



# Trabajando para cambiar el Mundo

Reporte ESG 2022 – 2023

# Explora Nuestro Reporte ESG

**Mensaje ESG de nuestros Líderes** \_\_\_\_\_ 3-5

**Nuestro Impacto a Escala** \_\_\_\_\_ 6-10

Nuestro Plan: Trabajando para cambiar el Mundo – Nuestra Estrategía ESG \_\_\_\_\_ 7

Alineación y Colaboración Global \_\_\_\_\_ 8

Nuestros involucrados \_\_\_\_\_ 9

Asociaciones que impulsan nuestro Impacto \_\_\_\_\_ 10

Premios y Reconocimientos \_\_\_\_\_ 10

**Planeta** \_\_\_\_\_ 11-16

Nuestro Plan de Acción Climático \_\_\_\_\_ 13

Nuestros Resultados \_\_\_\_\_ 14

Nuestras Historias \_\_\_\_\_ 15-16

**Gente y Prosperidad** \_\_\_\_\_ 17-29

Nuestro Enfoque \_\_\_\_\_ 19-20

Objetivo Uno: Nuestros Empleado \_\_\_\_\_ 21-23

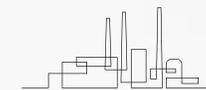
Objetivo Dos: Nuestros Clientes, Candidatos y Asociados \_\_\_\_\_ 24-26

Objetivo Tres: Nuestra Cadena de Suministro y Nuestro Impacto en la Comunidad \_\_\_\_\_ 27-29

**Principios de Gobierno** \_\_\_\_\_ 30-36



## Mensaje de Nuestro Presidente y Director General



Cada año, millones de personas confían en nosotros para que los apoyemos en su carrera profesional y cientos de miles de empresas ponen en nuestras manos su estrategia de talento y sus necesidades de fuerza laboral. Nos tomamos muy en serio esta confianza y estamos comprometidos con nuestro propósito de que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo. Así es como podemos crear un camino para que todos construyan prosperidad, produciendo mayor equidad, inclusión, oportunidades y una sociedad más sana y feliz.

Por eso, el tema del informe de este año de Trabajando para Cambiar el Mundo es con Impacto a escala, que refleja la gran oportunidad que tenemos de marcar la diferencia en las vidas de personas de todo el mundo, desde la re-capacitación para puestos de TI en demanda a través de nuestras Academias Experis TI, pasando por el potencial con nuestro programa Manpower MyPath, y mejorando las habilidades de aquellos que impulsarán la transición verde con nuestras Academias Manpower.

Este enfoque no podría ser más oportuno ya que celebramos nuestro 75 Aniversario. ManpowerGroup siempre ha estado a la vanguardia del seguimiento de las tendencias del mercado laboral y, hoy en día estamos siendo testigos de la aceleración de la

automatización, un mayor enfoque en una transición verde equitativa, y la aparición de la IA generativa que está transformando las industrias y las economías. Esta convergencia crea una oportunidad para que las personas realicen un trabajo más significativo, siempre que cuenten con las competencias adecuadas. Nos comprometemos a ofrecerles orientación, formación y experiencia para encaminarlos hacia el éxito y ayudarlos a navegar por un mundo laboral cada vez más sustentable y digital.

Estoy orgulloso de la energía y el entusiasmo con el que nuestros colaboradores de ManpowerGroup en todo el mundo están adoptando este momento. Los datos y las historias destacadas en este informe demuestran nuestra creencia absoluta en el potencial único de las personas, y nuestro compromiso de prepararlos para un futuro que es más grande que el pasado.

Estoy entusiasmado por trabajar con nuestros empleados y socios para seguir avanzando en nuestros objetivos ESG durante este año y en el futuro.

**Jonas Prising, Presidente y Director General**



## Mensaje de nuestro Director de Sustentabilidad



Las personas a las que impactamos, el planeta que amamos y las comunidades en las que viven y trabajan son lo que nos impulsa en nuestro propósito de que el trabajo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo.

Para nosotros, ESG es un viaje, en los buenos tiempos y durante los desafíos, no es un resultado o un accesorio. Nuestro Reporte *Trabajando para Cambiar el Mundo* refleja los avances, pero el verdadero impacto se percibe en los millones de personas que trabajan para que el mundo funcione en organizaciones que se ajustan a sus valores, al tiempo que adquieren nuevas competencias y contribuyen a que las comunidades sean más prósperas.

Siempre hemos visto la conexión entre la E y la S, y hemos creído que una acción climática positiva también es buena para la sociedad y la economía. En el informe de este año compartimos por primera vez nuestro compromiso con una transición ecológica que dé prioridad a las personas y explicamos cómo estamos trabajando con las empresas para redoblar sus objetivos de sostenibilidad.

Muchas profesiones, desde logística a las finanzas, se verán afectadas por la transformación ecológica de los puestos de trabajo. Existe una necesidad urgente de que las empresas se replanteen cómo contratar, formar, retener y comprometer a los talentos ecológicos para obtener una ventaja competitiva, y nosotros estamos decididos a desempeñar nuestro papel.

Estamos comprometidos con el progreso, no con promesas, y nunca nos detendremos en nuestra tendencia a la acción. Gracias a todos los que han contribuido a los resultados de este informe, e invitamos a nuestros socios y partes interesadas a unirse a nosotros en *Trabajar para Cambiar el Mundo*.

**Ruth Harper, Director de Sustentabilidad**

## Destacados 2022 / 2023

### Planeta

Reducción de emisiones directas un **32%**, en comparación con 2019 (Alcance 1 y 2), lo que nos acerca a nuestro objetivo de Cero Neto para 2045.



Adquirimos electricidad renovable en mercados clave como Australia, Francia, Japón, España y Reino Unido. **Nuestro objetivo es obtener un 100% de energía renovable en nuestros mercados clave para 2030.**

**Conversión de vehículos de flota a eléctricos en seis países:** Bélgica,

Francia, Alemania, Italia, Países Bajos y Reino Unido, sumando más de 300 vehículos eléctricos en el último año.



### Personas y Prosperidad

En colaboración con InnoEnergy, nos comprometimos a **formar y actualizar a 800.000 trabajadores** para empleos sostenibles en toda Europa en la cadena de valor de las baterías para finales de 2025.



Se pretende formar, capacitar o **contratar a 10 millones de personas en empleos verdes** de aquí a 2030.

Nuestro compromiso con la igualdad de género es **alcanzar el 50% de mujeres puestos de liderazgo global** en 2025.



Ampliación de los programas Manpower MyPath® y Experis Academy, que fomentan la empleabilidad para trabajos en crecimiento en todos los sectores. A la fecha, **nuestro programa Manpower MyPath ha transformado más de 230.000 vidas.**

Lanzamos programas para promover la inclusión de la discapacidad y el empleo de personas LGBTQ+ en Italia, Singapur, España y el Reino Unido, **continuando con nuestro compromiso de fomentar la Diversidad, la Igualdad, la Inclusión y la Pertenencia en el lugar de trabajo.**



Comprometidos en capacitar y emplear a más de 45.000 refugiados en Europa en los próximos tres años.

### Principios de Gobierno

Reconocida como una de las **Empresas Más Éticas del Mundo por Ethisphere** por decimocuarta vez.



Obtuvimos nuevas calificaciones EcoVadis en 8 países y en todo el mundo en 2022, con lo que nuestro total acumulado de calificaciones de Platino, Oro, Plata y Bronce asciende a **más de 24 países.**



Elaboración de directrices para el **uso ético y responsable de la inteligencia artificial (IA).**

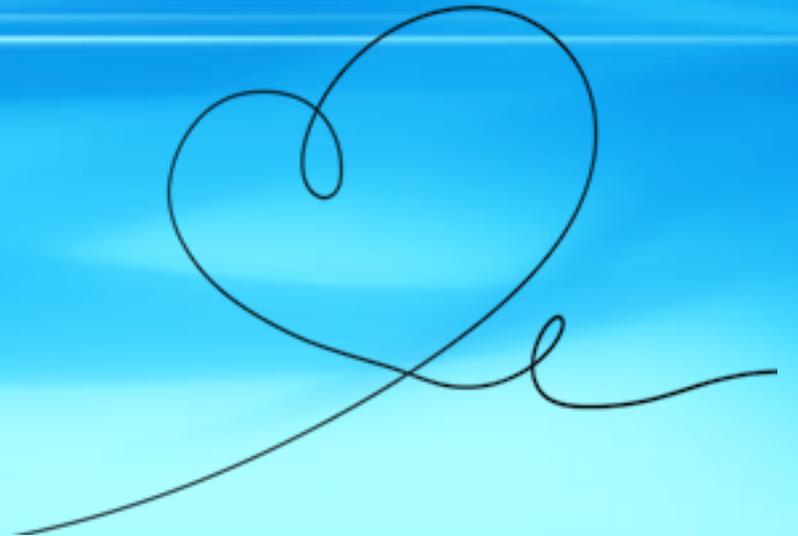


Reconocida por la Human Rights Campaign como **uno de los mejores lugares para trabajar por la igualdad LGBTQ+.**



# Impacto a Escala

Enfoque sobre dónde podemos marcar la diferencia. Juntos.



## Plan Trabajando para Cambiar el Mundo

Nuestros tres pilares estratégicos nos guían hacia un mismo objetivo: cumplir nuestro propósito de que el trabajo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo.



### Environmental (E)

Cumplir nuestros objetivos científicamente validados para reducir las emisiones en 2030 y llegar a Cero en 2045

### Social (S)

Ser Creadores de Talento a escala y encontrar un trabajo significativo para todos

### Governance (G)

Establecer normas éticas estrictas para nuestro sector y crear valor a largo plazo para todos los accionistas.

### Alcance de este Reporte

El presente informe se ha elaborado con datos cuantitativos sobre los resultados obtenidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, así como los acontecimientos ocurridos durante el primer semestre de 2023. Alineado a las normas de la Global Reporting Initiative (GRI), el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y el Stakeholder Capitalism Metrics del Foro Económico Mundial (WEF).

Este informe también sirve como nuestra Comunicación sobre el Progreso (CoP) de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGs) de la ONU.

Los datos de este informe se obtuvieron de nuestra operación global en más de 70 países y territorios, a menos que se indique lo contrario.



## Alineación y Colaboración Global

Colaboramos activamente con las Naciones Unidas desde que firmamos los principios de sostenibilidad del Pacto Mundial de la ONU en 2006. En 2015, la ONU estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ('SDGs', por sus siglas en inglés). Estamos comprometidos con la difusión de todos, pero nos centramos en aquellos en los que podemos tener un mayor impacto.



Photo: ManpowerGroup Headquarters in Milwaukee, Wisconsin



Nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de hacer todo lo posible por cambiar el mundo para todos - de nuestros trabajadores, asociados, candidatos, clientes, proveedores, vendedores, socios, comunidades y la sociedad en general.

Nos comprometemos con nuestros grupos de interés para entender los asuntos más importantes para ellos y los hemos clasificado por prioridades.

Esto impulsará nuestra estrategia de comunicación y aplicación.



## Colaboraciones que impulsan el Impacto a Escala

Estamos comprometidos con los resultados sociales positivos y eso se refleja en las organizaciones con las que colaboramos — principales ONG's, marcas mundiales y asociaciones, cada una con su propio legado de hacer del mundo un lugar mejor para vivir y trabajar.



Firmamos el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** desde 2006



Socio estratégico del **Foro Económico Mundial**



Miembro Fundador de la **Confederación Mundial del Empleo**



Socio de **JA Worldwide** por más de dos décadas



Miembro del **Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible**



Miembro de **Tent Partnership for Refugees**

Fotos: (Arriba) Presidente y Director General, Jonas Prising, la Directora Comercial, Becky Frankiewicz, en la Reunión Anual del Foro Económico Mundial 2023 en Davos, Suiza, (Derecha) Nuestros empleados celebrando el Orgullo LGBTQ+ en Singapur

## Premios y Reconocimientos

Estamos orgullosos de ser reconocidos por nuestra ética, prácticas responsables de negocio y nuestro compromiso de impulsar un cambio positivo en las comunidades a las que servimos.

Los primeros de nuestro sector en validar nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030 mediante la iniciativa **Science Based Targets (SBTi)**.

Logramos nuevas distinciones **EcoVadis de Platino, Oro y Plata en 8 países**, lo que eleva nuestro total acumulado a más de 24 países y a nivel mundial.

Reconocida como mejor lugar para trabajar en EE.UU. por el **Índice de Igualdad de Discapacidad** por séptimo año consecutivo.

Ha recibido una puntuación perfecta en el **Índice de Igualdad Empresarial por la inclusión de LGBTQ+** por séptimo año consecutivo.

Nombrada una de las **Empresas Más Éticas del Mundo** por decimocuarta vez — más que ninguna otra organización de nuestro sector.



# Planeta

Cumplir nuestros objetivos científicamente comprobados de reducir las emisiones para 2030 y alcanzar el objetivo de cero emisiones netas en 2045 o antes.





## Medir, Reducir, Equilibrar

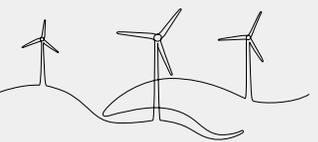
Como empresa global, creemos que es imperativo medir nuestro impacto en toda nuestra cadena de valor y poner de nuestra parte para reducir las emisiones siempre que podamos. Nuestros objetivos de reducción de emisiones están validados por la Science-Based Targets initiative (SBTi), y seguimos trabajando para lograr la transición a cero emisiones netas en 2045 o antes.



## Nuestro Plan de Acción Climático

Nuestros objetivos de emisiones para 2030 están validados por el SBTi. Están alineados con los objetivos del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y confirman nuestros planes para contribuir a limitar el calentamiento global a 1.5°C.

Nuestro Plan de Transición Climática se centra en cinco iniciativas para lograr un impacto a escala.



*“Creemos que lo importante se mide, y lo que se prioriza y comunica se hace.” -Jonas Prising, Presidente y Director General*

### Nuestras Iniciativas de Acción climática



## Nuestros Resultados

Seguimos avanzado a buen ritmo en nuestra acción climática para reducir las emisiones. Nos comprometemos a desarrollar nuevas prácticas y comportamientos que nos permitan gestionar y reducir nuestras actividades de mayor impacto.

### Emisiones Directas (Alcance 1 y 2)

Nuestras emisiones de 2022 fueron un 32% menos que en 2019. Al igual que muchas organizaciones, a medida que nuestros empleados volvieron al lugar de trabajo, las emisiones directas basadas en los desplazamientos aumentaron un 12 % de 2021 a 2022.

### Emisiones de la Cadena de Valor (Alcance 3)

Las emisiones de nuestra cadena de valor aumentaron un 13% de 2021 a 2022 debido a un repunte de la actividad empresarial. Los viajes de negocios aumentaron un 134 % al reanudarse las reuniones en persona y con clientes, incluso a un nivel menor tras la pandemia. En 2022, implementamos mejoras en la calidad de los datos y la metodología de cálculo, incluida la eliminación de los traslados de los asociados en apego a las últimas recomendaciones de la SBTi, y la adición de las emisiones Well-to-Tank (WTT) a los desplazamientos de los empleados, en cumplimiento de las normas de mejores prácticas.

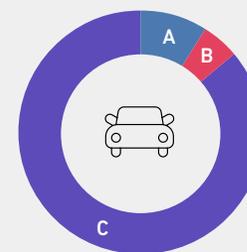
También ajustamos nuestra metodología de cálculo para la adquisición de bienes y servicios de CEDA 5 a CEDA 6, lo que ha aumentado la precisión de la contribución de cada país a las emisiones.

#### Metodología

Los datos se recaban en mercados que representan más del 85% de los ingresos mundiales en 16 mercados clave. Para tener en cuenta el 100% de nuestras operaciones, se calculan los valores que faltan en los países que informan, y el total se extrapola a los países que no informan utilizando datos sobre ingresos equivalentes a tiempo completo. Nuestra huella de emisiones es completada por consultores externos, aprovechando las orientaciones del Protocolo de GEI. Trabajamos continuamente para aumentar la transparencia de los datos, la calidad y la cobertura de nuestros informes de emisiones, y estamos satisfechos con nuestros progresos.

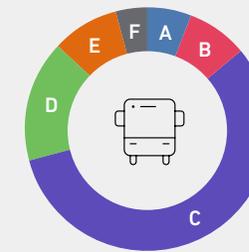
## Progreso para Reducir Nuestras Emisiones

2021 Emisiones GEI - por Alcance



- A | Alcance 1 - 9%
- B | Alcance 2 - 5%
- C | Alcance 3 - 86%

2021 Emisiones GHG - por Fuente



- A | Oficina - 6%
- B | Flotilla - 8%
- C | Bienes y Servicios adquiridos - 57%
- D | Traslados al Trabajo - 16%
- E | Viajes de Negocio - 9%
- F | Otras - 4%

## Evolución de las emisiones de GEI (TCO2E)

	2019	2022	% de cambio con respecto a la referencia de 2019
<b>Alcance 1</b>	21,499	19,359	-10%
<b>Alcance 2 (market-based)</b>	22,096	10,316	-53%
<b>Alcance 3</b>	285,375	181,711	-36%
<b>Total</b>	<b>328,970</b>	<b>211,386</b>	<b>-36%</b>



Un objetivo clave de nuestra estrategia es reducir la cantidad de energía que utilizamos y adquirir electricidad renovable para compensar el resto.

En muchos de nuestros mercados clave, como Australia, Francia, Japón, España y el Reino Unido, estamos adquiriendo electricidad renovable. Bélgica y los Países Bajos están llevando a cabo ambiciosos planes de generación de electricidad a partir de paneles solares.

En Francia, hemos desarrollado un Plan de Ahorro Energético para abordar la eficiencia energética. Además de utilizar luces LED y sensores de movimiento, el plan incluye el apagado de la iluminación durante la noche, la eliminación de la iluminación de los letreros y el ajuste de los controles de temperatura de los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado así como los calentadores de agua. Estamos aprovechando iniciativas similares en otros mercados.

En 2022, ahorramos 1,225 tCO<sub>2</sub>e mediante la compra de energías renovables, lo que equivale a las emisiones de 154 hogares a lo largo de todo un año.



## Electrificar Nuestra Flotilla

Estamos transformando nuestra flotilla de Vehículos Eléctricos (VE) en seis mercados clave en los que tenemos la mayor presencia de flotas -Países Bajos, Bélgica, Reino Unido, Alemania, Italia y Francia — y estamos avanzando a buen ritmo, con la incorporación de 307 VE el año pasado.

En Bélgica, estamos poniendo en marcha un Plan de Movilidad para incentivar a los empleados a que cambien el coche de la empresa y opten por medios más ecológicos. El Plan también incluye un programa para instalar estaciones de recarga de VE en los hogares de los empleados: actualmente hay 33 estaciones operativas.





## Descarbonizar los traslados hacia el Trabajo

Con 30,000 empleados en todo el mundo, los traslados al trabajo representan el 19% de nuestras emisiones de Alcance 3, y por ello trabajamos para que nuestros empleados puedan elegir alternativas de movilidad más ecológicas.

En 2022, realizamos nuestra segunda encuesta anual sobre Movilidad al Trabajo, con 43,500 respuestas, lo que supone un aumento del 167% respecto al año anterior incluyendo mercados clave como EE.UU. y Japón.

- En otros mercados de ManpowerGroup, como Australia, Alemania y los Países Bajos, se ofrecen tarjetas de movilidad a los empleados para subsidiar sus traslados diarios.
- Nuestras oficinas de Francia y Suiza han eliminado la disponibilidad de estacionamiento y se han reubicado más cerca de los centros de transporte público.

*Fotos: (Arriba) Empleados suecos se desplazan al trabajo en bicicleta como parte de nuestros esfuerzos por promover alternativas más ecológicas en todo el mundo.*

## Reducir los Viajes de Negocio

Los viajes de negocios se mantienen por debajo de los niveles prepandémicos y los nuevos comportamientos se han convertido en una característica permanente del trabajo. Nuestros empleados aprovechan ahora nuestra Política de Viajes Eco-responsables, tomando mejores decisiones sobre cuándo y cómo viajan.

Fomentamos el uso de la tecnología para reducir los viajes y, cuando no es posible, ayudamos a las personas a optar por opciones con bajas emisiones.



## Involucrar a los Proveedores para Reducir el Impacto

Los bienes y servicios que adquirimos constituyen la mayor parte de nuestras emisiones de Alcance 3, con un 66%. Reconocemos la importancia de colaborar con nuestros proveedores para reducir nuestra huella de GEI y alcanzar nuestros objetivos para 2030.

- En Noruega, solicitamos a todos los grandes proveedores que obtengan una certificación medioambiental en los próximos tres años y que establezcan objetivos de reducción de emisiones.
- En Italia, estamos cambiando a impresoras de inyección de tinta que reducen el consumo de energía y las emisiones de CO2 en un 56%. Todos los cartuchos de impresión usados se reciclan y reutilizan siempre que es posible.



# Gente y Prosperidad

Impacto social en un mundo laboral en constante cambio.





## **Nos encontramos en un punto de inflexión, un momento de transformación en el mundo laboral.**

Las tendencias que estamos siguiendo desde hace tiempo – los cambios demográficos, el auge de la elección individual, la disrupción tecnológica y la sofisticación de los clientes — se están acelerando, y la demanda de soluciones innovadoras de empleabilidad y de personas con las habilidades necesarias para adaptarse es más importante que nunca.

Los empleadores necesitan mano de obra calificada y las personas necesitan organizaciones inclusivas que les ayuden a liberar su verdadero potencial y desarrollar habilidades para una larga vida laboral.

ManpowerGroup se creó para este momento. Permitir que las personas desarrollen su potencial de empleo, se sientan incluidas, contribuyan a un propósito superior y trabajen de forma que se adapte a su vida personal, está en nuestro alcance y estamos preparados para afrontar el reto.



## Nuestro Plan de Gente y Prosperidad

Para nosotros, la S de ESG tiene que ver con Gente y Prosperidad. Cómo nos convertimos en Creadores de Talento a Escala, promoviendo la Diversidad, la Equidad, la Inclusión y la Pertenencia (DEIB), y mejorando la empleabilidad y la prosperidad para todos. Así es como creamos un entorno en el que las personas pueden prosperar — salarios justos, bienestar, desarrollo de competencias y equilibrio entre trabajo y vida personal para todos.

Por eso **creemos en el Trabajo Neto Positivo**, donde las personas están mejor mientras trabajan con nosotros -o incluso si nos dejan- de lo que estaban cuando llegaron. En un momento en el que la escasez de talento alcanza cuotas sin precedentes, el empleo positivo neto es la forma de garantizar que las empresas accedan a la diversidad de talentos calificados que necesitan para tener éxito.

Para nosotros, eso significa reskilling y upskilling de las personas para que tengan más competencias y oportunidades profesionales, garantizando al mismo tiempo que las organizaciones dispongan del talento que necesitan. Al aumentar la empleabilidad de las personas, les proporcionamos un mayor control de su prosperidad, su potencial de ingresos y creamos un **Trabajo Significativo para Todos**.

Para crear un Impacto a Escala, creemos que la S de ESG necesita un enfoque basado en datos y en la ciencia, centrado en las métricas y los informes como la E – e incluso un progreso más rápido.

## Nuestras Iniciativas de Gente y Prosperidad



## Cómo se puede adoptar un enfoque que dé prioridad a las personas y se base en la ciencia del impacto social

Las organizaciones pueden alinearse en la medición y presentación de informes sobre el progreso en el impacto social siguiendo un enfoque similar basado en la ciencia para medir el E de ESG: El Alcance 1, dentro de nuestro control directo, Alcance 2 control indirecto, y Alcance 3, la cadena de suministro más amplia y las comunidades en las que operan.





## Alcance 1

### Impacto Directo — Nuestros Empleados ManpowerGroup

Nuestro éxito en la creación de valor y la entrega de Impacto a Escala depende de nuestra capacidad para aprovechar el potencial de nuestros 30.000 empleados de ManpowerGroup en más de 70 países y territorios en los que operamos.

#### Progresos en la paridad de Género — Expansión de Nuestras Ambiciones

Nuestro principal objetivo global en materia de DEIB es apoyar la diversidad de género a nivel de liderazgo.

Además, los países seleccionan una segunda dimensión de diversidad e informan sobre los progresos realizados en relación con ese objetivo. Algunos ejemplos son: Representación de las Primeras Naciones en Australia, personas con discapacidad en Japón, jóvenes en México, LGBTQ+ en los Países Bajos, diversidad de edad en España y diversidad racial y étnica en EE.UU.

Para avanzar en nuestros objetivos de género – sabemos que lo que importa se mide, por lo que los avances en paridad de género se incluyen en los tableros de indicadores de nuestro liderazgo. En 2019, nos fijamos el objetivo de alcanzar un 40% de mujeres en el liderazgo mundial para 2025. Desde entonces hemos ampliado nuestro compromiso y ahora aspiramos a alcanzar el 50 % de mujeres en el liderazgo mundial para ese mismo año.

Algunos países ya han superado ese objetivo – Italia tiene un 67% de mujeres en puestos directivos, Suecia un 60% y Francia un 42%. Y otros países siguen avanzando. Por ejemplo, en Japón el liderazgo femenino pasó del 6% en 2021 al 15% a finales de 2022.

#### Contamos con planes sólidos para alcanzar nuestros objetivos:

- Medir nuestro progreso y establecer KPI's para acelerar la igualdad de género.
- Construir una línea de sucesión en el liderazgo para las mujeres y que los líderes ayuden a trazar estas trayectorias profesionales.
- Desarrollar el talento femenino a través de nuestras 3 E's – Educación, Experiencia y Exposición.
- Patrocinio y orientación, porque conocemos el valor de tener a alguien a tu lado que te defienda.

#### La Diversidad Comienza desde arriba

##### Consejo de Administración

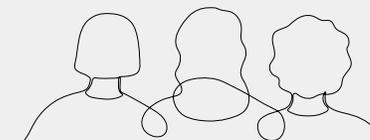
- Supera el 30% de diversidad de género por más de 10 años
- 17% diversidad racial
- 42% de No Nacidos en EE.UU.

##### Equipo Directivo

- 27% mujeres
- 36% diversidad racial
- 72% de No Nacidos en EE.UU.

##### Equipo Directivo Global

- 33% de los 93 líderes en la empresa son mujeres



## Crear una Cultura Diversa

*“La cultura es el pegamento que mantiene unida a una empresa. Debe existir fuera del edificio — no es un lugar físico ni una persona — es cómo pensamos y actuamos todos, nuestras creencias y comportamiento.”*

*-Becky Frankiewicz, Directora Comercial*

Nuestra estrategia DEIB está estrechamente vinculada a la cultura, el propósito y los valores de nuestra empresa. Diseñamos, impartimos y ampliamos nuestros programas para que podamos reconocer nuestros sesgos individuales, desarrollar comportamientos inclusivos y construir una cultura de empresa que funcione para todos.

Ayudar a nuestros empleados a comprender que los prejuicios operan de forma sistémica y deben abordarse a nivel individual e institucional forma parte de la creación de una cultura inclusiva.

En EE.UU., Reino Unido e Italia, 1,500 empleados han completado la capacitación para la inclusión impartida a través de sesiones de microaprendizaje, sesiones de orientación y círculos de aprendizaje en los que las personas se reúnen para interactuar, comprender y crecer. Los nuevos empleados reciben formación específica y práctica sobre DEIB como elemento clave de nuestro proceso de contratación.

Fotos: (Arriba) Syneathia LaGrant, VP Talento y Desarrollo, (Centro) Empleadas de ManpowerGroup celebran el Día Internacional de la Mujer en Milwaukee, (Abajo) Becky Frankiewicz, Directora Comercial



Nuestros Empleados

*“Ser creadores de talento empieza por nuestra propia gente. Nos comprometemos a guiar a nuestros empleados para que adquieran nuevas habilidades que les permitan desarrollar su carrera profesional, tanto si se quedan con nosotros como si se marchan. Esta es nuestra promesa a nuestra gente.”*

*-Syneathia LaGrant, VP Talento y Desarrollo*

## Formar Líderes desde Adentro

Nuestros tres programas globales de liderazgo preparan y aceleran a los líderes para que tengan éxito en sus futuras funciones mediante una combinación de evaluación, coaching, contacto con altos directivos, proyectos de extensión y formación específica de desarrollo.

Sabemos que este enfoque funciona — una vez finalizado el 60% o de los participantes realiza cambios positivos en su carrera profesional al cabo de un año y el 68% a los dos años.

### Nuestros Tres Programas Globales de Desarrollo del Liderazgo

**future**  
LEADER PROGRAM

Apoya el alto rendimiento en la transición de colaborador individual a líder de primer nivel

**accelerated**  
LEADERSHIP PROGRAM

Atraer y sentar las bases para el desarrollo acelerado de futuros líderes potenciales de alto nivel

**strategic**  
LEADERSHIP PROGRAM

Preparar a los participantes para un papel de liderazgo global proporcionándoles el desarrollo necesario para garantizar su éxito en el futuro

## La Salud Mental Importa



El bienestar y la resiliencia de los empleados han pasado a ocupar un lugar prioritario en la agenda de las empresas de todo el mundo.

- Casi la mitad de los trabajadores se sienten estresados o agotados la mayoría de los días.<sup>1</sup>
- El 88% de los trabajadores desearía que sus líderes comprendieran mejor los retos a los que se enfrentan fuera del trabajo, desde el cuidado de los hijos y los padres ancianos, hasta las preocupaciones económicas.<sup>1</sup>

Todo empieza por la cultura y el liderazgo. Nuestros principales líderes mundiales han recibido formación sobre la importancia de una “cultura de la Atención” para todas las personas, y para demostrar a sus equipos nuestras normas de **Claridad, Atención y Crecimiento**.

- En Reino Unido, formamos a personas para que se conviertan en Primeros Auxilios en Salud Mental, dedicados a eliminar el estigma en torno a la salud mental en el trabajo y a identificar los síntomas del agotamiento y otros problemas.
- En Suecia, los directivos reciben formación en salud mental para reconocer el estrés y otros problemas en el lugar de trabajo.

*“Los recientes trastornos nos han obligado a todos a considerar lo que realmente valoramos, y tenemos una oportunidad única en una generación para replantearnos la forma en que las personas trabajan y viven. Tenemos que ser conscientes de la carga que soportan nuestros empleados y comprometernos activamente a luchar contra el estigma que rodea a la salud mental en el lugar de trabajo.”*

*-Michelle Nettles, Directora General de People & Culture*



Foto: Directora General de People & Culture Michelle Nettles

<sup>1</sup> What Workers Want: From Surviving to Thriving at Work, <https://go.manpowergroup.com/whatworkerswant>



Nuestros Empleados

## De Reclutadores a Agentes de Talento

Gracias a la formación personalizada, 3,700 reclutadores se han convertido en Agentes de Talento. Expertos en evaluación, datos y coaching, ahora pueden ofrecer a los empleados orientación profesional personalizada para ayudarles a progresar en el trabajo y aumentar su potencial de ingresos.

## Desarrollar habilidades de ventas de última generación

Tenemos más de 3.200 alumnos activos en nuestra Academia Global de Ventas, que participan en microaprendizajes en línea sobre temas como ESG y datos e información. Nos estamos preparando para ampliar esta formación a países de habla no inglesa en los próximos meses.



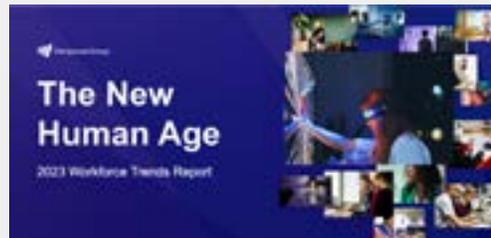


## Alcance 2

### Impacto Indirecto — Nuestros Candidatos, Asociados y Clientes

Cada año, en más de 70 países y territorios, creamos talento a escala proporcionando a millones de trabajadores orientación, asesoramiento, evaluaciones, coaching, upskilling, reskilling y posibilidades de empleo sostenible.

A través de nuestro programa Manpower MyPath y de las Academias Manpower y Experis, así como de nuestra red mundial de Agentes de Talento y reclutadores dedicados, asesoramos, entrenamos y guiamos a cientos de miles de personas en el camino hacia el empleo que se adapte con su pasión y que saque a relucir su potencial.



## Crear Oportunidades en un Mundo Laboral en Evolución

A través de nuestro programa Manpower MyPath, nuestros agentes de talento especializados ofrecen orientación, desarrollo y capacitación personalizada y basada en datos para que nuestros asociados de Manpower puedan capacitarse para puestos de trabajo en sectores en crecimiento, como la fabricación avanzada, la tecnología de la información, la cadena de suministro y el servicio al cliente.

Los asociados se benefician del aprendizaje de nuevas habilidades y de la mejora de su empleabilidad, mientras que los clientes pueden acceder a una creciente reserva de talento en demanda.

MyPath ha beneficiado a más de 230,000 personas hasta la fecha y los asociados de MyPath representan ya el 38% de nuestra reserva de talento, en casi 13.000 clientes y 15 mercados.

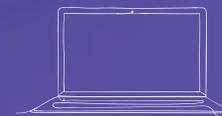


### Manpower MyPath para el éxito

- A través de MyPath, aprovechamos los datos acumulados para mejorar continuamente nuestra capacidad de medir el rendimiento actual y predecir el potencial futuro.
- Los participantes de MyPath forman nuestra creciente reserva de talento motivado y en demanda, con mayores tasas de retención, lealtad y reasignación: Tienen un 36% más de probabilidades de ser reasignados que las personas que no participan en MyPath. En Japón y el Reino Unido -dos de nuestros mayores mercados - el 90% de los asociados MyPath son reasignados.
- Los Asociados MyPath están más comprometidos, satisfechos y son más propensos a recomendar - NPS (Net Promoter Score) en 5 puntos más alto que aquellos que no participan en MyPath.
- Estamos comprometidos a ser Creadores de Talento a Escala a nivel global, identificando potencial, cerrando brechas de habilidades: Así es como mejoramos la empleabilidad y construimos una fuerza laboral más resistente y preparada para el futuro.



Candidatos, Asociados  
y Clientes



## Un enfoque humano de la transformación tecnológica

La demanda de talento tecnológico sigue superando a la oferta, ya que las organizaciones compiten por personal capacitado para diseñar, implantar e impulsar la adopción de tecnologías de nueva generación. Nuestro negocio Experis también está creando talento a escala. Experis se compromete a ser un motor de talento que genere conocimiento mediante la mejora de la competencia de nuestros reclutadores y asociados para que sean expertos en tecnología emergente, habilidades y la disponibilidad de talento que las organizaciones necesitan para desplegar sus inversiones tecnológicas y aprovechar el rendimiento de dichas inversiones.

- **Experis Academy** ofrece formación tecnológica intensiva y entrenamiento en aplicaciones empresariales, nube e infraestructura, servicios de transformación empresarial y espacio de trabajo digital para los recién llegados a la industria de la tecnología y para aquellos que se están actualizando o cambiando de puesto. En 2022, formamos a más de 3.200 personas para más de 250 clientes.
- **La Academia ofrece ahora más opciones de aprendizaje a distancia en el Metaverso.** Nuestra plataforma de onboarding inmersivo dio la bienvenida a su primera generación de estudiantes que aprendieron habilidades de UX en la Virtual Experis Academy. El objetivo es formar a 10.000 candidatos al año, haciendo que la formación en TI de alta calidad sea accesible para todos a través de un enfoque omnicanal del aprendizaje experiencial.
- **Nuestro Talent Solutions PowerSuite™ Next for Career Transitions** ofrece asesoramiento virtual personalizado, recursos de autoayuda, mejora de las cualificaciones y búsqueda de empleo para ayudar a las personas que han sido despedidas a desarrollar sus capacidades, aumentar su confianza y dar el siguiente paso en su carrera profesional.

## Verde significa Crecimiento



La transición ecológica está dando forma a las estrategias de contratación en todo el mundo y estamos proporcionando las soluciones prácticas para guiar a las empresas a través de estos cambios, junto con la formación y la educación que las personas necesitan para desarrollar habilidades medioambientales avanzadas y aprovechar las nuevas oportunidades para ellos y sus familias.

- 70% de las empresas están contratando o planificando empleos y competencias ecológicas.
- 66% de los puestos de fabricación deberán modernizarse, actualizarse o renovarse para hacer frente a la transición ecológica.
- ManpowerGroup se compromete a formar, desarrollar y emplear a 10 millones de personas en puestos de trabajo ecológicos de aquí a 2035.



## Liderar el DEIB

Ofrecer un trabajo significativo para todos significa garantizar que todos sean bienvenidos y sepan que sus contribuciones son valoradas. Estamos orgullosos de nuestros programas para crear igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su sexo, identidad, capacidades físicas o mentales.

- En el **Reino Unido**, estamos formando y colocando a personas con autismo en empleos tecnológicos
- En **Italia**, nuestro programa de Inclusión de Discapacitados ha impactado a 570 personas desde 2022
- En **España**, nuestro programa Diversity Matters ayuda a los estudiantes discapacitados a avanzar en su carrera profesional
- En **Singapur**, #PridePass, un completo sitio agregador de empleos, conecta a empresas progresistas e inclusivas con trabajadores LGBTQ+.



Candidatos, Asociados  
y Clientes



Foto: Nuestros empleados promocionaron nuestros programas ecológicos en el evento 2023 Business Booster del EIT InnoEnergy en Ámsterdam.

## Asociarse para lograr un Impacto — Capacitar a 80,000 personas para trabajos sustentables de aquí a 2026

Estamos trabajando con el EIT InnoEnergy para preparar a los trabajadores de toda Europa para cubrir nuevos puestos en energías renovables, electricidad, tecnología de baterías, hidrógeno verde, y más, de aquí a 2026.

A través de nuestro programa MyPath y el Instituto de Competencias de EIT InnoEnergy, ofreceremos una combinación de formación virtual y presencial en toda Europa para cubrir 70 nuevas funciones muy demandadas, desde ensambladores hasta ingenieros de diseño altamente calificados, que contribuirán a impulsar el avance hacia el Pacto Verde Europeo.

El programa ayudará a las personas que cambian de profesión a certificarse para empleos verdes, al tiempo que proporcionará a los trabajadores principiantes las competencias que necesitan para emprender nuevas oportunidades laborales.



## Alcance 3

# Impacto en Nuestra Cadena de Suministro y Comunidades en General

Creemos que podemos crear un efecto dominó asociándonos con otros para ampliar nuestro impacto. A través de nuestro trabajo con organizaciones comunitarias, organismos del sector, gobiernos, ONG's, organizaciones benéficas y sistemas educativos amplificamos nuestro impacto, desde los jóvenes que aún cursan estudios o los que están saliendo de ellos hasta las personas de grupos poco representados o las que se reincorporan al mercado laboral.



## Un camino hacia la prosperidad para los refugiados



Alianzas

Nos comprometemos a ayudar a los desplazados a encontrar empleo y un camino hacia un futuro mejor.

A través de nuestra relación permanente con Tent Partnership for Refugees y Welcome.US, hemos avanzado en la ayuda para que se establezcan y encuentren trabajo.

En 2023, nos comprometimos a apoyar a 45,000 refugiados en toda Europa trabajando con clientes para colocar a 30,000 personas en puestos de trabajo significativos, mientras formamos a otras 15,000 a través de nuestro programa Manpower MyPath y Experis Academy. Estos esfuerzos ayudarán a desarrollar sus habilidades, acceder a mejores oportunidades de empleo y construir nuevas vidas para ellos y sus familias.

- **EE.UU.** – En 2022, nuestro Presidente y Director General, Jonas Prising, copatrocinó la Cumbre Empresarial Estadounidense sobre Refugiados de Tent, en la que nos comprometimos a poner en contacto a 3,000 refugiados con oportunidades de empleo a lo largo de tres años. Para lograrlo, abriremos nuestro programa Manpower MyPath y Experis Academy para ofrecer formación y orientación profesional.
- **Países Bajos** – En 2023, Experis y Tent pusieron en marcha el primer curso de TI: “Back to IT”, en el que se prepara a los refugiados para las oportunidades tecnológicas en el servicio de asistencia con un curso intensivo de tres semanas.
- **Suecia** – En marzo de 2023, apoyamos a 1,000 refugiados de Ucrania con formación y prácticas laborales.
- **Alemania** – En 2022, colocamos a 1,640 personas en esta situación con trabajos significativos y sostenibles.
- **Polonia** – Desde el comienzo de la guerra en Ucrania, Polonia ha contratado a 9,000 ucranianos, de los cuales 4,000 han sido seleccionados y entrevistados a través del programa “Win Development” de Manpower MyPath, que incluye formación lingüística y mejora de las competencias directamente relacionadas con los puestos de trabajo más demandados.
- **Italia** – En 2022, Italia colocó a más de 2,000 refugiados a través de nuestra Fundación Manpower Human Age Institute, y otros 762 han recibido formación específica gracias a nuestra asociación con el organismo sectorial Accoglienza & Lavoro, en colaboración con ACNUR.
- **Bélgica** – A través del proyecto Cross Border Connection, hemos creado una reserva de 250 trabajadores refugiados capacitados que prestan servicio a 189 clientes de sectores tan diversos como la alimentación, la industria manufacturera y la hotelería.



Foto: Jonas Prising, Presidente y Director General, en la Cumbre Empresarial Tent U.S.



## Crear Oportunidades Nunca pasa de moda

Nuestro objetivo de ofrecer un camino hacia un empleo significativo para todos se extiende a las personas en todas las etapas de su carrera profesional. Ayudamos a los trabajadores jóvenes a desarrollar las capacidades que necesitan para triunfar y nos aseguramos de que los trabajadores mayores puedan aportar sus valiosas competencias y experiencias a lo largo de toda su vida laboral.

- **JA Worldwide Mentoring Partnership** – en 2022 llegó a 5,594 estudiantes, con la participación de 327 voluntarios de ManpowerGroup en 20 países.
- **Young Enterprise Fiver Challenge** – un programa británico que ofrece a niños de 5 a 11 años la orientación y los recursos necesarios para crear una empresa en cuatro semanas con sólo £5 libras. Los participantes aprenden habilidades empresariales como creatividad, comunicación, trabajo en equipo, planificación y resolución de problemas. Sólo en 2023 han participado más de 22,000 niños, con el apoyo de voluntarios de ManpowerGroup.
- **The Rural Youth Program** – ofrece formación a jóvenes de cinco estados de la India. Una vez completado, más de 3,500 jóvenes rurales habrán encontrado trabajo, y otros 5,000 estarán preparados para entrar en el mercado laboral.
- **Programa Manpower para adultos mayores** – enfocado en los trabajadores de EE.UU., que ha ayudado a más de 5,000 personas a acceder a oportunidades laborales y de desarrollo profesional desde enero de 2022, con 1,000 entrevistas completas y un 21% de inserciones laborales.
- **Servicio de Selección de Personal Directivo de ManpowerGroup Japón** – apoya el talento sénior y a los clientes que utilizan empleados experimentados próximos a la jubilación, ha aumentado un 25% en 2023 en comparación con 2022, colocando a personas en funciones que incluyen ingenieros especializados, investigadores, especialistas en servicio al cliente/centro de llamadas.



Foto: Empleados de ManpowerGroup en Uruguay ofrecen tutoría a estudiantes de JA

# Principios de Gobierno

Comprometidos a liderar nuestra industria con las normas éticas más estrictas.





## Nuestro Objetivo

La confianza, la transparencia y la responsabilidad son fundamentales para cumplir nuestro propósito y nuestra promesa de crear valor para todas las partes interesadas. Nos comprometemos a dirigir una empresa responsable y transparente, a establecer elevadas normas éticas para nuestro sector y nuestra cadena de suministro, y adoptar las mejores prácticas de gobierno corporativo.

## Nuestro Plan

Nuestro gran alcance mundial, con presencia en más de 70 países y territorios con cientos de miles de empleadores, nos brinda la oportunidad de promover y defender las normas éticas más estrictas en materia de conducta empresarial y empleo responsable en todas las regiones e industrias del mundo.



## Nuestras Iniciativas de Gobierno



## Gobierno Corporativo

*Un buen gobierno corporativo promueve una buena toma de decisiones.*

ESG es una de nuestras principales prioridades, por lo que es supervisado a nivel del Consejo de Administración por nuestro Comité de Gobernanza y Sostenibilidad.

El Comité de Gobernanza y Sostenibilidad hace un seguimiento de las tendencias de sostenibilidad, revisa nuestro rendimiento y divulgación en materia de ESG y, junto con el Comité de Auditoría, nuestro proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) al menos dos veces al año.

Nuestro Comité Directivo Ejecutivo de ESG, que funciona desde hace más de dos años, depende directamente del Director General y está integrado por el Director de Sustentabilidad, el Director de People & Culture, el Director Financiero y el Director Jurídico.

También hemos añadido ESG al informe de desempeño de nuestro Presidente y Director General, que ahora incluirá la supervisión de nuestro programa ESG y los objetivos de reducción de emisiones con base científica declarados públicamente.

## Gestión de Riesgos



*Nuestro proceso de Enterprise Risk Management (ERM) es la forma en que evaluamos y respondemos a la constante aparición de riesgos empresariales, al tiempo que de ética y responsabilidad.*

### Gestión de Riesgos Empresariales

Diseñado para establecer un marco estándar para determinar el riesgo de abajo hacia arriba, nuestro ERM define funciones y responsabilidades basadas en el marco del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO) de 2017. Nuestro vicepresidente de Riesgo Empresarial coordina nuestra estrategia global de ERM, el diseño del programa y la formación de nuestros equipos de riesgo nacionales y regionales, y nuestro Consejo de Administración aprueba todos los aspectos de ERM con el apoyo del Comité de Auditoría. También seguimos integrando la gestión del riesgo empresarial en la gestión de riesgos.

### Información sobre Riesgos

En el formulario 10-K de ManpowerGroup informamos de los riesgos empresariales que controlamos a través del proceso de ERM. Entre ellos se incluyen los riesgos ESG, desde la evolución de las normativas gubernamentales y las expectativas de los clientes hasta la escasez mundial de talento y la evolución de las personas y la cultura. Nuestra evaluación del riesgo debido al cambio climático se alinea con el marco establecido por la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). En 2023, presentamos nuestra informe sobre el riesgo climático en nuestra respuesta al CDP por decimotercer año.

# Ética e Integridad

**Aprovechar nuestra presencia global para establecer elevadas normas de ética, conducta empresarial y responsabilidad en el trato a los trabajadores.**

## Derechos Humanos

Creemos que el empleo aporta significado y valor a la vida de una persona. Como compañía global, estamos en condiciones de hacer avanzar esa creencia colocando a millones de personas y trabajando con cientos de miles de organizaciones de todo el mundo, influyendo en el trato que reciben los trabajadores en todos los continentes.

Somos un miembro signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyamos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo declarados por la Organización Internacional del Trabajo y nos comprometemos a respetar los derechos humanos en nuestra propia empresa, así como en aquellas con las que colaboramos.

Nuestra Política de Derechos Humanos describe nuestra tolerancia cero hacia el trabajo forzado y la esclavitud moderna. En mercados clave como Australia y el Reino Unido, hemos generado declaraciones adicionales de cumplimiento de la esclavitud moderna específicas para cada país. Además, aprovechamos nuestro liderazgo en el sector para abogar por prácticas de contratación éticas, flexibilidad y seguridad en el empleo, así como oportunidades para que las poblaciones vulnerables desarrollen sus competencias y participen en el mercado laboral.



***“En el centro de nuestras Directrices se encuentra un mensaje crucial: Equilibrio. Reconocemos que la IA es una herramienta poderosa, pero nunca podrá sustituir a las cualidades esenciales de la creatividad, la intuición y la empatía humana. La clave para lograr los mejores resultados reside en encontrar el equilibrio adecuado entre la tecnología y las capacidades humanas.”***

***-Richard Buchband, Consejero General y Secretario***

## Código de Conducta y Ética Empresarial

Los valores y las prácticas empresariales éticas se extienden al comportamiento que esperamos de nuestros empleados. A través de nuestra Línea Directa de Ética Empresarial, disponible 24/7, cualquier empleado o tercero puede denunciar un problema ético. La línea está disponible en más de 20 idiomas en todo el mundo. Todos los informes son revisados por el Equipo de Ética y Cumplimiento y compartidos con el Comité de Auditoría del Consejo de Administración.

Esperamos lo mismo de nuestros socios en la cadena de suministro. A través de nuestro Código de Conducta para Proveedores, definimos las principales prácticas y expectativas en torno a los principios empresariales, la cultura, la responsabilidad social y la sostenibilidad.

## Ética en IA e Innovación

En el mundo de la IA, en rápida evolución, nos encontramos al borde de una era transformadora que promete remodelar nuestra forma de vivir, trabajar e interactuar con el mundo que nos rodea. Y lo que es igual de importante, la tecnología está llamada a proporcionarnos una comprensión más profunda y significativa del potencial humano.

Las oportunidades son inmensas, pero como ocurre con cualquier tecnología emergente, la IA plantea problemas éticos y de equidad. En 2021, convocamos a nuestro Comité de Revisión de Nuevos Proyectos de IA -dirigido por nuestro Director Jurídico, Director de Innovación y Director de Seguridad de la Información- para revisar y trazar un mapa de las innovaciones en relación con las siguientes prioridades: privacidad de los datos, ciberseguridad, supervisión humana, explicabilidad, solidez técnica y responsabilidad jurídica.

En 2023, nuestro Comité de Revisión de Nuevos Proyectos de Inteligencia Artificial introdujo un conjunto de directrices generales para encapsular nuestro compromiso con la innovación y compartir nuestras experiencias y conocimientos dentro de nuestra organización y en el panorama más amplio de la Inteligencia Artificial. Estas directrices capacitan a nuestros empleados para aprovechar el potencial de la IA, garantizando su uso ético y responsable como herramienta de crecimiento.

## Seguridad de la Información y Privacidad de Datos



*Precaución y vigilancia en un mundo de ciberamenazas en evolución*

### Educación y Concientización de los Empleados

A medida que se multiplican los problemas de seguridad y privacidad en línea, actualizamos periódicamente nuestros programas para educar a los empleados y ayudarles a mantener la vigilancia. Las campañas de sensibilización, que incluyen cursos de formación digital centrados en la protección de datos, la privacidad y la seguridad de la información, así como ejercicios de phishing por correo electrónico, ayudan a mantener a nuestro personal alerta ante la creciente prevalencia de las ciberamenazas.

Nuestro sistema de correo electrónico integra tecnología de alarma de phishing para ayudar a los empleados a informar de sus preocupaciones, mientras que nuestra Política de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información describe claramente el proceso de comunicación y escalamiento para eventos relacionados con la privacidad.

### Gobierno y Marco de Ciberseguridad

Nuestro marco global de seguridad de la información se ajusta a la norma ISO 27001, reconocida internacionalmente. Todos los centros de datos de nuestros mercados clave (el 80% de nuestro negocio) están certificados según la norma ISO 27001, al igual que varias de nuestras mayores operaciones en países que representan el 37% de los ingresos mundiales.

## Compromisos y Reconocimientos de las Partes Interesadas

*Comprender las expectativas de las partes interesadas, las tendencias emergentes y las acciones que debemos adoptar para fomentar un mejor gobierno corporativo*

### Estrategia de Participación de las Partes Implicadas

La nuestra es una cultura de confianza y transparencia, que logramos mediante un gobierno corporativo responsable y un compromiso activo y continuo con todas nuestras partes interesadas: inversores, empleados, clientes, asociados y órganos de gobierno. Trabajamos con ellos para conocer las nuevas tendencias y expectativas en materia de ESG, comprender claramente las cuestiones que más importan y lo que esperan de nosotros como ciudadanos corporativos. Por tanto, nuestra estrategia de compromiso con las partes interesadas y nuestra estrategia ESG están vinculadas. Esto seguirá siendo importante a medida que avancemos hacia áreas estratégicas más específicas y continuemos identificando las tendencias emergentes clave.

### Liderazgo en la Industria

ManpowerGroup es miembro fundador de la Confederación Mundial del Empleo (CME), la voz de la industria global del empleo. En 2023, nuestro Consejero General para el Norte de Europa fue nombrado Vicepresidente y hemos aumentado el número de líderes en puestos electivos en la CME.

A través del CME, participamos en iniciativas de nuestros stakeholders, y nuestros directivos forman parte de las juntas directivas de las federaciones mundiales y locales.

Además, nuestras relaciones con organizaciones internacionales independientes, así como con grupos de estudio, ONG's y el mundo académico, nos ofrecen múltiples foros para promover mercados laborales más inclusivos, abiertos y sostenibles.

# Reconocimiento Global

Se nos reconoce constantemente por nuestras prácticas empresariales éticas y responsables y por nuestro compromiso de impulsar un cambio positivo, incluidos los siguientes premios corporativos del año pasado:

## Planeta



Primera empresa del sector cuyos objetivos de reducción de emisiones para 2030 han sido validados por Science Based Targets initiative (SBTi), como parte de nuestra transición a Cero emisiones netas para 2045 o antes



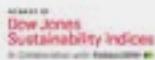
Recibió una calificación de Riesgo ESG de 9.8 y Morningstar Sustainalytics que tiene un riesgo mínimo de experimentar impactos financieros materiales por factores ESG



MCSI ESG tiene la calificación de Líder A



Obtuvimos nuevas distinciones EcoVadis en 8 países y global en 2022, nuestro total acumulado de Platino, Oro, Plata y Bronce asciende a más de 24+ países & nivel global



Nombrada por el DJSI - con el estándar de Oro para los líderes de Sostenibilidad Corporativa durante 14 años consecutivos



Recibimos la calificación A- en la presentación del Carbon Disclosure Project, lo que demuestra nuestro compromiso de informar con transparencia sobre las emisiones



Nombrado uno de los Líderes Climáticos de América 2023 por USA Today

## Gente y Prosperidad



Reconocida como mejor lugar para trabajar en EE.UU. por el Índice de Igualdad de Discapitados por 8vo año



Empresa más responsable de EE.UU. 2023 (y 2024)



Situada en la mitad superior de la lista de las 250 empresas mejor gestionadas del Wall Street Journal por el Instituto Drucker



Nombrada una de las empresas más Éticas del Mundo por 14ª vez, más que ninguna otra organización del sector

## Principios de Gobierno



Los líderes de ManpowerGroup nombrados para Staffing Industry Analysts 2022 Staffing 100 Europa, 2022 Staffing 100 Norteamérica y Latinoamérica



ManpowerGroup Talent Solutions nombrado líder global de RPO por Everest Group por 13 años y TAPFIN líder mundial en soluciones de personal temporal por 10 años



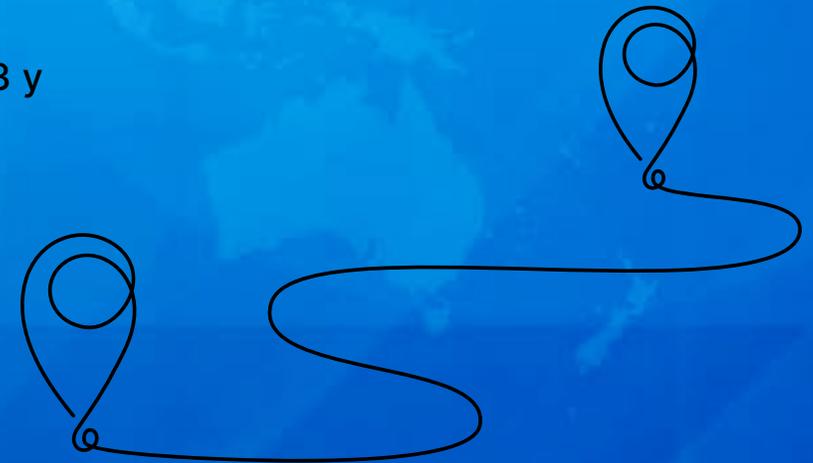
Experis reconocido como Líder y Star Performer por Everest Group en la PEAK Matrix® Evaluación 2023



Right Management nombrada Líder Global y Star Performer en Everest Group's Outplacement y Servicios de Transición de Carrera PEAK Matrix® Assessment

# KPI's y Declaraciones

Progreso con respecto a nuestros Indicadores Clave de Rendimiento en 2023 y alineación con las métricas de GRI, SASB y Stakeholder Capitalism.



## ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2022

### Datos demográficos de los Empleados<sup>1</sup>

Empleados de todo el mundo, equivalente a tiempo completo (FTE)	30,900
Empleados representados por sindicatos <sup>2</sup> , comités de empresa y/o convenios colectivos	44%

### Desglose Global de la Fuerza Laboral

Por Región	Por rango de edad	Por Nivel		
América	30%	18-35 45%	Alta Dirección <sup>3</sup>	0.3%
Asia-Pacífico y Oriente Medio	17%	36-49 36%	Liderazgo	4%
Norte de Europa	22%	50+ 18%	Gestión funcional y de campo	18%
Sur de Europa	31%		Contribuyente Individual	78%

### Fuerza Laboral Global - Representación Femenina

	2020	2021	2022
Liderazgo Global	31%	33%	33%
Todos los Roles de Gerente	55%	54%	57%
Todos los Niveles de la Organización	60%	59%	61%
Nuevas contrataciones <sup>4</sup>	47%	58%	57%
Promociones <sup>4</sup>	66%	66%	69%

### Cultura y Capacidades

	2020	2021	2022
Puntuación del Índice de compromiso de los empleados <sup>5</sup>	63%	65%	65%
Inversión total en desarrollo de empleados (millones \$USD) <sup>4</sup>	\$10	\$12	\$15
Promedio de horas en capacitación y Desarrollo por FTE <sup>6</sup>	16	18	16
Empleados que participan en programas de capacitación y desarrollo <sup>4</sup>	95%	100%	100%
Puestos ocupados a través de promociones internas <sup>4,7</sup>	53%	47%	54%
Rotación Total - en todos los niveles <sup>4,8</sup>	20%	25%	32%
Rotación Voluntaria - en todos los niveles <sup>4,8</sup>	11%	18%	23%
Rotación Total - Nivel gerencia y superior <sup>4,7</sup>	11%	16%	18%
Rotación Voluntaria - Nivel gerencia y superior <sup>4,7</sup>	6%	10%	13%

### Indicadores de desempeño de Salud y Seguridad

	2020	2021	2022
Mercados con certificación de salud y seguridad (% Ingresos mundiales) <sup>9</sup>	45%	46%	43%
Tasa de ausentismo de empleados (ausencias no planificadas como el porcentaje del total de días de trabajo programados) <sup>10</sup>	3	5	2
Tasa de incidentes registrables de empleados (número de incidentes registrados entre empleados por millón de horas trabajadas) <sup>11</sup>	3	2	3
Tasa de incidentes con tiempo perdido de empleados (número de evento de lesiones con tiempo perdido entre los empleados por millón de hora trabajada) <sup>12</sup>	-	1	1
Tasa de incidentes registrables de los asociados (número de eventos de lesiones registradas entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) <sup>13</sup>	23	22	22
Tasa de incidentes asociada con tiempo perdido (número de eventos de lesiones con tiempo perdido entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) <sup>13</sup>	20	18	18

## ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2022

### Inversión de Impacto Social

	2020	2021	2022
Inversión en Capacitación de Asociados (millones \$USD) <sup>4</sup>	\$58.5	\$77.5	\$56.4
Los asociados participaron en programas de capacitación y desarrollo de habilidades <sup>4</sup>	235,394	190,384	174,013

### Confianza y Transparencia

	2020	2021	2022
Empleados capacitados en políticas de ética <sup>14</sup>	100%	100%	100%
Índice de cultura ética y de confianza <sup>5</sup>	85%	89%	86%
Puntuación Neta del promotor del Cliente <sup>15</sup>	48	37	45
Puntuación Neta del promotor Asociado <sup>16</sup>	55	51	50
Número de países evaluados por EcoVadis	24	24	24
Porcentaje de mercados clave evaluados por EcoVadis	75%	81%	91%
Porcentaje de negocio representado por los países evaluados	80%	80%	87%

### Resultados Medioambientales

	2020	2021	2022
Mercados con certificación ISO14001 (% Ingresos mundiales) <sup>9</sup>	21%	24%	23%
Consumo Total de energía (MWh)	132,032	102,967	127,144
Consumo de energía No Renovable (MWh)	123,956	85,401	115,671
Consumo de energía renovable (MWh)	8,067	17,567	11,474
Porcentaje de energía procedente de fuente renovables en mercados clave	13%	45%	32%
Operaciones Directas (Alcance 1) GHG emisiones(tCO2e)	13,314	18,608	19,359
Operaciones Indirectas (Alcance 2 location-based) GHG emisiones (tCO2e)	14,244	9,076	11,540
Operaciones Indirectas (Alcance 2 market-based) GHG emisiones (tCO2e)	13,038	7,844	10,316
Cadena de valor indirecta (Alcance 3) GHG emisiones (tCO2e) <sup>17</sup>	264,592	160,619	181,711
Alcance 1 + 2 (basado en el mercado) emisiones por millón de dólares de ingresos	1.46	1.28	1.50
Alcance 1 + 2 (basado en el mercado) emisiones por FTE	1.05	0.88	0.96
Consumo de agua (MIO m3)	0.05	0.26	0.36
Total de residuos generados (t) <sup>18</sup>	698	554	2,997
Porcentaje de residuos reciclados	28%	36%	47%

# ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2022

## Notas sobre los datos de desempeño

1. A menos que se indique lo contrario, los datos demográficos de los empleados cubren todos los países en los que operamos frente a los mercados clave únicamente.
2. Los datos del año anterior no son comparables, ya que la metodología de cálculo se ha actualizado para ser más representativa de nuestras operaciones globales.
3. Nuestra definición de Liderazgo Senior cambió en 2022, representando sólo a los 100 líderes más relevantes del Equipo de Liderazgo Global (GLT) (GLT).
4. En mercados clave que representan aproximadamente el 80% de la población mundial de empleados e ingresos.
5. Porcentaje de empleados que responden a todos los indicadores del Índice en la Encuesta Anual de Personas de ManpowerGroup (MAPS).
6. Incluye las horas de formación online a través de la plataforma PowerYou y el tiempo dedicado a la formación anual sobre ética y privacidad de datos por parte de todos los empleados a nivel mundial.
7. Para niveles de dirección y liderazgo.
8. Un porcentaje significativo de nuestros puestos son de nivel inicial, y esperamos un alto nivel de rotación, ya que estos puestos suelen ser una vía de acceso a otras carreras.
9. Porcentaje de ingresos mundiales en países con sistemas certificados de gestión
10. En los principales mercados en los que se registran datos, representan aproximadamente el 60% de los empleados de todo el mundo. Los índices de absentismo varían significativamente de un país a otro, con un mínimo de 0 y un máximo de 8. Los datos de absentismo no se registran en algunos países, como EE.UU., donde nuestra política de tiempo libre remunerado permite a los empleados ausentarse de forma programada o no programada por cualquier motivo.
11. La definición de “lesión registrable” varía mucho de un país a otro: algunos están obligados a notificar cualquier incidente por leve que sea, mientras que otros sólo notifican los que requieren tratamiento médico o provocan baja laboral. Por tanto, los índices de incidentes registrables varían mucho de un país a otro, con un mínimo de 0 y un máximo de 10 incidentes por millón de horas trabajadas.
12. La definición de “accidente con baja” varía mucho de un país a otro: algunos están obligados a notificar todas las ausencias relacionadas con el COVID como incidentes con baja, mientras que otros sólo notifican los que requieren tratamiento médico. Por lo tanto, los accidentes con baja varían mucho de un país a otro.
13. Datos agregados de los mercados clave que representan aproximadamente el 70% de los empleados asignados.
14. Todos los empleados internos de ManpowerGroup deben completar una formación anual sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup, la Política Anticorrupción y las normas de seguridad de la información y privacidad de datos.
15. Media ponderada del NPS de clientes de Manpower y Experis en mercados clave.
16. Media ponderada del NPS de asociados de Manpower y profesionales de Experis en mercados clave.
17. El alcance 3 incluye los impactos indirectos del uso de energía en la oficina y la flota, los viajes de negocios, los desplazamientos de los empleados y las emisiones estimadas del trabajo desde casa.
18. Los residuos peligrosos no son aplicables a nuestro negocio y, por tanto, son 0.

# Índice de Divulgación GRI

La Global Reporting Initiative (GRI) es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas, los gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de las empresas en cuestiones críticas de sostenibilidad. Los Estándares de Informes de Sostenibilidad de GRI son los más utilizados en informes y divulgación de sostenibilidad, lo que permite a las empresas, los gobiernos, la sociedad civil y los ciudadanos tomar mejores decisiones basadas en la información que importa.

ManpowerGroup Inc. ha comunicado la información citada en este índice de contenido GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 con referencia a los Estándares GRI.

Indicadores GRI		ManpowerGroup
<b>Gri 102: Información General</b>		
102-1	Nombre Legal de la Organización	ManpowerGroup Inc.
102-2	Marcas Primarias y Servicios	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-3	Sede	100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212 USA
102-4	Países con Operación	ManpowerGroup opera en más de 75 países y territorios. <a href="#">ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates</a> The largest countries of operation are detailed in the <a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-5	Naturaleza de la Propiedad	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-6	Mercados Atendidos	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-7	Escala de la Organización	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-8	Información de los empleados	2022-23 ESG Report - Key Performance Data Table <a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-9	Cadena de Suministro	<a href="#">ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain</a>
102-10	Cambios Significativos en la organización	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-12	Iniciativas Externas	2022-23 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
102-13	Membresías de asociaciones	2022-23 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
102-14	Declaración de un gerente senior de toma de decisiones	2022-23 ESG Report - Introduction
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a> 2022-23 ESG Report - Stakeholder Engagement

## Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Informes de ManpowerGroup
102-16	Valores, principios, normas y normas de conducta	<a href="#">Code of Business Conduct and Ethics</a>
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	<a href="#">Business Ethics Hotline</a>
102-18	Estructura de Gobierno	2022-23 ESG Report - Corporate Governance
102-20	Responsabilidad de nivel ejecutivo para el tema ESG	2022-23 ESG Report - Corporate Governance
102-43	Enfoque para involucrar a las partes interesadas	2022-23 ESG Report - Stakeholder Engagement
102-45	Entidades incluidas en estados financieros consolidados	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
102-46	Definir el contenido del informe y los límites del tema	2022-23 ESG Report - About this Report
102-47	Temas relevantes identificados	2022-23 ESG Report - About this Report
102-48	Reformulación de la Información	2022-23 ESG Report - Planeta <a href="#">2023 CDP Report C5.1c</a>
102-49	Cambios con respecto al período de informe anterior	2022-23 ESG Report - Planeta <a href="#">2023 CDP Report C5.1b</a>
102-50	Periodo de Reporte	Los datos de los indicadores de resultados corresponden al año natural 2022. El resto de la información incluye las actividades realizadas hasta la fecha de publicación, noviembre de 2023
102-51	Fecha del reporte más reciente	Septiembre 2022
102-52	Ciclo de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	<a href="mailto:Natalie.Lau@manpowergroup.com">Natalie Lau, Director of ESG, Natalie.Lau@manpowergroup.com</a>
102-54	Declaraciones de informes de acuerdo con el Estándar	Utilizamos los estándares GRI para nuestros informes ESG.
102-56	Garantías externas	La información financiera ha sido asegurada por una auditoría externa.
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>		
103-1	Explicación del material	La introducción a cada sección de nuestro <a href="#">2020 ESG Report</a> explica la relevancia de cada tema material para nuestro negocio y nuestros grupos de interés
103-2	Enfoque de gestión	Para cada tema material se incluye en cada una de las Perspectivas ESG de ManpowerGroup que se pueden encontrar al final de nuestra página <a href="#">Sustainability Reports and Policies</a> .

# Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Informes de ManpowerGroup
<b>GRI 201: Desempeño Económico</b>		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se exponen en nuestra respuesta anual a CDP, disponible en el sitio web de CDP y en nuestro sitio web <a href="#">2023 CDP Report</a>
<b>GRI 203: Impactos Económicos Indirectos</b>		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad ManpowerGroup ESG Perspectivas - <a href="#">Human Rights</a> y <a href="#">Human Capital</a>
<b>GRI 205: Anticorrupción</b>		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	El equipo global de servicios de asesoría de auditoría de ManpowerGroup realiza un análisis anual del perfil de riesgo del país, incluido el riesgo de corrupción.
205-2	Comunicación y formación sobre anti-corrupción y medidas adoptadas	2022-23 Reporte ESG - Principios de Gobierno, Tablero de KPI's ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Ethics</a>
205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas	En 2022, no hubo incidentes confirmados de corrupción.
<b>GRI 302: Energía</b>		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
302-3	Intensidad de Energía	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
302-4	Reducción del consumo de energía	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
<b>GRI 305: Emisiones</b>		
305-1	Directo (Alcance 1) GHG Emisiones	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
305-2	Energía indirecta (Alcance 2) GHG emisiones	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
305-3	Otras indirectas (Alcance 3) GHG emisiones	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
305-4	Intensidad de las emisiones GHG	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's
305-5	Reducción de emisiones GHG	2022-23 Reporte ESG - Planeta, Tablero de KPI's

# Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Informes de ManpowerGroup
<b>GRI 401: Empleo</b>		
401-1	Contrataciones y rotación de empleados	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
401-3	Licencia Parental	<a href="#">2020 ESG Report pages 4-10</a>
	Compromiso de los empleados	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
<b>GRI 403: Salud y Seguridad</b>		
403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud operacional	ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Health and Safety</a>
403-2	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Health and Safety</a>
403-5	Formación, seguridad y salud de los trabajadores	ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Health and Safety</a>
403-6	Promoción de la salud de los empleados	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Health and Safety</a>
403-7	Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional relacionado con el ámbito comercial	ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Health and Safety</a>
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
<b>GRI 404: Formación y Educación</b>		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
404-2	Programas de actualización y gestión de carrera	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
<b>GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades</b>		
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's <a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a> <a href="#">2023 Proxy Statement</a>
405-2	Remuneración de mujeres y hombres	ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging</a>

# Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Informes de ManpowerGroup
<b>GRI 406: No discriminación</b>		
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas	Como se indica en nuestro <a href="#">Código de Conducta y Ética Comercial</a> , alentamos a todos los empleados a informar sus inquietudes a sus gerentes a través de nuestra Línea directa de ética. Todas las denuncias de acoso o discriminación se investigan a fondo y se toman medidas al nivel más apropiado. Las denuncias recibidas a través de la <a href="#">Línea Directa de Ética</a> se informan al Comité de Auditoría de la Junta Directiva. No requerimos que los empleados lleven reclamos de acoso sexual a arbitraje privado.
<b>GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos</b>		
412-2	Capacitación de empleados sobre políticas o procedimientos de derechos humanos relevantes para nuestras operaciones	ManpowerGroup <a href="#">Human Rights Policy</a> ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Human Rights</a>
412-1	Examen de los derechos humanos/evaluación del impacto	ManpowerGroup <a href="#">Human Rights Policy</a>
412-3	Acuerdos o contratos significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos	ManpowerGroup <a href="#">ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain</a>
<b>GRI 413: Comunidades Locales</b>		
413-1	Operaciones con programas de desarrollo y participación de la comunidad local	2022-23 Reporte ESG - Gente & Prosperidad ManpowerGroup ESG Perspectivas - <a href="#">Human Rights</a> y <a href="#">Human Capital</a>
<b>GRI 415: Política Pública</b>		
415-1	Contribuciones Políticas	El uso de fondos de la empresa para contribuciones políticas está estrictamente prohibido por ManpowerGroup <a href="#">Code of Business Conduct and Ethics</a> . En 2022 ManpowerGroup no hizo ninguna contribución política.
<b>GRI 418: Privacidad del Cliente</b>		
418-1	Reclamaciones fundamentadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes y pérdida de datos de	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>

# Índice de Divulgación SASB

La Junta de Normas de Contabilidad de Sustentabilidad (SASB) es una organización sin fines de lucro enfocada en ayudar a las empresas a identificar y divulgar públicamente los temas de sustentabilidad que más les importan a sus inversionistas. SASB ha desarrollado recomendaciones específicas de informes para la industria, incluidas las métricas de contabilidad y actividad, para guiar los informes públicos de las empresas.

Este Índice tiene como objetivo proporcionar una guía para las divulgaciones de ManpowerGroup sobre los temas identificados en el Estándar de Contabilidad de Sostenibilidad de Servicios Profesionales y Comerciales de SASB, Versión 2018-10.

Métricas Contables		Informes de ManpowerGroup
<b>Seguridad de Datos</b>		
SV-PS-230a.1	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de datos	2022-23 Reporte ESG - Principios de Gobierno
SV-PS-230a.2	Descripción de las políticas y prácticas relacionadas con la recopilación, el uso y la conservación de info. del cliente	<a href="#">ManpowerGroup Global Privacy Note</a>
SV-PS-230a.3	(1) Número de filtración de datos, (2) porcentaje que involucra información comercial confidencial (CBI) o información de identificación personal (PII), de los clientes (3) número de clientes afectados	Cualquier violación material de la seguridad de los datos se divulgaría en nuestro <a href="#">2022 Annual Report on Form 10-K</a> . En 2022, no tuvimos ninguna violación material de la seguridad de los datos y ningún dato de clientes se ha visto afectado.
<b>Diversidad y Compromiso de la Fuerza Laboral</b>		
SV-PS-330a.1	Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para (1) la gerencia ejecutiva y (2) todos los empleados	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
SV-PS-330a.2	(1) Tasa de Rotación Voluntaria y (2) involuntaria de empleados	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
SV-PS-330a.3	Compromiso de los empleados como porcentaje	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
<b>Integridad Profesional</b>		
SV-PS-510a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	2022-23 Reporte ESG - Principios de Gobierno <a href="#">ManpowerGroup ESG Perspectives - Environment</a>
SV-PS-510a.2	Importe total de pérdidas monetarias como consecuencia de procesos judiciales asociados a la integridad profesional	Cualquier procedimiento judicial importante se divulgaría en nuestro <a href="#">2022 Annual Report on Form 10-K</a> . En 2022, no tuvimos pérdidas monetarias importantes como resultado de procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional.
<b>Métrica de Actividades</b>		
SV-PS-000.A	Número de empleados por: (1) tiempo completo y tiempo parcial, (2) temporales y (3) contrato	Al 31 de diciembre de 2022, contábamos con aproximadamente 30,900 empleados de tiempo completo. En promedio, cada día colocamos a 500,000 empleados en trabajos temporales o por proyecto con clientes.
SV-PS-000.B	Horas trabajadas por empleado, porcentaje facturable	No aplica

# Índice de divulgación de las Métricas de Capitalismo de los grupos de interés

El Stakeholder Capitalism Metrics (SCM) desarrollado por el Consejo Empresarial Internacional del Foro Económico Mundial (WEF) define un conjunto central de métricas y divulgaciones para alinear los informes principales de las empresas sobre el desempeño con los indicadores ambientales, sociales y de gobierno (ESG) y rastrear sus contribuciones hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de forma coherente.

En enero de 2021, ManpowerGroup se unió al International Business Council (IBC) y se comprometió a alinear nuestros informes con las métricas de SCM Core. En este índice, hemos proporcionado enlaces a datos e información que están actualmente disponibles.

Métricas básicas e Información de SCM		Informes de ManpowerGroup: Ubicación y Notas
<b>Principios de Gobierno</b>		
Propósito de Gobierno	<b>Establecimiento de Propósito</b> – El propósito declarado de la empresa, como la expresión de los medios por los cuales una empresa propone soluciones a problemas económicos, ambientales y sociales. El propósito corporativo debe crear valor para todas las partes interesadas, incluidos accionistas.	2022-23 Reporte ESG - Estrategia ESG <a href="#">2023 Proxy Statement</a> 2022-23 Reporte ESG - Carta del CEO
Calidad del Consejo Administrativo	<b>Composición del Órgano de Gobierno</b> – Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités por: competencias relativas a temas económicos, ambientales y sociales; ejecutivo o no ejecutivo; independencia; permanencia en el órgano de gobierno; número de otros puestos y compromisos significativos de cada individuo, y la naturaleza de los compromisos; género; pertenencia a grupos sociales subrepresentados; representación de las partes interesadas.	<a href="#">2023 Proxy Statement</a>
Stakeholder Engagement	<b>Asuntos materiales que afectan a las partes interesadas</b> - Una lista de los temas clave que son importantes para las partes interesadas y la empresa, cómo se identificaron los temas y cómo se involucró a las partes interesadas	2022-23 Reporte ESG - Alineación Global 2022-23 Reporte ESG - Stakeholder Engagement
Conducta Ética	<b>Anticorrupción</b> 1. Porcentaje total de miembros del órgano de gobierno, empleados y socios comerciales que han recibido capacitación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por región. a. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, pero relacionados con años anteriores; y b. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, en relación con este año. 2. Discusión de iniciativas y compromiso de las partes interesadas para mejorar el entorno operativo y la cultura más amplios, a fin de combatir la corrupción.	2022-23 Reporte ESG - Ética e Integridad, tablero de KPI's <a href="#">ManpowerGroup Anti-Corruption Policy</a>
	<b>Avance Ético Protegido y Mecanismos de Denuncia</b> – Una descripción de los mecanismos internos y externos para: 1. Buscar asesoramiento sobre comportamiento ético y legal e integridad organizacional; y 2. Reportar inquietudes sobre comportamiento no ético o ilegal y falta de integridad organizacional.	2022-23 Reporte ESG - Ética e Integridad <a href="#">Business Ethics Hotline</a>
Control de Riesgos y Oportunidades	<b>Integración de riesgos y oportunidades en el proceso comercial</b> – Información sobre factores de riesgo y oportunidades de la empresa que identifique claramente los principales riesgos materiales y oportunidades que enfrenta la empresa específicamente (a diferencia de los riesgos genéricos del sector), el apetito de la empresa con respecto a estos riesgos, cómo se han movido estos riesgos y oportunidades a lo largo del tiempo y la respuesta a esos cambios. Estas oportunidades y riesgos deben integrar cuestiones económicas, ambientales y sociales materiales, incluido el cambio climático y la administración de datos.	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>

# Índice de divulgación de las Métricas de Capitalismo de los grupos de interés

Métricas básicas e Información de SCM		Informes de ManpowerGroup: Ubicación y Notas
<b>Planeta</b>		
Cambio Climático	<b>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</b> - Para todos los gases de efecto invernadero relevantes (p. ej., dióxido de carbono, metano, óxido nitroso, etc.), informe en toneladas métricas de dióxido de carbono equivalente (tCO2e) emisiones de Alcance 1 y Alcance 2	Las emisiones de GEI relevantes se recogen en nuestro Informe ESG 2022-23 - Planeta, Tablero de KPI'S NOx, SOx, COV, PM y HAP no son materiales para ManpowerGroup.
Cambio Climático	<b>Implementación de TCFD</b> - Implementar completamente las recomendaciones del Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD). Si es necesario, comparta un cronograma de tres años como máximo para la implementación total.	Estamos alineados con las recomendaciones de la TCFD. Además de establecer una sólida estructura de gobierno para la supervisión climática, nuestros objetivos de reducción de emisiones han sido verificados por la Science Based Targets Initiative (SBTi) y se ajustan a la senda de 1,5C. Actualmente estamos aplicando un plan de reducción de emisiones y trabajando para realizar análisis de escenarios climáticos y desarrollar un plan de transición climática de cara al público.
Naturaleza Perdida	<b>Uso de la tierra y sensibilidad ecológica</b> - Informe el número y el área (en hectáreas) de sitios en propiedad, arrendados o administrados en o junto a áreas protegidas y/o áreas clave de biodiversidad (KBA).	El uso de la tierra, la biodiversidad y los minerales conflictivos no son importantes para ManpowerGroup.
Disponibilidad de agua purificada	<b>Consumo y extracción de agua en áreas con estrés hídrico</b> - Informe para operaciones donde material: megalitros de agua extraídos, megalitros de agua consumidos y el porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto, según la herramienta de atlas de riesgo de agua de WRI Aqueduct. Estimar y reportar la misma información para toda la cadena de valor (cuesta arriba y cuesta abajo) cuando corresponda.	El consumo total de agua se informa en nuestro Informe ESG 2022-23 - Tabla de KPI's. ManpowerGroup tiene un consumo mínimo de agua, por lo que los temas relacionados con el agua, como el vertido de aguas residuales, la calidad del agua y las zonas de alto estrés hídrico, no se consideran importantes para nuestro negocio.
<b>Gente</b>		
Dignidad e Igualdad	<b>Diversidad e inclusión (%)</b> - Porcentaje de empleados por categoría de empleado, por grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia).	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
	<b>Igualdad Salarial (%)</b> - Relación entre el salario base y la remuneración de cada categoría de empleado por lugares de operación significativos para áreas prioritarias de igualdad: mujeres a hombres, menores a grupos étnicos mayores y otras áreas de igualdad relevantes.	<a href="#">2020 ESG Report page 8</a>
	<b>Nivel Salarial (%)</b> 1. Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local. 1. Relación entre la retribución total anual del Director Ejecutivo y la mediana de la retribución total anual de todos sus empleados, excepto el CEO	ManpowerGroup cumple la legislación sobre salario mínimo en todas las jurisdicciones en las que opera. Estamos sujetos a normativas que regulan los niveles salariales en muchos países, así como a convenios colectivos en algunos mercados. Divulgamos la relación salarial de los CEO en el <a href="#">2022 Annual Report Form</a>
	<b>Riesgo de Incidentes de Trabajo Infantil, Forzado u Obligatorio</b> - Una explicación de las operaciones y proveedores que se considera que tienen un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil trabajo forzoso u obligatorio. Dichos riesgos podrían surgir en relación con: a. Tipo de operación (como planta de fabricación) y tipo de proveedor; y b. Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados en riesgo	ManpowerGroup <a href="#">Human Rights Due Diligence Framework</a>

# Índice de divulgación de las Métricas de Capitalismo de los grupos de interés

Métricas básicas e Información de SCM		Informes de ManpowerGroup: Ubicación y Notas
Salud y bienestar	<b>Salud y Seguridad (%)</b> – El número y la tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo; lesiones relacionadas con el trabajo de graves consecuencias (excluidas las muertes); lesiones registradas relacionadas con el trabajo; principales tipos de lesiones relacionadas con el trabajo; y el número de horas trabajadas. Una explicación de cómo la organización facilita el acceso de los trabajadores a los servicios médicos y de salud no ocupacionales, y el alcance del acceso proporcionado para empleados y trabajadores.	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's ManpowerGroup ofrece seguro médico a sus empleados y asociados en la mayoría de las jurisdicciones en las que tales prestaciones no son legalmente obligatorias. Consulte <a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a> , página 9.
Habilidades para el futuro	<b>Capacitación (#, \$)</b> – Promedio de horas de capacitación por persona que los empleados de la organización han realizado durante el período del informe, por género y categoría de empleado (Número total de horas de capacitación brindadas a los empleados dividido por el número de empleados) Gasto medio en formación y desarrollo por empleado a tiempo completo (Costo total de la formación impartida a los empleados dividido por el número de empleados).	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
<b>Prosperidad</b>		
Empleo y generación de Riqueza	<b>Número absoluto y tasa de empleo</b> 1. Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género, otros indicadores de diversidad y región. 2. Número total y tasa de rotación de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género, otros indicadores de diversidad y región.	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's
	<b>Contribución económica</b> 1. Valor económico directo generado y distribuido (EVG&D), en base devengado, que cubre los componentes básicos para la gestión global de la organización, idealmente dividido por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresos</li> <li>• Costos Operativos</li> <li>• Salario y beneficios de los empleados</li> <li>• Pagos a proveedores de Capital</li> <li>• Pagos al gobierno</li> <li>• Inversión Comunitaria</li> </ul> 2. Asistencia financiera recibida del gobierno: valor monetario total de la asistencia financiera recibida por la organización de cualquier gobierno durante el período del informe.	2022-23 Reporte ESG - Gente y Prosperidad. Tablero de KPI's <a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a> ManpowerGroup <a href="#">2020 Social Impact Report</a>
	<b>Contribución de Inversión Financiera</b> 1. Gastos totales de Capital (CapEx) menos depreciación, respaldados por narrativa para describir la estrategia de inversión de la empresa. 2. Recompra de acciones más pago de dividendos, respaldada por una estrategia de la empresa para el retorno de capital a los accionistas.	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
Innovación de mejora de productos	<b>Gastos Totales de Investigación y Desarrollo (\$)</b> – Costo total relacionado con la investigación y el desarrollo.	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>
Comunidad y vitalidad social	<b>Total de impuestos pagados</b> – El impuesto global total soportado por la empresa, incluidos los impuestos sobre la renta, sobre la propiedad, el IVA no acreditado y otros impuestos sobre las ventas, los impuestos sobre la nómina pagados por el empleador y otros que constituyen costos para la empresa.	<a href="#">2022 Annual Report Form 10-K</a>