפשרותנו להציע לעובדים חדשים וקיימים גישה ל-38 תוכניות הסמכה של InnoEnergy ב-10 שפות שונות.



ההשפעה של שדרוג מיומנויות קיימות

מגדלנה מיזאק (Magdalena Mischak), האדם ה-50,000 שהשלים את תוכנית ההכשרה בנושא טכנולוגיית סוללות של InnoEnergy Skills Institute, מייצגת דור חדש של מנהיגים שנחשפים לחולל שינוי בעולם על ידי ניצול של הזדמנויות ירוקות.

למגדלנה יש תואר בהנדסה כימית מאוניברסיטת Wrocław למדעים וטכנולוגיה, והיא הייתה בדרכה להשלמת תואר שני כשנכנסה אל InnoEnergy Skills Institute במטרה ללמוד על ההיבטים ההנדסיים-חשמליים של הביצועים, הקיבולת והשימוש של סוללות.

כיום מגדלנה מיישמת את ההסמכה שלה במערכות לניהול סוללות, בשילוב עם התואר שלה בהנדסה כימית, בעבודתה היומיומית במערך הייצור של חברת מרצדס-בנץ בפולין.

בתמונה: (למעלה) מגדלנה מיזאק מפולין הפכה לאדם ה-50,000 במספר שהשלים את תוכנית ההכשרה בנושא טכנולוגיית סוללות של InnoEnergy Skills Institute.



משפרים את מיומנויותיהם של אנשים ומעודדים אותם ללמוד

ManpowerGroup שואפת למלא את ערוץ הגיוס של טאלנטים ירוקים. הצבנו לעצמנו יעד שאפתני להכשיר, לפתח ולהציב עד 10 מיליון אנשים במשרות ירוקות עד שנת 2030. עובדים חדשים יזדקקו למיומנויות חדשות, ואילו עובדים קיימים רבים יכולים לאייש משרות ירוקות חדשות על ידי עדכון של המיומנויות הקיימות שלהם באמצעות הכשרה בת שלושה חודשים בלבד. על ידי התייחסות לשני המישורים, באפשרותנו לתמוך בצרכים של ענפים מבוססים וחדשים ולאפשר להם להגדיל את השוק במהירות וליישם השפעה גלובלית בקנה מידה רחב.

MyPath® - נקודת המפגש בין שגשוג והכללה

תוכנית MyPath של Manpower עוזרת לעמיתים להתמקד בפיתוח והכשרה של המיומנויות הדרושות, ולנצל הזדמנויות בענפים שצומחים במהירות, כמו ייצור מתקדם, טכנולוגיית מידע, שרשראות אספקה ושירות לקוחות.

עבור מגייסים, תוכנית MyPath מספקת תובנות לניסיון, למוטיבציה, לתחומי העניין, לכישרונות ולחוזקות של כל אחד. מהתובנות האלה אפשר להסיק פוטנציאל, בניגוד למגבלות, ולעזור לאנשים להתקדם ולהרוויח יותר בעזרת הדרכות והכשרות מקוצרות שפותחו במיוחד במטרה לעזור להם להשיג את המשורה הבאה שלהם.

עד עכשיו, כ-36% ממאגר הטאלנטים הנוכחי שלנו (שמונה יותר מ-240,000 אנשים) וכ-13,000 לקוחות ב-12 שווקים, כבר נטלו חלק בתוכנית MyPath.

תוכנית ההכשרה MPower Recruit שהושקה לאחרונה, מחברת בין תוכנית MyPath לשיטות של הכללה בגיוס, בהכשרה ובהשמה. עד כה הסמכנו יותר מ-900 מנהיגי ManpowerGroup שמחזקים את תרבות ההכללה שלנו ברחבי העולם.



COMMUNICATOR
ManpowerGroup



PRODUCER
ManpowerGroup



TEAM PLAYER
ManpowerGroup



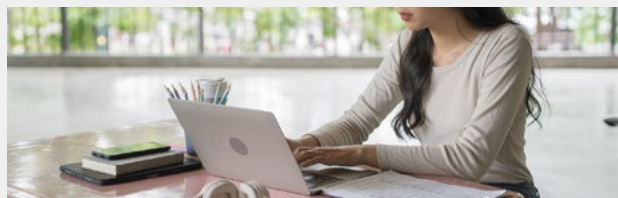
ACHIEVER
ManpowerGroup



PROBLEM SOLVER
ManpowerGroup



LEARNER
ManpowerGroup



יוצרים הזדמנויות חדשות לעבודה בת-קיימא

RiseUp
with servicenow

ב-2023, הפכה ManpowerGroup לשותפת השמה של תוכנית ההכשרה ServiceNow RiseUp, במטרה למלא את צינור הגיוס הגלובלי של טאלנטים שנועד לתמוך באחת מפלטפורמות התוכנה העסקיות שצומחות במהירות הגבוהה ביותר בעולם.

תוכנית ההכשרה של ServiceNow ב-Experis Academy משתמשת בשירותי השמה מקיפים שמבוססים על הכשרה אינטנסיבית וגיוס ממוקד, ובתמיכה מתמשכת בקריירה, למענה על הצרכים הספציפיים של הלקוח.

בינואר 2024 השקנו את תוכנית לימודי ServiceNow בת 12 השבועות עם מועמדים שגויסו בכול רחבי אירופה. המשתתפים לא רק הפכו למומחים ב-ServiceNow, אלא גם רכשו את המיומנויות ה'רכות' הדרושות להצלחה בסביבת שירות דינמית, כמו פתרון בעיות בדרכים 'יצירתיות', כישורי תקשורת וחשיבה ביקורתית.

עכשיו אנחנו נמצאים בתהליכים להרחבת מודל ServiceNow ב-Experis Academy ברחבי אירופה וארה"ב.



מכווינים אנשים לרכוש מיומנויות בנות-קיימא ולשפר את פוטנציאל ההשתכרות שלהם

הצרכים בענפים שצומחים במהירות, משתנים במהירות. אנחנו מרחיבים את הפריסה והמשאבים הכלל-עולמיים שלנו על מנת לעזור לעובדים להתמחות במיומנויות חדשות, ליישם אותן ביעילות ולחזור על הסבב הזה במטרה לעמוד בביקוש של השוק.

באמצעות תוכנית MyPath של Manpower, הפעלות Experis Academy והרשת הכלל-עולמית הרחבה שלנו של סוכני ומגייסי טאלנטים, אנחנו חונכים, מדריכים ומכשירים אלפי אנשים להזדמנויות וקריירות חדשות.

אנחנו גם משתמשים בטכנולוגיות שונות ובבינה מלאכותית כדי לקבל החלטות חכמות במהירות, לנטרל הטיות בתהליכי גיוס ולהעמיק את הבנתנו את עולם העבודה כדי שהאנשים שעוברים הכשרה היום, יוכלו להמשיך להתפרנס מעבודה כל חייהם.

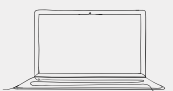


מרחיבים את טווח ההשפעה בעזרת שותפות עם Human Age Institute

- מערך Human Age Institute של ManpowerGroup מכנס יחדיו ארגונים ציבוריים ופרטיים ובכך יוצר את הפלטפורמה הגדולה ביותר בספרד לטאלנטים וקיימות חברתית. יחד, אנחנו מתמקדים בחמישה תחומים שאנחנו רוצים להרחיב את השפעתנו בהם: תעסוקה הוגנת ובת-קיימא, למידה ופיתוח, גיוון והכללה, רווחה פיזית ונפשית ומחויבות חברתית.
- עם יותר מ-1,000 חברות שותפות, כולל תאגידים גלובליים כמו HP, CISCO, Fujitsu, Janssen, Samsung ו-Steelcase, כמו גם אוניברסיטאות ומוסדות אקדמיים מובילים, אנחנו מחברים קבוצות מיעוט ושוליים לעבודה בת-קיימא ברחבי אירופה.
- מערך Human Age Institute עזר לאלפי אנשים להבין ולפתח את המיומנויות ה'רכות' וה'קשות' שדרושות להם לתעסוקה עד קץ הימים.

חושבים מחדש על תחום הדיגיטל עם CISCO

- Rethinking Digital היא תוכנית הכשרה ופיתוח שפותחה בשיתוף פעולה עם חברת CISCO במטרה להעשיר את מאגר הטאלנטים בתחום הדיגיטל.
- מאז שנת 2020, חולקו יותר מ-2,000 מלגות לתוכנית Rethinking Digital, שמסייעת לאנשים להרחיב את ההסמכות המקצועיות שלהם, לחפש משרות טכנולוגיות חדשות או לרכוש מיומנויות טכנולוגיות עדכניות.



תומכים ב-NEETS

- במסגרת התמקדותו בשיפור יכולת ההעסקה של אנשים צעירים, מדגיש המערך את הצורך בהגעה לאנשים צעירים שלא נמצאים כיום במסגרות חינוך, תעסוקה או הכשרה – מה שמכונה בקיצור NEETS – ולתמוך בהם.
- תוכניות במימון Human Age Institute שצפויות להיפתח באיטליה ובצרפת כוללות מסלולים להכשרה וחינוך של 16 מיומנויות שונות. מאות אנשים צעירים כבר השתתפו בתוכניות NEETS, וצברו יחד יותר מ-2,400 שעות הכשרה.



מעצבים את שוק העבודה לשיפור הגישה לכולם

סיוע לאנשים במציאת עבודה משמעותית היא המטרה המוצהרת שלנו כבר יותר מ-75 שנה.

זה כולל סיוע לקהילות חלשות שנעקרו ממקומן עקב עימותים גיאוגרפיים, קהילות מרוחקות מהזדמנויות חינוכיות או קהילות שוליים.

ההשקעות שלנו בתוכניות לשדרוג מיומנויות קיימות ולהקניית מיומנויות חדשות, והשותפויות שלנו עם ארגונים גלובליים, עוזרות לנו להרחיב את טווח ההגעה שלנו ולספק גישה לעבודה משמעותית והזדמנויות חדשות לכולם.

עקרונות הממשל התאגידי

אנחנו מחויבים להובלת הענף עם הסטנדרטים האתיים המחמירים ביותר שלנו





המטרה שלנו

אמון, שקיפות ונטילת אחריות הם היבטים חיוניים להשגת מטרתנו ולמימוש הבטחתנו ליצירת ערך לכל בעלי העניין. אנחנו מחויבים לניהול עסקינו בצורה אחראית ושקופה, להצבת סטנדרטים אתיים גבוהים לענף ולשרשרת האספקה בענף, וליישום נהלים מומלצים להפגנת משילות תאגידית.



היבטי עקרונות הממשל התאגידי שלנו



התוכנית שלנו

הפריסה הכלל-עולמית הנרחבת שלנו – שמתבטאת בפעילות ביותר מ-70 מדינות וטריטוריות ועבודה עם מאות אלפי מעסיקים – מאפשרת לנו לקדם את הסטנדרטים האתיים הגבוהים יותר להתנהלות עסקית למימוש העסקה אחראית בהרבה מאוד אזורים וענפים ברחבי העולם.





ניהול סיכונים

התהליך שלנו לניהול סיכונים ארגוניים (ERM) מכתוב את האופן שבו אנחנו מעריכים ומגיבים לסיכונים עסקיים מתפתחים תוך עמידה בסטנדרטים המחמירים ביותר של אתיקה ואחריות.

ניהול סיכונים ארגוניים

תהליך ה-ERM שלנו, שנועד לביסוס של מסגרת סטנדרטית לביור מקיף של סיכונים, מגדיר תפקידים ותחומי אחריות בהתאם למסגרת העבודה של הוועדה למימון ארגונים (Committee of Sponsoring Organizations, או COSO) מ-2017. סגן הנשיא לשירותי ייעוץ לביקורות מתאם בין אסטרטגיית ה-ERM הגלובלית, עיצוב התוכנית, מערך ההכשרה המקומי הרלוונטי וצוותי הסיכונים האזוריים, ומועצת המנהלים שלנו מאשרת את כל ההיבטים של ה-ERM עם תמיכה מוועדת הביקורת. אנחנו גם ממשיכים לשלב את נושא ה-ESG במערך של ניהול הסיכונים הארגוניים.

שקיפות בנושא סיכונים

אנחנו חושפים את הסיכונים העסקיים שאנחנו מגלים באמצעות תהליך ה-ERM בדוח הביצועים הפיננסיים (10-K) של ManpowerGroup. סיכונים אלה כוללים סיכונים הקשורים לנושאי סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG), החל מרגולציות ממשלתיות מתפתחות וציפיות הלקוחות וכלה במחסור הגלובלי בעובדים ובהתפתחויות לגבי אנשים ותרבות. הערכת הסיכונים שלנו לגבי השינויים האקלימיים תואמת למסגרת העבודה שהוגדרה על ידי כוח המשימה לגילויים פיננסיים הקשורים לאקלים (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, או TCFD). ב-2024, נגיש את דוח הגילויים שלנו לגבי סיכונים אקלימיים במענה לדרישת ה-CDP זו השנה ה-14.

משילות תאגידית

משילות תאגידית טובה מקדמת קבלת החלטות נבונה.

הנושא של סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG) הוא אחד מסדרי העדיפויות המובילים שלנו, לכן הוא מפוקח ברמת מועצת המנהלים על ידי ועדת הפיקוח והקיימות שלנו.

ועדת הפיקוח והקיימות עוקבת אחרי מגמות בתחום הקיימות, בוחנת את ביצועינו ושקיפותנו בתחום ה-ESG, ויחד עם ועדת הביקורת, בודקת בקביעות את תהליך ניהול הסיכונים הארגוני (ERM) שלנו.

ועדת ההיגוי הבכירה לנושאי ESG – שפועלת כבר יותר משנתיים – מדווחת ישירות למנכ"ל, ויושבים בה, בין היתר, סמנכ"לית הקיימות, סמנכ"לית האנשים והתרבות והיועץ הכללי של החברה.

בנוסף, הוספנו את הנושא של ESG לדירוג הביצועים של היו"ר והמנכ"ל שלנו, שמעכשיו יכולו פיקוח על תוכנית ה-ESG שלנו ויעדים מוצהרים פומבית ומבוססים-מדעית של צמצום היקפי פליטות.

אתיקה ויושרה

ממנפים את ההשפעה הגלובלית שלנו להצבת סטנדרטים גבוהים של אתיקה, התנהלות עסקית ואחריות ביחס לעובדים.

זכויות אדם

אנחנו מאמינים שתעסוקה מביאה משמעות וערך לחייו של כל אדם. כארגון גלובלי, אנחנו נמצאים בעמדה שמאפשרת לנו לקדם אמונה זו ולהשפיע על היחס שמוענק לעובדים במדינות שונות, על ידי השמה של מיליוני אנשים ועבודה עם מאות אלפי ארגונים ברחבי העולם.

אנחנו חתומים על אמנת Global Compact של האו"ם, תומכים בעקרונות ובזכויות הבסיסיים בעבודה של ארגון העבודה הבינלאומי, ומחויבים לכיבוד זכויות האדם בתוך החברה שלנו עצמה, כמו גם בקרב כל אחד משותפינו.

מדיניות זכויות האדם שלנו מתווה את חוסר הסובלנות שלנו ביחס לעבודה בכפייה ועבדות מודרנית. בשווקים מרכזיים, כולל אוסטרליה ובריטניה, הוצאנו הצהרות תאימות נוספות ספציפיות-למדינה, בדבר עבדות מודרנית. כמו כן, אנחנו ממנפים את עמדתנו המובילה בענף לקידום שיטות גיוס אתיות, גמישות ואבטחה בהעסקה, והזדמנויות לאוכלוסיות מיעוט שיאפשרו להן לפתח מיומנויות ולהצטרף לכוח העבודה.



"בלב ליבן של ההנחיות שלנו שוכן מסר חיוני - איזון. אנחנו מכירים בכך שבינה מלאכותית היא כלי רב-עוצמה, אבל היא לעולם לא תוכל להחליף את האיכויות הייחודיות של היצירותיות, האינטואיציה והאמפתיה האנושיות. המפתח להשגת התוצאות הטובות ביותר נמצא באיזון המדויק בין יכולות טכנולוגיות ואנושיות."
- ריצ'ארד באקבנד (Richard Buchband), יועץ ומזכיר כללי

קוד ההתנהגות ואתיקה עסקית

ערכים ונהלים עסקיים אתיים חלים על ההתנהגות שאנחנו מצפים מעובדינו להפגין. באמצעות המוקד הטלפוני לאתיקה עסקית, שזמין 24/7, עובדים בכל הדרגים או גורמי צד שלישי יכולים לדווח על חשד להפרות אתיות. המוקד הטלפוני זמין בכל העולם ביותר מ-20 שפות. כל הדיווחים נבדקים על ידי צוות האתיקה והתאימות, ומועברים לוועדת הביקורת של מועצת המנהלים.

כל שותפי שרשרת האספקה שלנו נדרשים לעמוד באותם סטנדרטים. קוד ההתנהגות לספקים מתווה את שיטות העבודה המרכזיות והציפיות שיש לנו מהספקים לגבי עקרונות עסקיים, תרבות, אחריות חברתית וקיימות.

שימוש אתי ב-AI ובחדשנות

בעולם המתפתח במהירות של בינה מלאכותית (AI), אנחנו מוצאים את עצמנו על סף עידן טרנספורמטיבי שמבטיח לעצב מחדש את הדרך שבה אנחנו חיים, עובדים ומנהלים אינטראקציה עם העולם שסביבנו. לא פחות חשוב מכך, הטכנולוגיה אמורה לספק לנו הבנה מעמיקה ומשמעותית יותר של הפוטנציאל האנושי.

ההזדמנויות עצומות, אבל כמו עם כל טכנולוגיה מתפתחת, גם בינה מלאכותית מציפה חששות בנושא אתיקה ושוויון. ב-2021 כינסנו את הוועדה שלנו לבדיקת פרויקטי AI חדשים - בניהולם של היועץ הכללי, סמנכ"ל החדשנות וסמנכ"ל אבטחת המידע - כדי לבחון ולמפות חידושים לנוכח סדרי העדיפויות הבאים: פרטיות נתונים, אבטחת סייבר, פיקוח אנושי, יכולת הסברה, איתנות טכנית ואחריות משפטית.

הוועדה לבדיקת פרויקטי AI חדשים תפרסם גרסה מעודכנת של ההנחיות המקיפות שלנו לשימוש ב-AI, על מנת לתמצת את ההתחייבות שלנו ביחס לחדשנות, ולשתף את החוויות והתובנות שלנו בתוך הארגון עצמו ובאפיק ה-AI הרחב. הנחיות אלה מאפשרות לעובדינו לרתום את הפוטנציאל של AI לתועלתם, תוך כדי שמירה שהשימוש בטכנולוגיה זו ייעשה בצורה אתית ואחראית ככלי לצמיחה ותו לא.

מעורבות בעלי העניין והכרה בהישגים

אנחנו מבינים את ציפיות בעלי העניין, את המגמות המתפתחות ואת הפעולות שעלינו לנקוט כדי לטפח משילות תאגידית טובה יותר.

האסטרטגיה לעירוב בעלי העניין

התרבות הארגונית שלנו מושתתת על אמון ושקיפות, שאנחנו משיגים באמצעות משילות תאגידית אחראית ומעורבות פעילה ומתמשכת עם כל בעלי העניין שלנו – משקיעים, עובדים, לקוחות, עמיתים וגופי פיקוח. אנחנו עובדים איתם על מנת לזהות מגמות מתפתחות ולתאם ציפיות בנוגע לנושאי סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG) ולהבין היטב את הסוגיות החשובות ביותר ומה הם מצפים מאיתנו, כאזרחים תאגידיים. לכן האסטרטגיות שלנו לעירוב בעלי העניין ובנושא ESG קשורות זו לזו. חשיבות זו תישמר עם התקדמותנו לעבר תחומים אסטרטגיים ממוקדים יותר וככל שנמשיך לזהות מגמות מתפתחות מרכזיות.

הובלת הענף

ManpowerGroup היא מהחברות המייסדות של קונפדרציית התעסוקה העולמית (World Employment Confederation, או WEC) – הגוף והקול המייצג של ענף התעסוקה. היועץ הכללי שלנו בצפון אירופה מונה לסגן נשיא, והגדלנו את מספר המנהלים הבכירים בעמדות בחירה ב-WEC.

דרך WEC, אנחנו משתתפים ביוזמות של בעלי העניין, והמנהלים הבכירים שלנו יושבים הן במועצת המנהלים הגלובלית של הקונפדרציה, והן באלו המקומיות.

בנוסף, הקשרים שלנו עם ארגונים בינלאומיים בלתי תלויים, כמו גם צוותי חשיבה, ארגונים לא ממשלתיים וגופים אקדמיים, מספקים לנו שפע של פורומים לקידום שוקי עבודה יותר כוללניים, פתוחים ובני-קיימא.

אבטחת מידע ופרטיות נתונים

התמדה וזהירות בעולם של איומי סייבר מתפתחים.



חינוך ומודעות של עובדים

בשעה שבעיות אבטחה ופרטיות במרחב המקוון ממשיכות להתרבות ולהסלים, אנחנו דואגים לעדכן את התוכניות שלנו בקביעות כדי לחנך את העובדים ולעזור להם לשמור על עירנות וזהירות. קמפיינים להעלאת המודעות, כולל קורסים להדרכות דיגיטליות שמתמקדים בנושאים של הגנה על נתונים, פרטיות נתונים ואבטחת מידע, כמו גם תרגילים לזיהוי הונאות דיוג (פישנינג) בדוא"ל, עוזרים לשמור על דריכות בקרב העובדים מפני איומי הסייבר המתרבים.

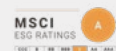
מערכת הדואר האלקטרוני שלנו כוללת טכנולוגיה להתראה על הונאות דיוג שנועדה לעזור לעובדים לדווח על חששות, והמדיניות שלנו לניהול אירועים של אבטחת מידע מתווה בצורה ברורה את תהליך הדיווח וההסלמה לגבי אירועים הקשורים לפרטיות.

פיקוח ומסגרת עבודה לניהול אבטחת הסייבר

מסגרת העבודה הגלובלית המקיפה שלנו לניהול אבטחת מידע תואמת לתקן ISO 27001 המוכר ומקובל בכל העולם. כל מרכזי הנתונים בשווקים המרכזיים שלנו (שבהם מרוכזים 80% מהפעילות שלנו) הם בעלי אישור ISO 27001, וכך גם כמה ממערכי התפעול הארציים הגדולים ביותר שלנו, שמייצגים 42% מההכנסות הכלל-עולמיות שלנו.

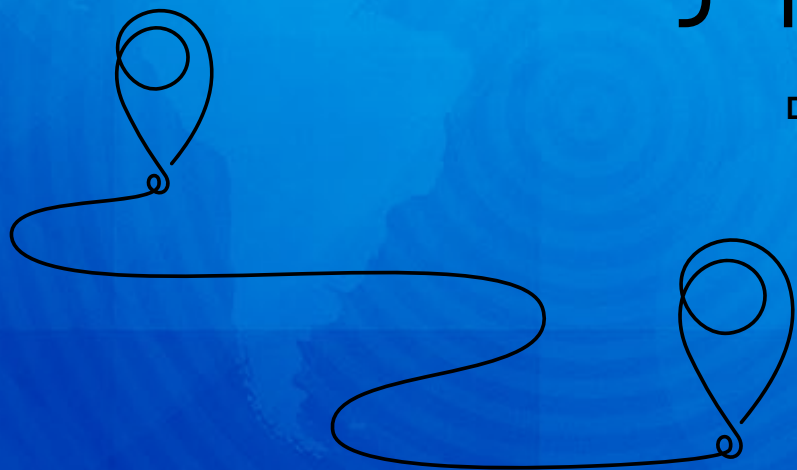
הכרה כלל-עולמית בהישגים

אנחנו זוכים בעקביות בהכרה על ההתנהלות העסקית והאחריות שלנו, ועל מסירותנו לקידום שינוי חיובי, כולל הפרסים התאגידיים הבאים שבהם זכינו בשנה שעברה:

עקרונות הממשל התאגידי	עובדים ושגשוג	כדור הארץ
מנהלי ManpowerGroup זכו בפרסי Staffing 100 של Staffing Industry Analysts לשנת 2023 באירופה, ולשנת 2024 באמריקה הצפונית ואמריקה הלטינית 	החברה זכתה בהכרה כאחד ממקומות העבודה הטובים ביותר בארה"ב על ידי Disability Equality Index לשוויון לאנשים עם מוגבלויות זו השנה התשיעית ברצף 	אנחנו הראשונים בענף שהיעדים שהגדרנו לצמצום שיעור הפליטות עד 2030, כחלק מהמעבר שלנו למצב של אפס פליטות עד 2045 לכל המאוחר, אושרו על ידי ארגון Science-Based Target initiative (SBTi) 
חברת Talent Solutions מבית ManpowerGroup הוכרה על ידי Everest Group כחברה הגלובלית המובילה בתחום של תהליכי גיוס במיקור חוץ (RPO) בפעם ה-14, וחברת TAPFIN הוכרה כספקית גלובלית מובילה של פתרונות לכוחות עבודה זמניים בפעם העשירית 	החברה האחראית ביותר באמריקה לשנת 2023 ו-2024 	MCSI ESG - דירוג כחברה מובילה 
Experis הוכרה כחברה מובילה ובעלת ביצועי שיא בדוח PEAK Matrix® Assessment לשנת 2023 של Everest Group 	אחת החברות האתיות ביותר בעולם זו השנה ה-15 - יותר מכול ארגון אחר בענף 	ב-2023 זכינו במדליית פלטינה ברמה הגלובלית ובמדליות חדשות בעבור 13 מדינות, כך שעכשיו אנחנו נוכחים ברשימות EcoVadis ביותר מ-25 מדינות 
Right Management הוכרה כחברה גלובלית מובילה ובעלת ביצועי שיא בדוח PEAK Matrix® Assessment לשנת 2023 של Everest Group בנושא השמה מחדש ושינויי קריירה לשנת 2023 של Everest Group 	זכינו בתארים "אחד המעסיקים הגדולים הטובים ביותר" ו"אחת מחברות הגיוס והאיוש הטובות ביותר" לשנת 2023 	החברה נכללה במדד הקיימות של דאו ג'ונס (DJSI) - תקן הזהב למובילי קיימות תאגידית - במשך 15 שנים ברציפות 
Manpower הוכרה כחברה גלובלית מובילה ובעלת ביצועי שיא בדוח PEAK Matrix® Assessment לשנת 2023 של Everest Group 	החברה זכתה לניקוד מושלם ב"אינדקס השוויון התאגידי" 8 שנים ברציפות 	קיבלנו דירוג B בשאלון האקלים של CDP, מה שקיבע את מסירותנו לשקיפות בנושא פליטות מזיקות ואת התקדמותנו בדרך למצב של אפס פליטות. 
		ב-2024, נכנסנו לרשימת החברות המובילות בעולם בתחום הקיימות של כתב העת TIME, במקום ה-96 מתוך 500, והוכרנו כחברה המובילה בתחום זה בענף 

מדדי ביצוע מרכזיים ושקיפות

התקדמות בפועל אל מול מדדי הביצוע המרכזיים שלנו ב-2023, והסתכרנות עם
מדדי GRI, SASB ו-Stakeholder Capitalism



מדדי הביצוע המרכזיים של ManpowerGroup ב-2023

אלא אם מצוין אחרת, הנתונים מייצגים 100% מהפעילות ברחבי העולם

תרבות ויכולות			
2023	2022	2021	
71%	65%	65%	דירוג במדד מחויבות העובדים ²
\$17	\$15	\$12	סך ההשקעה בפיתוח עובדים (במיליוני דולרים) ¹
18	16	18	ממוצע השעות שמושקעות בהכשרה ופיתוח לכל עובד בסיווג FTE ³
100%	100%	100%	אחוז השתתפות העובדים בתוכניות הכשרה ופיתוח ¹
52%	54%	47%	משרות שאוישו באמצעות קידומים פנים-ארגוניים ^{4,1}
29%	32%	25%	סך כל התחלופה - בכל הדרגים ^{5,1}
19%	23%	18%	תחלופה מבחירה - בכל הדרגים ^{5,1}
19%	18%	16%	סך כל התחלופה - דרג ההנהלה ומעלה ^{4,1}
11%	13%	10%	תחלופה מבחירה - דרג ההנהלה ומעלה ^{4,1}
מדדי ביצוע של בטיחות וגהות			
2023	2022	2021	
47%	43%	46%	שווקים עם אישור בטיחות וגהות (%) מההכנסות הכלל-עולמיות ⁶
3	2	5	שיעור היעדרות עובדים (היעדרויות לא מתוכננות כאחוז מסך כל ימי העבודה המוגדרים) ⁷
5	3	2	שיעור תאונות עובדים מתועדות (מספר התאונות המתועדות בקרב עובדים לכל מיליון שעות עבודה) ^{8,1}
2	1	1	שיעור תאונות עובדים שגרמו לאובדן זמן (מספר אירועי הפציעה שגרמו לאובדן זמן בקרב עובדים לכל מיליון שעות עבודה) ^{9,1}
18	22	22	שיעור תאונות עמיתים מתועדות (מספר אירועי הפציעה המתועדים בקרב עמיתים במשימה לכל מיליון שעות עבודה) ¹⁰
15	18	18	שיעור תאונות עמיתים שגרמו לאובדן זמן (מספר אירועי הפציעה שגרמו לאובדן זמן בקרב עמיתים במשימה לכל מיליון שעות עבודה) ¹⁰

ההתפלגות הדמוגרפית של העובדים					
27,900		עובדים בכל רחבי העולם, שווה ערך למשרה מלאה (FTE)			
58%		עובדים המיוצגים באמצעות איגודים, מועצות עבודה ו/או הסכמים קיבוציים			
התפלגות כוח העבודה הגלובלי					
לפי אזור		לפי חתך גיל		לפי דרג	
יבשת אמריקה		18-35		הנהלה בכירה	
30%		39%		0.3%	
אזור אסיה-פסיפיק והמזרח התיכון		36-49		הנהלה	
17%		40%		3%	
צפון אירופה		50+		הנהלה פונקציונלית ובשטח	
22%		21%		20%	
דרום אירופה				עובדים מן המניין	
31%				77%	
כוח העבודה הגלובלי - ייצוג נשי					
2023	2022	2021			
34%	33%	33%	הנהלה גלובלית		
57%	57%	54%	כל תפקידי הניהול		
61%	61%	59%	כל הדרגים בארגון		
56%	57%	58%	מגויסות חדשות ¹		
74%	69%	66%	קידומים ¹		

מדדי הביצוע המרכזיים של ManpowerGroup ב-2023

ביצועים סביבתיים			
2023	2022	2021	
23%	23%	24%	שווקים עם אישור ISO 14001 (% מההכנסות הכלל-עולמיות) ⁶
135,237	127,144	102,967	סה"כ צריכת אנרגיה (מגה-וואט/שעה)
120,488	115,671	85,401	צריכת אנרגיה לא מתחדשת (מגה-וואט/שעה)
14,749	11,474	17,567	צריכת אנרגיה מתחדשת (מגה-וואט/שעה)
43%	32%	45%	אחוז האנרגיה ממקורות מתחדשים בשווקים מרכזיים ⁴
19,682	19,359	18,608	פליטות גזי חממה מתפעול ישיר (סיווג 1) (tCO2e)
12,268	11,540	9,076	פליטות גזי חממה מתפעול עקיף (סיווג 2 תלוי-מיקום) (tCO2e)
11,280	12,280	7,844	פליטות גזי חממה מתפעול עקיף (סיווג 2 תלוי-שוק) (tCO2e)
98,719	112,483	157,125	פליטות גזי חממה משרשרת ערך עקיפה (סיווג 3) (tCO2e) ¹⁵
1.64	1.60	1.28	פליטות בסיווג 1+2 (תלוי-שוק) לכל מיליון דולר בהכנסות
1.11	1.02	0.88	פליטות בסיווג 1+2 (תלוי-שוק) לכל עובד בסיווג FTE
0.29	0.36	0.26	צריכת מים (מ"ק MIO)
3,647	2,997	554	סה"כ פסולת שנוצרה (טון) ¹⁶
60%	47%	36%	אחוז הפסולת שמוחזרה

השקעה בהשפעה על החברה			
2023	2022	2021	
\$49.0	\$56.4	\$77.5	השקעה בהכשרת עמיתים (במיליוני דולרים) ¹
233,131	174,013	190,384	אחוז השתתפות העמיתים בתוכניות להכשרה ופיתוח מיומנויות ¹
אמון ושקיפות			
2023	2022	2021	
100%	100%	100%	אחוז העובדים שהודרכו על מדיניות האתיקה ¹¹
41	45	37	דירוג Net Promoter על ידי לקוחות ¹²
52	50	51	דירוג Net Promoter על ידי עמיתים ¹³
25	24	24	מספר המדינות שמוערכות על ידי EcoVadis ¹⁴
88%	87%	80%	אחוז העסק שמיוצג על ידי מדינות שעוברות הערכה ¹⁴
92%	91%	81%	אחוז מהשווקים המרכזיים שמוערכים על ידי EcoVadis ¹⁴

מדדי הביצוע המרכזיים של ManpowerGroup ב-2023

הערות לגבי נתוני הביצועים

1. בשווקים מרכזיים שמייצגים כ-80% מאוכלוסיית העובדים ברחבי העולם ומההכנסות.
2. סקר העובדים החדש שלנו, "הגבירו את קולכם" (Amplify Your Voice), משתמש בפורמט חדש למדידת מחויבות העובדים: דירוגים בסולם של 1-5 מבטאים כאחוז על סמך התגובות הממוצעות. נתונים מהשנה שעברה נמדדו על סמך אחוז העובדים שהשיבו בצורה חיובית לכל האינדיקטורים במדד בסקר העובדים השנתי של ManpowerGroup (MAPS). לכן לא ניתן להשוות את נתוני 2023 לנתונים משנים קודמות.
3. הנתונים כוללים שעות של הדרכות מקוונות שבוצעו דרך פלטפורמת PowerYou ואת הזמן שהוקדש להדרכות שנתיות בנושא אתיקה ונתונים על ידי כל העובדים בכל העולם.
4. עבור דרגי ההנהלה וההנהגה.
5. אחוז משמעותי מהתפקידים הוא בדרג התחלתי, ואנחנו צופים רמה גבוהה של תחלופת כוח אדם משום שמשרות אלה נוטות להיות תחנות בדרך לקריירות אחרות.
6. אחוז ההכנסות ברחבי העולם במדינות עם מערכות ניהול מאושרות.
7. בשווקים מרכזיים שמתבצע בהם מעקב אחר נתונים ומייצגים כ-60% מהעובדים ברחבי העולם. יש פערים משמעותיים בשיעורי היעדרות במדינות שונות, החל מ-0 עד לא פחות מ-12. לא בכל המדינות מתבצע מעקב אחר נתוני היעדרות, כולל בארה"ב, שם המדיניות שלנו לחופשות בתשלום מאפשרת לעובדים להיעדר מהעבודה באופן מתוכנן או לא מתוכנן ללא הגבלה, לפי הצורך, מכול סיבה שהיא.
8. ההגדרה של "אירוע פציעה מתועד" אינה זהה בכל המדינות, כאשר במדינות מסוימות נדרש דיווח על כל תקרית שהיא, ללא תלות ברמת החומרה שלה, ובמדינות אחרות נדרש דיווח רק על תאונות שמצריכות טיפול רפואי או גורמות לאובדן זמן. לכן יש פערים משמעותיים בשיעורי התאונות המתועדות במדינות שונות, החל מ-0 עד לא פחות מ-13 אירועים לכל מיליון שעות עבודה.
9. ההגדרה של "פציעה שגורמת לאובדן זמן" אינה זהה בכל המדינות, כאשר במדינות מסוימות נדרש דיווח על כל היעדרות הקשורה לקורונה כתאונה שגורמת לאובדן זמן, ובמדינות אחרות נדרש דיווח רק על היעדרויות שמצריכות טיפול רפואי. לכן יש פערים משמעותיים בשיעורי התאונות שגורמות לאובדן זמן במדינות שונות.
10. המידע נצבר מנתונים שדווחו משווקים מרכזיים שמייצגים כ-70% מאוכלוסיית העמיתים במשימה.
11. כל עובדי הסגל הפנימי ב-ManpowerGroup מחויבים להשלים הדרכה שנתית בנושא קוד ההתנהגות העסקית והאתיקה של ManpowerGroup, מדיניות החברה בנושא מניעת שחיתויות, וסטנדרטי החברה בנושא אבטחת מידע ופרטיות נתונים.
12. ממוצע משוקלל של דירוג ה-NPS של לקוחות Manpower ו-Experis בשווקים מרכזיים.
13. ממוצע משוקלל של דירוג ה-NPS של עמיתי Manpower ומומחי Experis בשווקים מרכזיים.
14. נתון זה מייצג את המספר המצטבר הכולל של מדינות שעברו הערכת EcoVadis בעבר, ולא את מספר ההערכות שבוצעו בשנה ספציפית.
15. "סיווג 3" כולל השפעות עקיפות משימוש אנרגטי במשרדים ורכבים, נסיעות עסקיות, נסיעות של עובדים ופליטות משוערות שנובעות מעבודה מהבית. אנחנו משערים מחדש את נקודת המוצא לתמיכה בהשוואת הנתונים.
16. פסולת מסוכנת לא רלוונטית לעסק שלנו.

פליטות גזי חממה – מתודולוגיית חישוב ודיווח

- הנתונים נאספים מ-16 שווקים מרכזיים שביחד מייצגים יותר מ-85% מההכנסות הגלובליות של ManpowerGroup. כדי לייצג 100% מפעילותנו, מתבצע מידול של הערכים החסרים מהמדינות המדווחות, והסכום הכולל עבור מדינות שלא מדווחות משוער באמצעות נתונים לגבי ההכנסות ועבודה בתעסוקה שוות ערך למשרה מלאה. היקף הפליטות המזיקות שלנו משוקלל על ידי יועצים חיצוניים, שפועלים על סמך פרוטוקול GHG המקובל. אנחנו פועלים ללא לאות להגדיל את רמות השקיפות, האכיפות ורמות הכיסוי של נתוני הפליטות המדווחים שלנו, וגאים בהתקדמות שהשגנו עד כה.
- אנחנו ממשיכים לשפר את מתודולוגיית החישוב שלנו בהתאם לשיטות העבודה המומלצות. השנה שכללנו את פקטורי הפליטות השיוריות תלויות-השוק שלנו, והתחלנו לאסוף נתוני פליטות ספציפיות-לספק על מנת להתרחק מחישובי הוצאות. במישורים שבהם אנחנו עדיין משתמשים בחישובי הוצאות, ראינו ירידה גם בפקטור פליטות CEDA לריהוט הודות למידע מדויק יותר על המקורות.
- אנחנו מזהים את הצורך בנתונים בני-השוואה להצגת התקדמות משמעותית לעבר יעדי הפליטות שלנו. לכן אנחנו שואפים לשערך את נקודת המוצא בעתיד הקרוב כדי לשקף את ההתקדמויות החדשות במתודולוגיית החישוב ולהבטיח שנוכל להמחיש כהלכה את ההתקדמות שלנו עד כה.

אינדקס השקיפות של GRI

Global Reporting Initiative (GRI) הוא ארגון בינלאומי בלתי תלוי שעוזר לעסקים, ממשלות וארגונים אחרים להבין את השפעת עסקיהם על סוגיות קיימות קריטיות, ולדווח על כך. תקני הדיווח הגלובליים של GRI הם סטנדרטים נפוצים לדיווח וגילוי בנושאי קיימות שמאפשרים לעסקים, ממשלות, החברה האזרחית ואנשים פרטיים לקבל החלטות טובות יותר על סמך מידע חשוב ורלוונטי.

הצהרת שימוש		ManpowerGroup Inc. דיווחה את המידע שמובא באינדקס תוכן GRI זה לגבי התקופה שבין 1 בינואר 2023 ו-31 בדצמבר 2023, ביחס לתקני GRI.
נעשה שימוש בתקן GRI 1		GRI 1 מ-2021: תשתית
תקני ענף GRI ישימים		אין
מדדי GRI		ManpowerGroup
תקן GRI 2 מ-2021: גילויים כלליים		
2-1	פרטים ארגוניים	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023 חברות-בנות וחברות מסונפות של ManpoweGroup
2-2	הישויות הנכללות בדיווחי הקיימות של הארגון	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023 דוח CDP לשנת 2024
2-3	תקופת הדיווח, תדירות הדיווח ואיש קשר	הנתונים מדווחים אחת לשנה. נתוני מדדי הביצועים מדווחים עבור השנה הקלנדרית 2023. כל שאר המידע כולל פעילויות שבוצעו עד תאריך הפרסום, ספטמבר 2024. אשת קשר: נטלי לאו, מנהלת תחום ESG גלובלי בכתובת Natalie.Lau@manpowergroup.com
2-4	הצהרות חוזרות של מידע	דוח ESG לשנת 2022-23 - כדור הארץ דוח CDP לשנת 2024
2-5	אישור חיצוני	הדיווח הפיננסי אושר על ידי מבקר חיצוני.
2-6	פעילויות, שרשרת ערך וקשרים עסקיים אחרים	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023 השקפות ManpowerGroup בנושא ESG - מיקור ושרשרת אספקה
2-7	עובדים	דוח ESG לשנת 2023-24 - טבלת נתוני ביצועים מרכזיים הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023
2-9	מבנה והרכב מערך הפיקוח	דוח ESG לשנת 2023-24 - משילות תאגידית

אינדקס השקיפות של GRI

מדדי GRI		דיווחי ManpowerGroup
2-13	האצלת אחריות לניהול השפעות	דוח ESG לשנת 2023-24 - משילות תאגידית
2-22	הצהרה לגבי אסטרטגיה לפיתוח קיימות	דוח ESG לשנת 2023-24 - דבר ההנהלה שלנו
2-23	התחייבויות בתקנוני מדיניות	קוד ההתנהגות והאתיקה העסקית מדיניות ManpowerGroup בנושא זכויות אדם
2-24	הטמעות התחייבויות בתקנוני מדיניות	קוד ההתנהגות והאתיקה העסקית מדיניות ManpowerGroup בנושא זכויות אדם השקפות ManpowerGroup בנושא ESG - זכויות אדם מדיניות ManpowerGroup בנושא שותפים עסקיים בשרשרת האספקה
2-26	מנגנונים לקבלת ייעוץ ודיווח על חששות	המוקד הטלפוני לאתיקה עסקית
2-28	השתייכות לאיגודים	דוח ESG לשנת 2023-24 - תיאום ושיתוף פעולה גלובליים
2-29	גישה ביחס למעורבות בעלי העניין	דוח ESG לשנת 2023-24 - מעורבות בעלי העניין
תקן 3 GRI מ-2021: נושאים מהותיים		
3-1	תהליך לזיהוי נושאים מהותיים	דוח ESG לשנת 2023-24 - מעורבות בעלי העניין
3-2	רשימת הנושאים המהותיים	דוח ESG לשנת 2023-24 - מעורבות בעלי העניין
3-3	ניהול הנושאים המהותיים	גישת ההנהלה לכל נושא מהותי נכללת בכל דוח 'השקפות ManpowerGroup בנושא ESG' שניתן למצוא בחלקו התחתון של הדף דוחות ותקנוני מדיניות בנושא קיימות באתר שלנו.
תקן 201 GRI מ-2016: ביצועים כלכליים		
201-1	הערך הכלכלי הישיר שהופק וחולק	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023
201-2	השלכות פיננסיות וסיכונים והזדמנויות אחרים עקב השינוי באקלים	סיכונים והזדמנויות הקשורים לאקלים מדווחים בתגובה השנתית שלנו ל-CDP, שזמינה לציבור באתר של CDP ובאתר האינטרנט שלנו.
תקן 203 GRI מ-2016: השלכות כלכליות עקיפות		
203-2	השלכות כלכליות עקיפות משמעותיות	דוח ESG לשנת 2023-24 - עובדים ושגשוג השקפות ManpowerGroup בנושא ESG - זכויות אדם והון אנושי

אינדקס השקיפות של GRI

מדדי GRI		דיווחי ManpowerGroup
תקן GRI 205 מ-2016: מניעת שחיתות		
205-1	פעולות שמוערכות לזיהוי סיכונים הקשורים לשחיתות	הצוות הגלובלי של שירותי ייעוץ לביקורות של ManpowerGroup מבצע ניתוח פרופילי סיכון ארצי שנתי, שכולל סיכון לשחיתות, בכל המדינות שבהן אנחנו פועלים.
205-2	מסרים והדרכות בדבר מניעת שחיתות, ופעולות שננקטו	דוח ESG לשנת 2023-24 - עקרונות הממשל התאגידי , טבלת נתוני ביצועים מרכזיים השקפות ManpowerGroup בנושא ESG - אתיקה
205-3	אירועים מאומתים של שחיתות, והפעולות שננקטו	ב-2023 לא היו אירועים מאומתים של שחיתות.
תקן GRI 302 מ-2016: אנרגיה		
302-1	צריכת אנרגיה בארגון	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
302-3	עוצמת האנרגיה	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
302-4	צמצום של צריכת האנרגיה	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
תקן GRI 305 מ-2016: פליטות		
305-1	פליטות גזי חממה ישירות (סיווג 1)	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
305-2	פליטות גזי חממה עקיפות (סיווג 2) מצריכת אנרגיה	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
305-3	פליטות גזי חממה עקיפות (סיווג 3) אחרות	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
305-4	עוצמת הפליטות של גזי החממה	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
305-5	צמצום הפליטות של גזי החממה	דוח ESG לשנת 2023-24 - כדור הארץ, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
תקן GRI 401 מ-2016: תעסוקה		
401-1	גיוס עובדים ותחלופת כוח אדם	דוח ESG לשנת 2023-24 - עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
401-3	חופשת לידה	השקפות ManpowerGroup בנושא ESG - בטיחות וגהות
	מחויבות העובדים	דוח ESG לשנת 2023-24 - עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים

אינדקס השקיפות של GRI

מדדי GRI		דיווחי ManpowerGroup
תקן GRI 403 מ-2018: בטיחות וגהות בעבודה		
403-1	מערכת תפעולית לניהול בטיחות וגהות	השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – בטיחות וגהות
403-2	זיהוי סכנות והערכת סיכונים	השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – בטיחות וגהות
403-5	הדרכה ושמירה על בטיחות וגהות בקרב העובדים	השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – בטיחות וגהות
403-6	קידום של נושא בריאות העובדים	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – בטיחות וגהות
403-7	מניעה ומזעור של השפעות העבודה על הבטיחות והגהות שקשורות ישירות לקשרים עסקיים	השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – בטיחות וגהות
403-9	פציעות הקשורות לעבודה	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
תקן GRI 404 מ-2016: הכשרה, הדרכה וחינוך		
404-1	ממוצע שעות ההדרכה לכל עובד בשנה	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
404-2	תוכניות לשדרוג מיומנויות קיימות וניהול קריירה	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
תקן GRI 405 מ-2016: גיוון ושוויון הדמנויות		
405-1	גיוון בקרב גורמי הפיקוח והעובדים	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023 הצהרת פרוקסי לשנת 2024
405-2	יחס התגמול בין נשים וגברים	השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – גיוון, שוויון, הכלה ושייכות
תקן GRI 406 מ-2016: מניעת אפליה		
406-1	אירועי אפליה והפעולות המתקנות שננקטו	כפי שמוצג בקוד ההתנהגות והאתיקה העסקית שלנו, אנחנו מעודדים את כל העובדים לדווח על חששותיהם לממונים הישירים שלהם או למוקד הטלפוני לאתיקה עסקית. כל חשד להטרדה או אפליה נחקר ביסודיות, ובהתאם לממצאים, ננקטים אמצעים בדרג המתאים. הדיווחים שמתקבלים דרך המוקד הטלפוני לאתיקה עסקית מועברים לוועדת הביקורת של מועצת המנהלים. אנחנו לא מחייבים את עובדינו לטפל בטענות בדבר הטרדות מיניות באמצעות בורות פרטית.

אינדקס השקיפות של GRI

מדדי GRI		דיווחי ManpowerGroup
תקן GRI 413 מ-2016: קהילות מקומיות		
413-1	ארגונים עם תוכניות למעורבות עם קהילות מקומיות ופיתוחן	דוח ESG לשנת 2022-23 - עובדים ושגשוג השקפות ManpowerGroup בנושא ESG - זכויות אדם ו הון אנושי
תקן GRI 415 מ-2016: מדיניות ציבורית		
415-1	תרומות פוליטיות	קוד ההתנהגות והאתיקה העסקיות של ManpowerGroup אוסר בתכלית האיסור על שימוש בכספי החברה לתרומות פוליטיות. ב-2023, ManpowerGroup לא ביצעה אף תרומה פוליטית.
תקן GRI 418 מ-2016: פרטיות לקוחות		
418-1	תלונות מנומקות בנוגע להפרות של פרטיות לקוחות ואובדן נתונים של לקוחות	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023

אינדקס השקיפות של SASB

SASB Sustainability Accounting Standards Board (SASB) הוא ארגון ללא כוונת רווח שמתמקד בסיוע לחברות לזהות ולחשוף בפומבי את הנושאים הפיננסיים המהותיים ביותר להישרדותן, שהכי חשובים למשקיעים שלהן. SASB ניסח המלצות דיווח ספציפיות-לענף, כולל מדדי נטילת אחריות ופעילות, להסדרת פעילויות הדיווח הציבורי של עסקים.

אינדקס זה נועד לספק מפת דרכים לגילויים של ManpowerGroup לגבי נושאים שנזכרים בתקן לנטילת אחריות ביחס לשירותים מקצועיים ומסחריים בגרסה 2023-12.

מדדי נטילת אחריות		דיווחי ManpowerGroup
אבטחת נתונים		
SV-PS-230a.1	תיאור הגישה לזיהוי סיכונים לאבטחת נתונים והטיפול בהם	דוח ESG לשנת 2023-24 – עקרונות הממשל התאגידי
SV-PS-230a.2	תיאור של קווי המדיניות ונוהגי העבודה הקשורים לאיסוף מידע על לקוחות, שימוש בו ושימור שלו	הודעת הפרטיות הגלובלית של ManpowerGroup
SV-PS-230a.3	(1) הכמות של הפרות הנתונים, (2) אחוז ההפרות ש-(א) כרוך במידע עסקי חסוי של לקוחות ו-(ב) הפרות של מידע אישי, (3) מספר (א) הלקוחות ו-(ב) האנשים שהושפעו מההפרות	כל הפרה מהותית של אבטחת נתונים תיכלל בדוח הפיננסי השנתי שלנו לשנת 2023 . בשנת 2023 לא היו לנו הפרות מהותיות של אבטחת נתונים, ולא היו נתוני לקוחות שהושפעו ממצב כזה.
גיוון ומחויבות בכוח העבודה		
SV-PS-330a.1	אחוז הייצוג (1) המגדרי ו-(2) המגוון בקבוצה בקרב (א) ההנהלה הבכירה, (ב) ההנהלה הלא בכירה ו-(ג) כל יתר העובדים	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
SV-PS-330a.2	שיעור תחלופת כוח אדם (1) מבחירה ו-(2) מאילוץ בקרב העובדים	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
SV-PS-330a.3	רמת המחויבות של העובדים באחוזים	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
יושרה מקצועית		
SV-PS-510a.1	תיאור של הגישה להבטחת יושרה מקצועית	דוח ESG לשנת 2023-24 – עקרונות הממשל התאגידי השקפות ManpowerGroup בנושא ESG – אתיקה
SV-PS-510a.2	הסכום הכולל של הפסדים כספיים כתוצאה מהליכים משפטיים הקשורים ליושרה מקצועית	כל הליך משפטי מהותי ייכלל בדוח הפיננסי השנתי שלנו לשנת 2023 . ב-2023 לא היו לנו הפסדים כספיים מהותיים כתוצאה מהליכים משפטיים הקשורים ליושרה מקצועית.
מדדי פעילויות		
SV-PS-000.A	מספר העובדים לפי: (1) משרה מלאה וחלקית, (2) משרה זמנית ו-(3) עבודה תחת חוזה	נכון ל-31 בדצמבר 2023, היו לנו כ-27,900 עובדים בתעסוקה שוות ערך למשרה מלאה. בממוצע, אנחנו מצביעים מדי יום 500,000 עמיתים במשימות זמניות או תלויות-פרויקט אצל לקוחות החברה.
SV-PS-000.B	שעות עבודה שהושלמו על ידי עובדים, אחוז ניתן לגבייה	לא רלוונטי

אינדקס השקיפות של Stakeholder Capitalism Metrics

מדד Stakeholder Capitalism Metrics (SCM), שפותח על ידי הוועדה לעסקים בינלאומיים של הפורום הכלכלי העולמי (WEF), מגדיר ערכת יסוד של מדדים וגילויים לסנכרון בין נוהלי הדיווח הרגילים של עסקים על הביצועים בנושאי סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG), ולניהול מעקב אחר תרומותיהם של העסקים להשגת היעדים לפיתוח בר-קיימא (Sustainable Development Goals או יעדי SDG) על בסיס עקבי. ManpowerGroup הצטרפה לוועדה לעסקים בינלאומיים בשנת 2021, והתחייבה להתאים את נוהלי הדיווח שלנו למדדי הליבה של SCM. באינדקס זה סיפקנו קישורים לנתונים ולגילויים הזמינים נכון לרגע זה.

מדדי וגילויי הליבה של SCM		דיווחי ManpowerGroup: מיקומים והערות
עקרונות הממשל התאגידי		
מטרת הפיקוח	הגדרת מטרה - המטרה המוצהרת של החברה, כביטוי של האמצעים שדרכם עסק מציע פתרונות לבעיות כלכליות, סביבתיות וחברתיות. המטרה הארגונית צריכה ליצור ערך לבעלי העניין, כולל בעלי מניות.	דוח ESG לשנת 2023-24 - התוכנית שלנו לשינוי העולם באמצעות עבודה הצהרת פרוקסי לשנת 2024 דוח ESG לשנת 2023-24 - דבר ההנהלה שלנו
איכות הגוף המפקח	הרכב הגוף המפקח - הרכב הגוף המפקח בדרג הגבוה ביותר והוועדות שתחתיו לפי: יכולות הקשורות לנושאים כלכליים, סביבתיים וחברתיים; דרג ניהולי או לא ניהולי; אובייקטיביות; ותק הגוף המפקח; מספר המשרות וההתחייבויות המשמעותיות של כל חבר בגוף המפקח, ואופי ההתחייבויות; מגדר; השתייכות לקבוצות חברתיות בייצוג חסר; ייצוג של בעלי העניין.	הצהרת פרוקסי לשנת 2024
מעורבות בעלי העניין	נושאים מהותיים שמשפיעים על בעלי העניין - רשימת נושאים מהותיים לבעלי עניין מרכזיים ולחברה, אופן הזיהוי של נושאים אלה ואופן העירוב של בעלי העניין.	דוח ESG לשנת 2023-24 - תיאום ושיתוף פעולה גלובליים דוח ESG לשנת 2023-24 - מעורבות בעלי העניין
התנהגות אתית	מניעת שחיתות 1. האחוז הכולל של חברי הגוף המפקח, העובדים והשותפים העסקיים שקיבלו הדרכה על תקנוני המדיניות והנהלים של הארגון למניעת שחיתות, לפי אזור. א. המספר הכולל והאופי של אירועי שחיתות שאומתו במהלך השנה הנוכחית אך קשורים לשנים קודמות; וכן ב. המספר הכולל והאופי של אירועי שחיתות שאומתו במהלך השנה הנוכחית וקשורים לשנה זו. 2. דיון ביוזמות ובמעורבות בעלי העניין לשיפור סביבת התפעול והתרבות הארגונית הרחבות, במטרה למנוע שחיתות.	דוח ESG לשנת 2023-24 - אתיקה ויושרה, טבלת נתוני ביצועים מרכזיים מדיניות ManpowerGroup למניעת שחיתות
	מנגנונים מוגנים לקידום אתיקה ודיווח על הפרות - תיאור של מנגנונים פנים-ארגוניים וחיצוניים ל: 1. קבלת ייעוץ בנושא התנהגות אתית וחוקית ויושרה ארגונית; וכן 2. דיווח על חשדות להתנהגות לא אתית או לא חוקית והיעדר יושרה ארגונית.	דוח ESG לשנת 2023-24 - אתיקה ויושרה המוקד הטלפוני לאתיקה עסקית
פיקוח על סיכונים והזדמנויות	שילוב מנגנון לזיהוי סיכונים והזדמנויות בתהליך העסקי - גילויים לגבי גורמי סיכון והזדמנויות לארגון שיכולים לזהות בצורה ברורה את הסיכונים וההזדמנויות המהותיים המרכזיים שניצבים בפני החברה באופן ספציפי (בניגוד לסיכונים כלליים), התעניינות החברה ביחס לסיכונים אלה, האופן שבו סיכונים והזדמנויות אלה השתנו לאורך הזמן, והתגובה לשינויים אלה. הזדמנויות וסיכונים אלה צריכים לשלב סוגיות כלכליות, סביבתיות וחברתיות מהותיות, לרבות שינויי האקלים וטיפול בנתונים.	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023

אינדקס השקיפות של Stakeholder Capitalism Metrics

מדדי וגילויי הליבה של SCM	דיווחי ManpowerGroup: מיקומים והערות
כדור הארץ	
השינוי באקלים	פליטות של גזי חממה (GHG) – עבור כל גזי החממה הרלוונטיים (למשל דו-תחמוצת הפחמן, מתאן, תחמוצת החנקן, גזים מבוססי-פלואור וכדו'), יש לדווח על פליטות בסיווג 1 ובסיווג 2 ביחידות של טון מטרי שוות ערך לדו-תחמוצת הפחמן (tCO₂e) לפי פרוטוקול GHG.
	יישום המלצות TCFD – יישום מלא של המלצות כוח המשימה לגילויים פיננסיים הקשורים לאקלים (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD). במקרה הצורך, יש לציין ציר זמן של שלוש שנים לכל היותר עד ליישום מלא.
פגיעה במשאבי טבע	שימוש בקרקעות ורגישות אקולוגית – יש לדווח על המספר וההיקף (ביחידות של 10 דונם) של אתרים שנמצאים בבעלות החברה, נחכרים על ידה או מנוהלים על ידה, ושוכנים בתוך או ליד שטחים מוגנים ו/או אזורים מרכזיים של מגוון ביולוגי (אזורי KBA).
זמינות של מים מתוקים	צריכה ושאיבה של מים באזורים עם משאבי מים מוגבלים – יש לדווח על פעילויות שכרוכות בשאיבה מהותית של כמויות גדולות של מים, צריכה מהותית של כמויות גדולות מים, ועל האחוז של כל פעילות כזו באזורים עם משאבי מים מוגבלים ואזורים שחונים, בהתאם לנתונים המוצגים בכלי WRI Aqueduct. היכן שרלוונטי, יש לכלול בדיווח גם הערכה של אותו מידע גם לגבי שרשרת הערך המלאה (למעלה ולמטה).
עובדים	
כבוד ושוויון	גיוון והכללה (%) – אחוז העובדים לפי קטגוריית עובדים לפי קבוצת גיל, מגדר ומאפיינים אחרים של גיוון (למשל מוצא).
	שוויון בשכר (%) – היחס בין השכר והתגמול הבסיסיים לכל קטגוריית עובדים לפי מיקומי פעילות משמעותיים לתחומים בעלי עדיפות לשוויון: בין נשים וגברים, בין קבוצות אתניות גדולות וקבוצות מיעוט, ובין תחומי שוויון רלוונטיים אחרים.
מסגרת בדיקת הנאותות של ManpowerGroup בנושא זכויות אדם	רמת שכר (%) 1. היחסים בין שכר סטנדרטי ברמה התחלתית בהשוואה לשכר המינימום המקומי. 2. היחס בין התגמול השנתי הכולל של המנכ"ל לחציון התגמול השנתי הכולל של כל העובדים למעט המנכ"ל.
	הסיכון להעסקת ילדים, העסקה בכוח או העסקה בכפייה – הסבר על הפעולות והספקים שנחשבים כבעלי סיכון גבוה להעסקת ילדים, העסקה בכוח או העסקה בכפייה. סיכונים כאלה עלולים להתקיים ביחס ל: א. סוג הפעילות (למשל מפעל ייצור) וסוג הספק; וכן ב. מדינות או אזורים גיאוגרפיים שמתבצעות בהם פעולות או פועלים בהם ספקים שנחשבים בסיכון.

אינדקס השקיפות של Stakeholder Capitalism Metrics

מדדי וגילויי הליבה של SCM		דיווחי ManpowerGroup: מיקומים והערות
בריאות ורווחה נפשית	בטיחות וגהות (%) – המספר והיחס של מקרי מוות כתוצאה מפציעות הקשורות לעבודה; פציעות בעלות השלכות משמעותיות הקשורות לעבודה (לא כולל מקרי מוות); פציעות מתועדות הקשורות לעבודה; הסוגים העיקריים של פציעות הקשורות לעבודה; ומספר שעות העבודה שהושלמו. הסבר על האופן שבו הארגון מספק לעובדים גישה לשירותי בריאות שלא קשורים ישירות לתחום העיסוק, והיקף הגישה המסופקת לשכירים ועובדים.	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג , טבלת נתוני ביצועים מרכזיים ManpowerGroup מציעה לעובדים ועמיתים ביטוח בריאות ברוב תחומי השיפוט שבהם אין חובה משפטית להציע הטבות כאלה. פירוט זמין בדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023 , עמוד 9.
	הכשרות שסופקו (#, \$) – ממוצע שעות ההכשרה וההדרכה לאדם שהוענקו לעובדי הארגון במהלך פרק הזמן שדווח, לפי מגדר וקטגוריית עובד (המספר הכולל של שעות ההכשרה שסופקו לעובדים חלקי מספר העובדים). ההוצאה הממוצעת על הכשרה ופיתוח לכל עובד במשרה מלאה (העלות הכוללת של ההכשרה שסופקה לעובדים חלקי מספר העובדים).	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג , טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
שגשוג		
תעסוקה וייצור עושר	המספר המוחלט ושיעור התעסוקה 1. המספר הכולל ושיעור העובדים החדשים שהועסקו במהלך התקופה המדווחת, לפי קבוצת גיל, מגדר, קריטריוני גיוון אחרים ואזור. 2. המספר הכולל והשיעור של תחלופת העובדים במהלך התקופה המדווחת, לפי קבוצת גיל, מגדר, קריטריוני גיוון אחרים ואזור.	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג , טבלת נתוני ביצועים מרכזיים
	תרומה כלכלית 1. הערך הכלכלי הישיר שנוצר וחולק, על בסיס מצטבר, שמכסה את רכיבי הבסיס של הפעילות הגלובלית של הארגון, רצוי בהתפלגות לפי: • הכנסות • עלויות תפעול • שכר והטבות לעובדים • תשלומים לספקי הון • תשלומים לממשלה • השקעה בקהילה 2. סיוע פיננסי שהתקבל מהממשלה: סך כל הערך הכספי של הסיוע הפיננסי שהתקבל על ידי הארגון מהממשלה במהלך התקופה המדווחת.	דוח ESG לשנת 2023-24 – עובדים ושגשוג , טבלת נתוני ביצועים מרכזיים הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023
	תרומה להשקעות פיננסיות 1. סך כל ההוצאות ההוניות (CapEx) בניכוי פחת, בגיבוי הסבר לתיאור אסטרטגיית ההשקעה של החברה. 2. קניות חוזרות של מניות בתוספת תשלומי הדיבידנדים, בגיבוי הסבר לתיאור אסטרטגיית החברה להחזרת ההון לבעלי מניות.	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023
חדשנות של מוצרים ושירותים משופרים	סך כל ההוצאות על מו"פ (\$) – העלויות הכוללות הקשורות למחקר ופיתוח.	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023
חיוניות לקהילה ולחברה	סך המיסים ששולמו – סך כל המיסים הגלובליים שהחברה שילמה, כולל מס הכנסה תאגידי, ארנונה, מע"מ ללא ניכוי ומסי מכר אחרים, מיסים על תשלומי שכר ששולמו על ידי המעסיק וכל מס אחר שמהווה עלויות לחברה, לפי קטגוריית מס.	הדוח הפיננסי השנתי לשנת 2023