

A large crowd of diverse people, including men, women, and children of various ethnicities, are arranged to form the letters 'W' and 'M'. The 'W' is formed by a dense group of people, and the 'M' is formed by a slightly less dense group. The people are wearing various colored clothing, and some are using wheelchairs. The background is a light blue gradient.

Trabajando para Cambiar el Mundo

Reporte ESG 2023-2024

Creando Impacto Global, un Empleo a la Vez

Explora Nuestro Reporte ESG

Mensaje ESG de nuestros Líderes _____ 3-5

Creando Impacto Global, un Empleo a la Vez _____ 6-12

Nuestro objetivo: Trabajando para cambiar el mundo _____ 7

Nuestras Marcas. Nuestra Cobertura _____ 8

Nuestros Involucrados _____ 9-10

Alineación y Colaboración Global _____ 11

Colaboraciones que Impulsan el Impacto a Escala _____ 12

Premios y Reconocimientos _____ 12

Planeta _____ 13-19

Nuestro Plan de Acción Climática y las 5 Iniciativas _____ 15

Nuestro Progreso _____ 16

Nuestras Historias _____ 17-19

Gente y Prosperidad _____ 20-28

Nuestro Plan Gente y Prosperidad _____ 21-22

Nuestras Historias _____ 23-28

Principios de Gobierno _____ 29-35

Resultados _____ 36-48

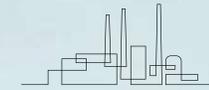


Mensaje de Nuestro Presidente y Director General

El propósito de ManpowerGroup - un empleo sostenible y significativo tiene el poder de cambiar el mundo - nunca ha sido más importante o necesario. Impulsa nuestra convicción de que durante el momento crucial en el que se encuentra el mundo -con los avances en IA y los cambios transformadores en la agenda verde- tenemos una oportunidad generacional para construir una fuerza de trabajo global, conectada y diversa donde todos se sientan bienvenidos y se les anime a aprender y crecer.

No podemos subestimar el impacto en el trabajo o en los trabajadores de los cambios transformadores que se están produciendo con la IA generativa y la transición mundial hacia la energía verde. Creemos que ha llegado el momento de adoptar un enfoque centrado en el ser humano, que dé prioridad a las personas y dé forma al futuro del trabajo.

El informe de este año Trabajar para Cambiar el Mundo hace un seguimiento de nuestros avances en el apoyo a Gente y Planeta mediante la creación de una fuerza de trabajo mundial calificada que aproveche la innovación y las tecnologías emergentes para un mañana más ecológico y mejor.



En sus páginas verás cómo estamos humanizando el trabajo en un mundo cada vez más digital. Trabajamos con comunidades poco representadas para incorporar a más personas al mercado laboral, al tiempo que abordamos la grave escasez de talento. Estamos formando a la fuerza laboral ecológica del mañana, al tiempo que reducimos nuestras propias emisiones. Y damos prioridad a la salud mental, el liderazgo equitativo y la conciliación de la vida laboral y familiar, para ofrecer oportunidades a todos. También subrayamos nuestro compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia para desbloquear los grupos de talento menos representados. Estamos orgullosos de extender estos valores dentro de nuestra empresa, a nuestros clientes, asociados y al mundo.

Este progreso solo se produce gracias a los esfuerzos increíbles de nuestra gente, nuestros valiosos clientes y los millones de trabajadores cuyo talento empleamos en trabajos significativos y sostenibles. A todas esas personas, les doy las gracias de todo corazón y les animo a acelerar sus esfuerzos para construir un mundo mejor a través de un trabajo significativo y sostenible.

Jonas Prising, Chairman & CEO



Mensaje de Nuestro Director de Sustentabilidad



Hace setenta y cinco años, nuestro fundador, Elmer Winter, no se limitó a crear una empresa. Lanzó una misión para ayudar a encontrar el talento que las empresas necesitaban para prosperar y “ser un enorme instrumento para el bien, si de alguna manera podemos ayudar a que la gente sea empleable.”

Empezó en Milwaukee, WI, EE.UU., con el propósito de encontrar trabajo para las mujeres que constituían un excedente de talento a medida que los hombres regresaban de la Segunda Guerra Mundial. Y se amplió. Más personas en más puestos de trabajo en más lugares de Estados Unidos. Y luego a Francia, el Reino Unido y el resto del mundo. Creando un impacto global, un trabajo a la vez.

Hoy, ManpowerGroup y nuestras tres marcas globales - Manpower, Experis y Talent Solutions - siguen llevando esa antorcha, iluminando el talento, mejorando la empleabilidad y la prosperidad de las personas, y dando forma al futuro del trabajo para las organizaciones y los individuos para que sea más verde y más digital.

Lo hacemos adoptando tres verdades clave que guían nuestra forma de hacer negocios:

- La tecnología tiene el potencial de ser un creador neto de empleo, siempre que las personas tengan las capacidades adecuadas.
- Las antiguas competencias pueden convertirse en nuevas, a menudo con un simple giro de posibilidades.

- Es posible avanzar en estrategias verdes que apoyen tanto a las personas como al planeta. Es posible avanzar en estrategias verdes que apoyen tanto a las personas como al planeta.

Por eso nos comprometemos a garantizar una transición equitativa, centrada en las personas y justa en toda nuestra cadena de valor, en consonancia con los Principios de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Y por eso nos exigimos a nosotros mismos los más altos estándares, fijamos objetivos ambiciosos y nos comprometemos a informar de forma transparente sobre los avances, no solo sobre las promesas.

El lema del informe de este año, Creando Impacto Global, un Empleo a la Vez, es testimonio de nuestro pasado y nuestro futuro. Porque creemos que cuando trabajamos con nuestra gente, nuestros clientes y socios que comparten nuestros valores, somos esa enorme fuerza para el bien que imaginó nuestro fundador.

ESG es más que una obligación de información. Para ManpowerGroup, es un marco para impulsar un rendimiento superior y cumplir nuestro objetivo de *Trabajar para cambiar el mundo*. Te invitamos a unirte a nosotros.

Ruth Harper, Director de Sustentabilidad

Destacados 2023 / 2024

Planeta

Reconocida por la revista **TIME** como una de las **Compañías Más Sustentables del Mundo** en 2024.



Las emisiones directas se redujeron un 2% de 2022 a 2023 impulsadas por el aumento de las energías renovables y los vehículos eléctricos.



Nuestra sede **Mundial en Milwaukee, Wisconsin** recibió la certificación Energy Star de la Agencia de Protección Medioambiental de EE.UU. (EPA) y ahora **funciona al 100% con electricidad renovable.**

En camino de que el **43% de la electricidad total utilizada por nuestras instalaciones en EE.UU. proceda de fuentes renovables** para finales de 2024.

Reducción de la flota de vehículos de gas y **aumento de vehículos eléctricos a más de 500.**



Gente y Prosperidad

Nuestro equipo de dirección ejecutiva cuenta ahora con un 30% de mujeres, 40% de diversidad racial, un 70% de miembros no nacidos en EE.UU. y 32 mujeres forman parte de nuestro equipo de Dirección Global, compuesto por 95 personas.



Trabajamos para formar, desarrollar y colocar hasta 10 millones de personas en empleos verdes para 2030 para acelerar la transición verde y apoyar las iniciativas de sostenibilidad global de nuestros clientes.

Impactamos a casi 30,000 refugiados en todo el mundo en 2023 (más de 10,000 en EE.UU. y 20,000 en Europa), un 85% más que en 2022, **avanzando hacia nuestro objetivo a 3 años de apoyar a 48,000 refugiados.**



Experis Academy se unió al programa **ServiceNow RiseUp** y llevó a cabo su primer bootcamp para **reclutar, entrenar y colocar a candidatos de toda Europa en puestos de alta demanda en ServiceNow.**

Más de 240,000 personas de 12 países están aprendiendo nuevas habilidades y se desarrollan en sus carreras gracias a **la plataforma MyPath de Manpower.**



Los miembros de los **programas para jóvenes sin empleo, sin estudios y sin formación (NINIS) de ManpowerGroup** en Italia y Francia han recibido 2,400 horas de formación en 16 itinerarios formativos.

Principios de Gobierno

Reconocida como una de las **empresas más éticas del mundo por Ethisphere por decimoquinta vez.**

Obtuvimos una medalla de platino en la evaluación EcoVadis 2023, mejorando nuestra calificación anterior de oro y situándonos en el 1% superior de todas las empresas calificadas en todo el mundo, y obtuvimos nuevas medallas para 13 países, ampliando nuestra cobertura EcoVadis a más de 25 países en total.



Continuamos actualizando nuestras **directrices éticas sobre IA.**

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





CREANDO UN IMPACTO GLOBAL, UN EMPLEO A LA VEZ

Nos comprometemos a redoblar nuestros esfuerzos para ofrecer empleo significativo y sostenible a personas y comunidades de todo el mundo – *un empleo a la vez*.



Plan Trabajando para Cambiar el Mundo

Nuestro *Plan Trabajando para Cambiar el Mundo* - y sus tres pilares - está integrado en nuestra estrategia corporativa – cuidar el Planeta, amplificar nuestro impacto en las Personas y la Prosperidad, y adherirnos a unos sólidos Principios de Gobernanza con nueva conciencia y urgencia.



Alcance de este Reporte

El 4º informe anual Trabajando para Cambiar el Mundo incluye datos recabados desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 y ejemplos de nuestra estrategia en acción de 2023 y 2024.

Nuestras Marcas. Nuestra Cobertura.

Nuestra familia de marcas globales - Manpower, Experis y Talent Solutions - ofrecen soluciones innovadoras de fuerza laboral a cientos de miles de organizaciones cada año, al tiempo que ayuda a millones de personas a encontrar un trabajo significativo y sostenible. Sabemos que hoy en día los clientes buscan habilidades más especializadas y soluciones más integradas y tecnológicas para los desafíos complejos de la fuerza laboral. La diversificación de nuestras marcas y nuestra presencia mundial nos permite aprovechar nuevas oportunidades y adaptarnos para satisfacer la creciente demanda de ofertas con mayores márgenes para resolver los complejos retos de la mano de obra.



 Manpower® es líder mundial en contratación de personal temporal y permanente, proporcionando a las empresas flexibilidad estratégica y operativa y creando talento a escala. Nuestros agentes de talento y reclutadores especializados aprovechan los conocimientos basados en datos para evaluar, guiar y colocar a las personas en empleos significativos y sostenibles, y nuestra plataforma tecnológica PowerSuite® permite la evaluación y el emparejamiento para predecir el potencial de rendimiento. Nuestro programa de capacitación Manpower MyPath® proporciona un rápido desarrollo de habilidades a escala con formación en el puesto de trabajo, certificaciones basadas en el mercado y coaching para puestos en sectores en crecimiento. Más de 11.000 de nuestros clientes participan activamente en Manpower MyPath en sectores como Ingeniería, Finanzas, Cadena de Suministro y Ciencias de la Vida, y más de 240.000 empleados de Manpower han participado hasta la fecha. Nuestra última campaña [#huManpower](#) hace brillar el talento de todo el mundo. www.manpower.com

 Experis[®] ManpowerGroup es el líder mundial en recursos, soluciones y servicios profesionales de TI. Experis acelera el crecimiento de las organizaciones atrayendo, evaluando y colocando talento tecnológico especializado en puestos de gran demanda, realizando proyectos de misión crítica que mejoran la competitividad de las organizaciones y de las personas a las que servimos. A través de Experis Academy, proporcionamos formación intensiva «preparada para el negocio» y coaching a los recién egresados, así como desarrollo de habilidades personalizadas para preparar a los empleados existentes para puestos tecnológicos de alta demanda en Aplicaciones Empresariales, Transformación de Negocio, Nube e Infraestructura y Espacio de Trabajo Digital. www.experis.com

 Talent Solutions ManpowerGroup ofrece soluciones de recursos humanos integradas y basadas en datos para ayudar a los clientes a atraer, adquirir, desarrollar y retener talento calificado de manera más eficaz. Nuestras mejores ofertas globales (RPO, TAPPIN-MSP y Right Management) se integran a la perfección con nuestra pila tecnológica PowerSuite® HR para ofrecer soluciones de recursos humanos que abarcan el ciclo de vida del talento en varios países a gran escala. www.mpgtalentsolutions.com

Foto: (Izquierda) La familia de Marcas de ManpowerGroup se exhibieron en la Bolsa de Nueva York en mayo.

Nuestros Involucrados

Para crear un verdadero impacto a gran escala, debemos abordar las cuestiones más importantes para nuestros grupos de interés B2C y B2B - nuestros empleados, asociados y candidatos, clientes, socios, comunidad e inversores.

Nuestros grupos de interés son amplios y nuestras relaciones profundas. Por eso siempre escuchamos sus puntos de vista, hacemos un seguimiento de lo que es importante y tomamos medidas para avanzar de forma sostenible en las cuestiones que más importan. Así es como creamos un efecto dominó, impulsando el impacto a gran escala - un trabajo a la vez.

A través de un diálogo abierto, nos comprometemos a escuchar las prioridades de todas nuestras partes interesadas para centrarnos en las áreas en las que podemos tener un mayor impacto. A lo largo de 2023 y 2024 nos hemos estado preparando para iniciar un proceso de Doble Evaluación de Materialidad. Así es como escuchamos las prioridades de nuestros grupos de interés y damos forma a un futuro laboral que funcione para todos.

Redes de Colaboración

Empleados

- Encuestas anuales y del pulso
- Grupo de recursos empresariales
- Comité de empresa europeo
- Town-halls de todos los empleados
- Programa Futuro Líder
- Programa de Líderes avanzados
- Programa Right Coach Coaching



Asociados y Candidatos

- Experis Academies
- Manpower MyPath
- Sistema de Promotores Netos
- Aplicación Manpower
- Evaluación, orientación, tutoría y formación



Clientes

- Perspectiva de mercado
- Liderazgo intelectual
- Eventos virtuales y presenciales
- Reuniones de revisión de cuentas
- Auditorías y evaluaciones
- Sistema de Promotores Netos
- Eventos de intercambio



Proveedores, Socios y Vendedores

- Proveedores alineados con nuestros valores y comprometidos con la buena conducta corporativa
- Proceso de incorporación integral



Comunidad y Sociedad

- Fundaciones ManpowerGroup
- Socios globales y nacionales
- Socios locales
- Asociaciones globales, regionales y nacionales
- Cámaras de comercio
- Consejos de administración de ONG y organizaciones sin ánimo de lucro
- Foros de participación global



Inversores

- Declaraciones de representación anuales
- Informes financieros anuales y trimestrales
- Diálogo con los inversores y analistas
- Evaluaciones y calificaciones ESG
- Convocatorias trimestrales de resultados
- Informe anual



Alineación y Colaboración Global

ManpowerGroup firmó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para los Principios de Sostenibilidad en 2006 y ha sido un socio comprometido desde entonces. Hemos adoptado los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, con especial énfasis en aquellos en los que podemos tener un mayor impacto.



Foto: Ruth Harper (segunda empezando por la izquierda) y la Directora de Comunicación Estratégica Global y Asociaciones, Emma Almond (extrema derecha), con Sanda Ojiambo (centro) y miembros de su equipo.



En 2024, Sanda Ojiambo, Directora General del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y secretaria general adjunta de la ONU, y su equipo, visitaron la sede central de ManpowerGroup en Milwaukee para profundizar en nuestro compromiso común y nuestra colaboración continua para mejorar las condiciones de vida y de trabajo para todos en todo el mundo.

Colaboraciones que impulsan el Impacto a Escala

Reconocemos la importancia de las asociaciones sólidas y duraderas para abordar los problemas mundiales de forma sostenible y escalable. Desde capacitar a millones de personas en todo el mundo hasta preparar a la próxima generación de talentos para puestos de trabajo en crecimiento, nuestro mejor trabajo se hace cuando nos asociamos con otros que comparten nuestra visión y se alinean con nuestro propósito.



ManpowerGroup lleva más de veinte años colaborando con el Foro Económico Mundial. En 2024, nuestra delegación de Davos, dirigida por Jonas Prising y Becky Frankiewicz, colaboró con líderes mundiales para abordar los retos de la fuerza laboral, promover una transición ecológica que dé prioridad a las personas y defender el papel de las empresas en la “Reconstrucción de la confianza.”



Nos complace convocar a los líderes empresariales para presentar un programa de acción que aborde la desigualdad en el informe anual del Consejo Empresarial para la Lucha contra la Desigualdad. Este año dirigimos los debates sobre un enfoque orientado a las personas para una transición justa y asesoramos a las empresas sobre el desarrollo de competencias ecológicas como parte de nuestro papel en la Red de Directores de Personal del WBCSD para potenciar el papel de los RRHH en la sostenibilidad empresarial.



ManpowerGroup colabora con el World Employment Confederation, configurando políticas y programas para asuntos clave del sector. En la conferencia de la WEC celebrada este año en Lisboa, nos reunimos con empleadores y responsables políticos de 32 países para debatir sobre igualdad, regulación y acceso al trabajo.



Llevamos más de dos décadas colaborando con Junior Achievement en 21 mercados, centrándonos en la preparación para el trabajo de la Generación Z. Nuestro CEO, Jonas Prising, es el presidente mundial de JA Worldwide. En 2024, nos unimos a un consorcio de 13 miembros de JA Europa para documentar y estandarizar las habilidades sociales más demandadas como parte del programa EmPass, financiado por la UE, y formamos a jóvenes para empleos verdes en Italia y España.



A través de nuestras asociaciones con TENT y Welcome.US, ponemos en contacto a los refugiados con oportunidades de formación y empleo sostenible. En asociación con Accenture, colaboramos con empleadores, agencias de recolocación y ONG para atraer y contratar a refugiados. Nuestros esfuerzos han tenido un impacto positivo en más de 30,000 refugiados en todo el mundo a través de la orientación, upskilling y la inserción laboral.

Premios y Reconocimientos

Cómo nos ven los demás es importante y compartimos nuestros datos de forma transparente para que las organizaciones externas puedan evaluarlos. Los elogios y reconocimientos que recibimos son testimonio del trabajo de nuestros talentosos equipos en todo el mundo. Ser reconocidos por estos esfuerzos por aquellos a quienes admiramos nos motiva a hacer mucho más para ampliar nuestro impacto.

World's Most Sustainable Companies 2024, por la revista Time



Reconocida como una de las Empresas Más Sostenibles del Mundo en 2024 por nuestros compromisos con la acción climática. Obtuvimos el puesto 96 entre las 500 empresas mejor clasificadas y nos convertimos en la empresa con mejores resultados en el sector de soluciones de personal.



CDP – B

Mantuvimos una sólida puntuación CDP (anteriormente Carbon Disclosure Project), recibiendo una calificación B en 2023, lo que refleja nuestro compromiso continuo con la divulgación transparente de nuestro rendimiento de emisiones y nuestro avance hacia el Net-Zero de emisiones.



15ª Empresa Más Ética del Mundo

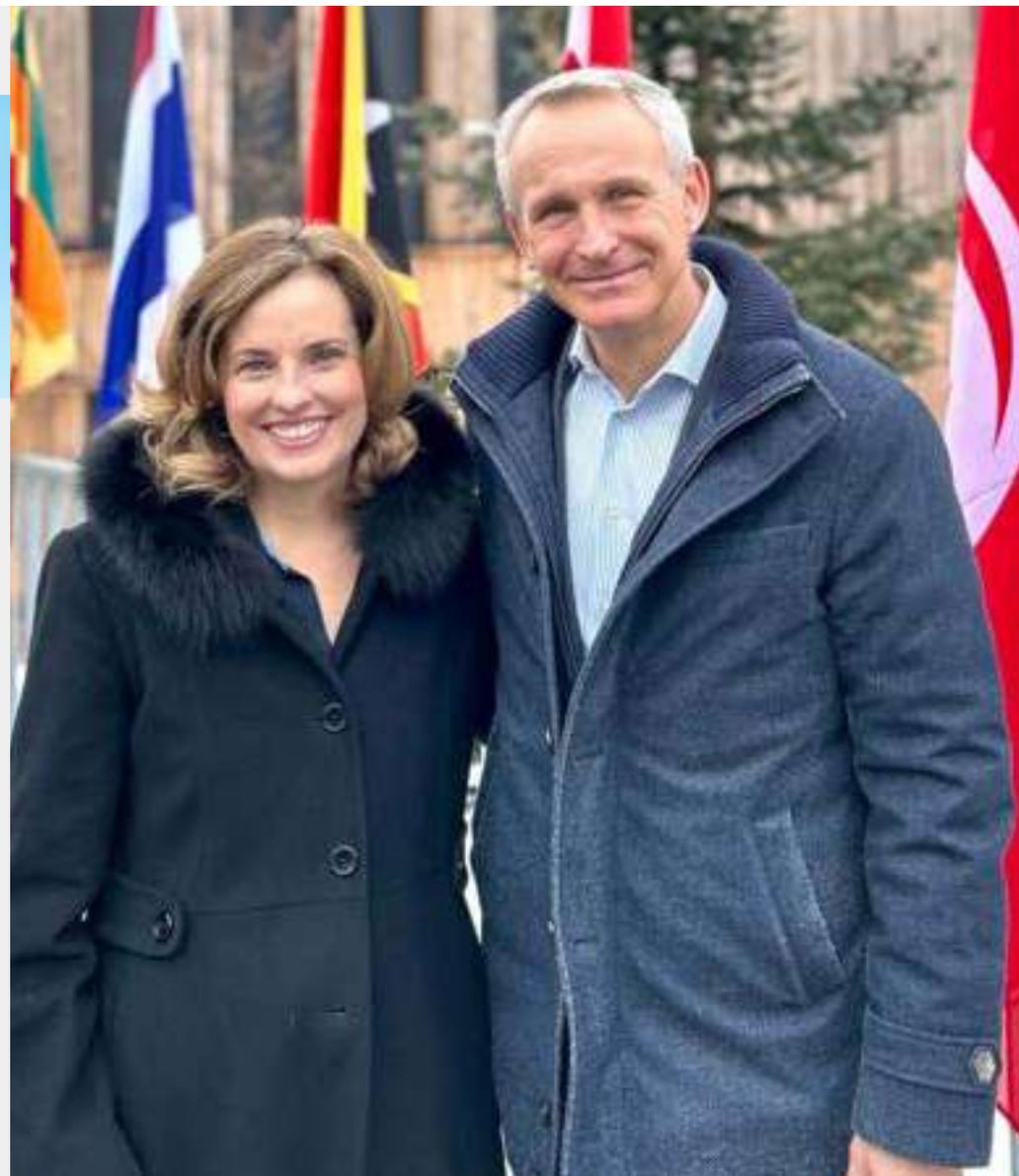
Nombrada una de las empresas más éticas del mundo por 15ª vez, sigue siendo la única empresa de nuestro sector reconocida durante más de una década por desempeñar un papel fundamental en el impulso de cambios positivos en sociedades y comunidades de todo el mundo.



EcoVadis – Platino Global

Obtuvimos la medalla de Platino en la evaluación EcoVadis 2023, mejorando nuestra calificación anterior de oro y situándonos en el 1% superior de todas las empresas calificadas en todo el mundo, y obtuvimos nuevas medallas para 13 países, ampliando nuestra cobertura EcoVadis a más de 25 países en total.

Foto: El Presidente y Consejero Delegado, Jonas Prising (derecha), y la Directora Comercial, Becky Frankiewicz (izquierda), comparten la perspectiva de ManpowerGroup sobre una transición ecológica que dé prioridad a las personas en la Reunión Anual del Foro Económico Mundial en Davos, Suiza.



Planeta



Nuestra misión en materia de medio ambiente

“Estamos orgullosos de ser los primeros de nuestro sector en ver validados nuestros objetivos climáticos por la iniciativa Science Based Target (SBTi). Nuestros Planet Leaders y equipos de todo el mundo están tomando medidas decisivas para poner en marcha Planes de Transición Climática a través de cinco ejes clave: aumentar el uso de energías renovables, reducir las emisiones de carbono en nuestros desplazamientos al trabajo, electrificar nuestra flota, promover los viajes de negocios ecorresponsables y ampliar nuestro impacto en toda nuestra cadena de suministro.”

-Natalie Lau, Directora de Estrategia Global de Sostenibilidad e Informes ESG





Progreso vs Compromisos

Al comprometernos con el cambio y animar a nuestros empleados, socios y clientes a hacer lo mismo, avanzamos de forma gradual y cuantificable hacia nuestros objetivos medioambientales. El progreso es nuestra máxima prioridad.

Nuestro Plan de Acción Climática y las cinco iniciativas

Nuestro Plan de Acción Climática concentra nuestros esfuerzos e iniciativas en las cinco iniciativas que hemos identificado para conseguir un impacto a escala.

Nuestros objetivos de emisiones para 2030 están validados por la iniciativa Science Based Target (SBTi) y alineados con el Acuerdo Climático de París, lo que refleja nuestro compromiso de contribuir a limitar el calentamiento global a 1.5 °C.

Esto forma parte de nuestra ambición de alcanzar el objetivo de cero emisiones netas en 2045 o antes.

Nuestras cinco iniciativas de acción climática



Estamos avanzando a buen ritmo en nuestros planes de acción climática

Contamos con planes de acción climática detallados para nuestros mayores mercados, que representan el 85% de nuestras emisiones. Nos hemos comprometido a dar forma a nuevas prácticas y comportamientos que nos permitan gestionar nuestras actividades de mayor impacto y alcanzar nuestros objetivos.

ManpowerGroup ha establecido objetivos basados en la ciencia para reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en un 60% para 2030, y reducir las emisiones absolutas de alcance 3 en un 30% para 2030 - todo ello como parte de nuestra ambición de alcanzar el objetivo Net Zero en 2045 o antes.

Aspectos destacados por Alcance:

Alcance 1 y 2: Reducción global del 2% gracias al incremento de las energías renovables.

Alcance 3: Se logró una reducción global del 12%, impulsada principalmente por la reducción de los gastos de capital intensivos en emisiones, la reducción de los viajes aéreos y la mejora de los datos específicos de los proveedores.

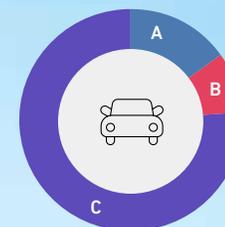
Cuando empezamos a aplicar los planes de trabajo nacionales, que se introdujeron en 2023, esperamos ver una aceleración en el progreso de la reducción de emisiones en nuestras cinco iniciativas clave. Para más información sobre cómo alcanzaremos nuestros objetivos a corto plazo para 2030, consulte nuestro [Plan de Transición Climática](#) que detalla nuestra estrategia de descarbonización.

Véase la metodología en la página 39

Progresos para reducir nuestras emisiones

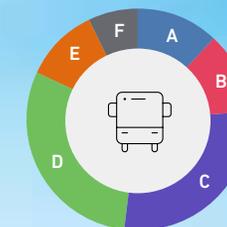
Como empresa de servicios profesionales, nuestras emisiones son pequeñas en comparación con las de la industria manufacturera y los servicios públicos. No obstante, nos hemos comprometido a reducirlas centrándonos en nuestras principales fuentes -huella de las oficinas, viajes corporativos y cambio de nuestras flotas a vehículos eléctricos.

2023 Emisiones GEI - por Alcance



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

2023 Emisiones GEI - por Fuente



- A | Oficina - 12%
- B | Flotilla - 12%
- C | Bienes y Servicios adquiridos - 28%
- D | Traslados al trabajo - 30%
- E | Viajes de Negocios - 11%
- F | Otras - 7%

Evolución de las emisiones absolutas de GEI (TCO2E)

| | 2019 | 2023 | % de cambio con respecto a la referencia de 2019 |
|--------------------------|----------------|----------------|--|
| Alcance 1 | 21,499 | 19,682 | -8% |
| Alcance 2 (market-based) | 22,096 | 11,280 | -49% |
| Alcance 3 | 285,375 | 98,719 | -65% |
| Total | 328,970 | 129,681 | -61% |



Incrementar el uso de Energías Renovables

Además de contar con la certificación LEED (LEED Gold NC 2009), nuestra sede mundial de Milwaukee (Wisconsin, EE.UU.) funciona ahora al 100% con electricidad procedente de fuentes renovables. En enero de 2023, nos unimos al programa **Energía para el Mañana** de los proveedores de servicios públicos para abastecernos de energía generada por energía eólica, solar y otras fuentes renovables, al tiempo que modernizamos la iluminación de nuestra sede de 280,000 pies cuadrados para reducir el consumo.

La instalación de iluminación LED y tecnología de sensores de ocupación redujo el consumo de energía de iluminación en un 65%, lo que ayudó a reducir el consumo total de electricidad en un 18% en tan solo un año. Este aumento de la eficiencia hizo que nuestra sede central obtuviera la **certificación Energy Star de la Agencia de Protección Medioambiental (EPA)** en 2024. Nuestro edificio se encuentra ahora entre el 25 % de las sedes centrales más eficientes de Estados Unidos.

Siempre estamos explorando cómo podemos hacer más, especialmente en nuestros mercados más grandes

- Se espera que las medidas de ahorro energético aplicadas en nuestra sede central en el primer semestre de 2024 reduzcan el consumo en unos 336.640 kWh anuales, y estamos evaluando futuras actualizaciones de nuestros sistemas de automatización de edificios, equipos y operaciones.
- Nuestra nueva sede central de Francia, en La Défense de París, incorpora las últimas innovaciones en diseño para crear un espacio de trabajo moderno que es tan bello y funcional como eficiente energéticamente.
- Estamos acelerando la acción energética en todas nuestras operaciones globales y hemos aumentado nuestro consumo global de electricidad renovable en un 27% desde 2022.
- Nuestras operaciones en Bélgica, Francia, Alemania, Japón y los Países Bajos incorporan ahora el abastecimiento de electricidad renovable en sus planes generales de consumo.
- Estamos en vías de convertir 35 sucursales de Estados Unidos a la electricidad renovable este año. Para finales de 2024, se calcula que el 43% del consumo total de electricidad de Estados Unidos procederá de fuentes renovables.



Electrificar nuestra flota

- Seguimos reconvirtiendo nuestra flota a vehículos eléctricos (VE), centrándonos en los países con mayor presencia de flota: Países Bajos, Bélgica, Reino Unido, Suecia, Alemania, Italia y Francia. En 2023, incorporamos 152 vehículos eléctricos, con lo que nuestra flota total de vehículos eléctricos asciende a 537, al mismo tiempo que retiramos de la circulación 342 vehículos de gas.
- Los Países Bajos han reducido su flota total en un 86%, al tiempo que continúan la transición de su flota restante a vehículos eléctricos. En Bélgica, añadimos 29 nuevos vehículos eléctricos en 2023, lo que representa un aumento del 193% desde 2022. Nuestro objetivo es transformar el 100% de nuestra flota en los Países Bajos, Bélgica y el Reino Unido en vehículos energéticamente eficientes y electrificar la mayor parte de nuestra flota en Francia, Italia y Alemania para 2030.



@RebootYourCommute



Descarbonizar los traslados hacia el trabajo

- El traslado de nuestra nueva sede central de Francia en octubre de 2023 a la zona de La Défense, más accesible, ha tenido un impacto drástico en la forma en que los empleados se desplazan a la oficina. En 2022, el 70% de nuestros empleados se desplazaban a la sede central de Francia en coche. En 2024, el 68% de nuestros empleados cambiaron sus desplazamientos para utilizar el transporte público, la bicicleta o ir a pie.
- Las emisiones totales de los desplazamientos de los empleados disminuyeron un 3% en 2023, ya que cada vez más empleados buscan modos de transporte más ecológicos. En Alemania e Italia aumentaron los desplazamientos en tren, metro y tranvía y se redujeron las distancias totales recorridas, lo que contribuyó a reducir las emisiones de los desplazamientos.
- A principios de este año, equipos de Alemania y Polonia lanzaron el reto "Get On The Bike Challenge" (Súbete a la bici) para animar a la gente a ir al trabajo en bicicleta. La competición amistosa entre países, para ver quién recorría más kilómetros, ayudó a reforzar los comportamientos ecológicos en los desplazamientos al trabajo, a la vez que proporcionaba a los empleados una forma divertida y saludable de participar. Más de 100 empleados participaron en el "Desafío #GetOnTheBike", recorriendo una distancia total combinada de 19,429 km.

Fotos: (Arriba) Nuestros colegas de todo el mundo renuevan sus desplazamientos buscando modos de transporte más ecológicos, como el tren, el tranvía, el autobús, la bicicleta y los desplazamientos a pie.



Reducir los viajes de negocios

El año pasado redujimos las emisiones de los viajes de negocios en un 20% gracias a iniciativas de viajes responsables y a la reducción general de los viajes en avión. Se trata de una tendencia alentadora, ya que nuestros equipos siguen adoptando la tecnología para colaborar y relacionarse con los clientes en tiempo real. Nuestro enfoque en la reducción, la eficiencia y el ahorro de costos está creando un impacto global.

- **En EE.UU., las emisiones totales de viajes disminuyeron un 4%.** Una restricción de los viajes durante parte del año redujo las emisiones aéreas un 12% interanual, mientras que la distancia total recorrida descendió un 38%.
- **Una nueva política de viajes adoptada por las marcas Manpower y Experis en Francia** anima a los empleados a utilizar el tren para todos los viajes de menos de 300 km/ida y vuelta, con excepciones que deben ser validadas por un miembro del equipo directivo.

En los viajes de negocios, hemos observado un cambio de la primera clase a la clase turista y la adopción de opciones de transporte más ecológicas, con la consiguiente reducción de emisiones. Seguimos teniendo mucho más en cuenta por qué y cómo viajamos en nuestra toma de decisiones.

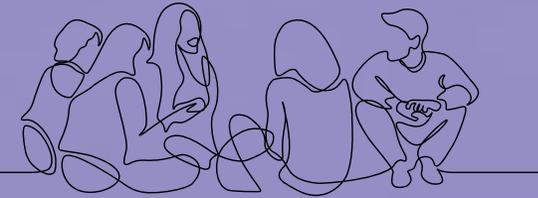
Fotos: Los empleados de nuestra sede central y de todo el mundo se asociaron para reducir los viajes de negocios en un 20% el año pasado. (Derecha) Nuestro equipo francés sigue haciendo importantes avances con sus iniciativas de compromiso con los proveedores.

Involucrar a los proveedores para reducir el impacto

- El compromiso con nuestros proveedores es clave para reducir nuestra huella de GEI y alcanzar nuestro objetivo para 2030 de reducir nuestras emisiones de Alcance 3 en un 30%.
- En 2023, lanzamos un proyecto piloto de compromiso con los proveedores en tres de nuestros mayores mercados: Francia, Reino Unido y Estados Unidos, para comprender mejor las emisiones de nuestros mayores proveedores. El programa piloto nos dio acceso a datos más precisos y específicos de los principales proveedores, lo que redujo nuestra dependencia de las estimaciones de emisiones basadas en el gasto.
- Nuestro objetivo es ampliar este programa para incluir a más proveedores en más países. Tener acceso a datos precisos sobre las emisiones de una serie de proveedores contribuirá a los futuros esfuerzos de colaboración, así como al desarrollo de un plan de compras para ayudar a nuestros proveedores a alinearse con nuestros objetivos de reducción de emisiones.



Gente y Prosperidad

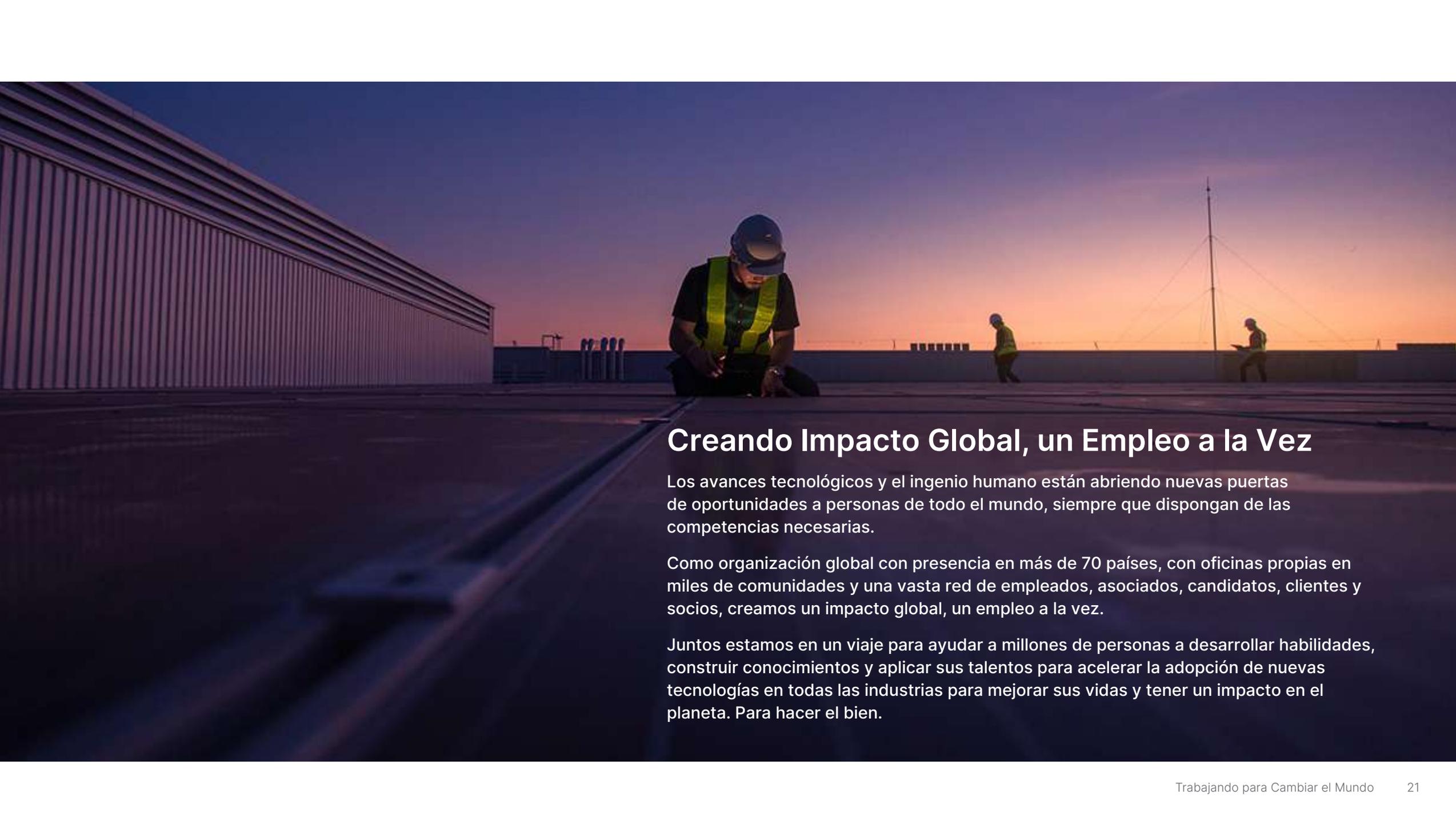


Crear oportunidades para todos

Creemos que el desarrollo sostenible de competencias debe estar abierto a todos. Nos comprometemos a ayudar a personas de todas las procedencias a incorporarse y sobresalir en el mercado laboral: abordar la escasez de talento al tiempo que se construye la prosperidad para las personas, las familias y sus comunidades.

-Syneathia LaGrant, Vicepresidenta de Talento y Desarrollo





Creando Impacto Global, un Empleo a la Vez

Los avances tecnológicos y el ingenio humano están abriendo nuevas puertas de oportunidades a personas de todo el mundo, siempre que dispongan de las competencias necesarias.

Como organización global con presencia en más de 70 países, con oficinas propias en miles de comunidades y una vasta red de empleados, asociados, candidatos, clientes y socios, creamos un impacto global, un empleo a la vez.

Juntos estamos en un viaje para ayudar a millones de personas a desarrollar habilidades, construir conocimientos y aplicar sus talentos para acelerar la adopción de nuevas tecnologías en todas las industrias para mejorar sus vidas y tener un impacto en el planeta. Para hacer el bien.

Plan Gente y Prosperidad

Las personas y el talento son el centro de nuestro negocio

Nuestro enfoque de Gente y Prosperidad se basa en la Creación de Talento a Escala y en proporcionar un Trabajo Significativo para Todos, en todas partes.

Así es como definimos y desarrollamos las competencias que las personas y las organizaciones necesitan hoy, al tiempo que predecimos y preparamos conjuntos de competencias futuras: tecnológicas, ecológicas, humanas y otras. A continuación, ampliamos la formación en competencias a través de nuestro programa Manpower MyPath, Experis Academy y nuestras alianzas globales.

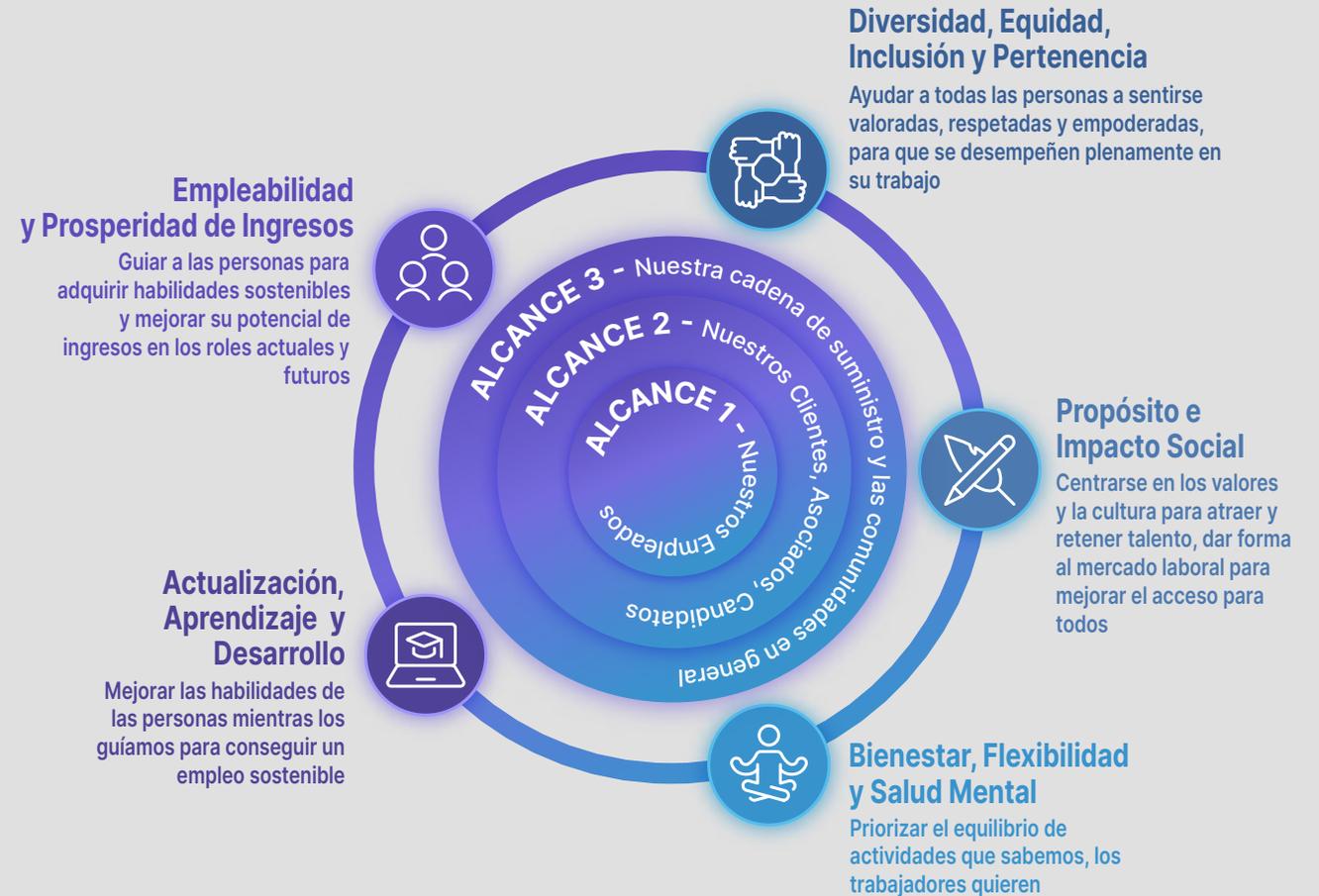
Nuestro reporte *Trabajando para Cambiar el Mundo* demuestra nuestro compromiso y presenta ejemplos de cómo estamos abriendo las puertas a un trabajo significativo y a la prosperidad a refugiados, mujeres y jóvenes trabajadores, así como a veteranos, discapacitados y grupos vulnerables de todo el mundo.

Para medir nuestro progreso, hemos adoptado un enfoque similar basado en la ciencia para medir las emisiones. Alcance uno, dentro de nuestro control directo; alcance dos, control indirecto; y alcance tres, la cadena de suministro en general y las comunidades en las que operan.

- **ALCANCE 1 – Nuestros empleados (30,000 en más de 70 mercados)**
- **ALCANCE 2 – Los millones de candidatos y asociados que evaluamos, asesoramos, guiamos y colocamos cada año, y los cientos de miles de clientes a los que proporcionamos soluciones de talento y fuerza laboral.**
- **ALCANCE 3 – Los socios cuyos valores compartimos, los proveedores a los que exigimos responsabilidades y las comunidades a las que servimos para mejorar la prosperidad de todos.**

Nuestras iniciativas sobre Gente y Prosperidad

Creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos



Ayudar a todos a sentirse valorados



Creemos que todas las personas merecen sentirse seguras, respetadas y capaces de prosperar en el lugar de trabajo. Nuestro compromiso con la Diversidad, la Igualdad, la Inclusión y la Pertenencia (DEIB) está teniendo un impacto positivo en la cultura de nuestra organización y en la sociedad en general.

Nuestro principal objetivo, compartido en todos los mercados, es lograr la paridad de género en todos los niveles de nuestra organización. Al día de hoy:

- Las mujeres representan el 65% de nuestra fuerza laboral global.
- 33 mujeres forman parte de nuestro Equipo Directivo Mundial, compuesto por 90 personas.
- La composición de nuestro Equipo de Liderazgo Ejecutivo es de un 30% de mujeres, 40% de diversidad racial y 70% de no nacidos en EE.UU.

También identificamos y buscamos oportunidades de diversidad de segunda dimensión dentro de nuestros mercados locales para crear un impacto positivo que se alinee con las prioridades de la comunidad, tales como:

- Ampliar la representación de las Primeras Naciones en Australia a través del programa RE/D
- Creación de estructuras de apoyo a las personas con discapacidad en Japón
- Aumentar la visibilidad LGBTIQ+ en los Países Bajos
- Atender la diversidad de edad en España

Fotos: (Arriba) Mujeres de nuestro Consejo de Administración y equipo directivo en la Bolsa de Nueva York. (Abajo) Nuestra campaña huManpower arroja luz sobre las habilidades únicas, la pasión y el inmenso valor que nuestra gente aporta a la fuerza de trabajo, demostrando el impacto que están teniendo en los lugares de trabajo de todo el mundo.



Priorizar la flexibilidad y equilibrio que desean los trabajadores

Cuando se nos permite ser, podemos hacer mejor nuestro trabajo.

Sentirse bien mentalmente es la base de unas relaciones sanas. Queremos dar prioridad al bienestar y facilitar que las personas pidan y reciban ayuda dentro y fuera del trabajo.

En todo el mundo, estamos creando programas nuevos e innovadores que se centran en el bienestar de los trabajadores, de sus familias y comunidades.



Acceso permanente al bienestar mental

Living Well es un programa holístico de salud y bienestar desarrollado por ManpowerGroup Australia que extiende los beneficios de nuestros socios BUPA y Sonder a todos los empleados y sus familias. Desde el primer día de trabajo. Todos pueden beneficiarse de acceso 24/7 a servicios de salud mental, herramientas y profesionales médicos.

El programa incluye la herramienta de bienestar basada en aplicaciones de Sonder, que utiliza suaves “estímulos” digitales para ayudar a las personas a crear y mantener hábitos saludables como la meditación y las revisiones periódicas; proporciona a todos los empleados acceso a talleres y seminarios en el sitio del proveedor de seguros Bupa, e integra recursos de Infinite Presence para garantizar que ManpowerGroup mantiene una formación de Primeros Auxilios en Salud Mental para apoyar la salud mental en el trabajo.

Los empleados ya informan de mejoras en nuestras encuestas anuales gracias a Living Well.

Crear una mentalidad de trabajo - Las personas son primero

ManpowerGroup UK creó Working Mindset, un programa pastoral para ayudar a los empleados jóvenes (menores de 25 años) a equilibrar el trabajo y la vida personal para superar los sentimientos de aislamiento. El programa, de seis semanas de duración, fomenta una cultura de apertura a través de experiencias compartidas, el diálogo y la narración de historias para favorecer el autodescubrimiento, la gestión y el crecimiento.

Por su capacidad para promover la comprensión y la confianza entre los compañeros de trabajo y crear un lugar de trabajo más solidario, Working Mindset recibió este año una mención especial en los premios anuales Movement to Work, un programa gubernamental que reconoce a las empresas que ofrecen oportunidades de empleabilidad a jóvenes de entre 16 y 30 años que se enfrentan a barreras para encontrar trabajo. El programa es tan popular que ahora se ofrece a cualquier empleado de ManpowerGroup Reino Unido, con planes en marcha para adaptar y ampliar el programa a nivel global.

“Working Mindset ayuda a nuestra gente a desarrollar una caja de herramientas de bienestar mental que aumenta la confianza, construye resiliencia y crea conexión y confianza con los compañeros”

–Shelly Larsen-McHugh, Directora del Programa de inicio de carrera, ManpowerGroup UK



“Living Well es la forma en que predicamos con el ejemplo para promover una cultura de pertenencia en la que todos valoren su propio bienestar y el de los demás.”

–Teresa Bakaouka, Líder DEIB, ManpowerGroup Australia



Mejorar las aptitudes y el apetito de aprendizaje de la gente por aprender



ManpowerGroup se compromete a llenar la cantera de talento verde. Nos hemos fijado el ambicioso objetivo de formar, desarrollar y colocar hasta 10 millones de personas en empleos verdes para 2030. Los nuevos trabajadores necesitarán nuevas competencias, mientras que muchos de los trabajadores actuales pueden desempeñar nuevas funciones ecológicas actualizando sus competencias actuales rápidamente. Si nos ocupamos de ambas cosas, podremos apoyar las necesidades de los sectores establecidos y emergentes para hacer crecer el mercado a gran velocidad y conseguir un impacto global a escala.

Construir y llenar la cantera de talentos verdes: ManpowerGroup con InnoEnergy

Nuestra alianza con IET InnoEnergy ayuda a las personas a desarrollar competencias verdes para impulsar la transición ecológica. Juntos ayudamos a los clientes europeos a actualizar rápidamente las competencias de sus empleados más valiosos y a contratar nuevos talentos para satisfacer sus crecientes necesidades.

Hemos integrado nuestra experiencia en soluciones globales de fuerza de trabajo en los programas de formación e inteligencia en competencias ecológicas de InnoEnergy para perseguir nuestro objetivo común de mejorar las competencias y formar a 800,000 personas en la cadena de valor europea de las pilas para 2025. Ahora podemos ofrecer a los trabajadores nuevos y actuales acceso a 38 programas de certificación de InnoEnergy en 10 idiomas.

El impacto del Upskilling

Magdalena Miszczak, la persona número 50,000 en completar el programa de formación en tecnología de baterías del InnoEnergy Skills Institute, representa a una nueva generación de líderes deseosos de marcar la diferencia en el mundo buscando oportunidades verdes.

Magdalena es licenciada en Ingeniería Química por la Universidad de Ciencia y Tecnología de Breslavia y estaba cursando un máster cuando entró en el InnoEnergy Skills Institute para aprender los aspectos de ingeniería eléctrica del rendimiento, la capacidad y el uso de las baterías.

Magdalena aplica ahora su certificación en Sistemas de Gestión de Baterías, combinada con su título de ingeniera química en su trabajo diario para Mercedes-Benz, Fabricación, Polonia.



Foto: (Arriba) Magdalena Miszczak, de Polonia, se convirtió en la persona número 50,000 en completar el programa de formación en tecnología de baterías del InnoEnergy Skills Institute.



Orientar a las personas para que adquieran competencias sostenibles y mejoren su potencial de ingresos



Las industrias de rápido crecimiento tienen necesidades que cambian rápidamente. Estamos ampliando nuestro alcance global y nuestros recursos para ayudar a los trabajadores a dominar nuevas habilidades, aplicarlas eficazmente y repetir el ciclo para superar la demanda del mercado.

A través de nuestro programa Manpower MyPath, Experis Academy y nuestra red global de Agentes de Talento y reclutadores dedicados, asesoramos, entrenamos y guiamos a miles de personas hacia nuevas oportunidades y carreras profesionales.

También aprovechamos la tecnología y la IA para tomar decisiones inteligentes y rápidas, reclutar y ampliar nuestra comprensión del mundo del trabajo, para que las personas capacitadas hoy sigan siendo empleables de por vida.



RiseUp | Crear nuevas oportunidades de trabajo sostenible

En 2023, ManpowerGroup se convirtió en un Placement Partner para el programa de formación ServiceNow RiseUp, para llenar el canal de talento global necesario para apoyar una de las plataformas de software empresarial de más rápido crecimiento en el mundo.

Nuestro programa de formación Experis Academy ServiceNow utiliza un reclutamiento enfocado, una capacitación intensiva, servicios integrales de colocación y apoyo continuo a la carrera profesional para satisfacer las necesidades específicas de los clientes.

En enero de 2024, se puso en marcha nuestro primer campamento de formación de 12 semanas sobre ServiceNow, con candidatos contratados en toda Europa. Los participantes no sólo se familiarizaron con ServiceNow, sino que también practicaron las habilidades interpersonales necesarias para tener éxito en un entorno de servicios de ritmo rápido, como la resolución creativa de problemas, la comunicación y el pensamiento crítico.

Ahora estamos ampliando el modelo ServiceNow de Experis Academy a Europa y Estados Unidos.



COUNSELOR
ManpowerGroup



PRODUCER
ManpowerGroup



TEAM PLAYER
ManpowerGroup



ACHIEVER
ManpowerGroup



PROBLEM SOLVER
ManpowerGroup



LEARNER
ManpowerGroup

MyPath[®] – Donde se combina prosperidad e inclusión

Nuestro programa Manpower MyPath ayuda a los empleados a centrarse en el desarrollo de sus habilidades y formación, y a buscar oportunidades en sectores de alto crecimiento como la fabricación avanzada, la tecnología de la información, la cadena de suministro y el servicio al cliente.

Para los reclutadores, MyPath permite conocer las experiencias, motivaciones, intereses, talentos y puntos fuertes de cada persona. Pueden ver las posibilidades, en lugar de las limitaciones, y ayudar a las personas a ascender y ganar más con formación acelerada y coaching específicamente diseñados para ayudarles a conseguir ese próximo gran trabajo.

Casi el 36% de nuestra reserva actual de talento (más de 240,000 personas) y cerca de 13,000 clientes de 12 mercados se han comprometido con MyPath.

Nuestro programa de formación MPower Recruit, lanzado recientemente, conecta MyPath y las prácticas inclusivas de contratación, formación y colocación. Más de 900 líderes de ManpowerGroup han sido certificados, fortaleciendo nuestra cultura de inclusión en todo el mundo.

Configurar el mercado laboral para mejorar el acceso de todos



Ayudar a las personas a acceder a un trabajo significativo ha sido nuestro propósito profundamente enraizado durante más de 75 años.

Esto incluye servir a comunidades vulnerables desplazadas por conflictos, alejadas de las oportunidades educativas o marginadas por la sociedad.

Nuestras inversiones en programas de upskilling y reskilling y nuestras alianzas con organizaciones mundiales nos ayudan a ampliar nuestro alcance y a ofrecer acceso a un trabajo significativo y nuevas oportunidades para todos.

Aumentar el impacto mediante la asociación con Human Age Institute

- ManpowerGroup Human Age Institute reúne a organizaciones públicas y privadas para crear la mayor plataforma de talento y sostenibilidad social de España. Juntos, nos centramos en cinco áreas clave para escalar el impacto: Empleo Justo y Sostenible, Aprendizaje y Desarrollo, Diversidad e Inclusión, Bienestar y Compromiso Social.
- Con más de 1.000 empresas asociadas, entre las que se incluyen empresas globales como HP, CISCO, Fujitsu, Janssen, Samsung y Steelcase, así como universidades e instituciones académicas líderes, estamos conectando a grupos poco representados y olvidados con un trabajo sostenible en toda Europa.

El Human Age Institute ha ayudado a miles de personas a comprender y desarrollar las habilidades blandas y duras necesarias para desarrollarlas toda la vida.

Rethinking Digital de CISCO

- Rethinking Digital es un programa de formación y desarrollo desarrollado con CISCO para mejorar la reserva de talento digital.
- Se han concedido más de 2.000 becas Rethinking Digital desde 2020, proporcionando un recurso vital para que las personas puedan ampliar sus credenciales profesionales, buscar un nuevo empleo tecnológico o adquirir habilidades tecnológicas actualizadas.

Apoyo a los "NINIS"

- Como parte de su objetivo de hacer que todos los jóvenes sean empleables, el Instituto ha hecho hincapié en llegar y apoyar a los "ninis": jóvenes que actualmente no estudian, no trabajan y no siguen una formación.
- Los programas patrocinados por Human Age Institute que se están llevando a cabo en Italia y Francia abarcan 16 vías de formación y educación. Cientos de jóvenes han participado ya en los programas NINIS, acumulando más de 2,400 horas de capacitación.





El poder de retribuir: Olesia y Esmat

A través de nuestro trabajo con TENT Partnership y Welcome.US, ManpowerGroup se ha comprometido a ayudar a decenas de miles de refugiados a encontrar un trabajo significativo. Para las personas desplazadas de su hogar y su comunidad, el trabajo puede proporcionar tranquilidad, seguridad, conexión y la oportunidad de contribuir a su nueva comunidad.

Olesia Belko y Esmat Gulistani son fundamentales para nuestros esfuerzos en favor de los refugiados, ya que actúan como defensores y aliados de sus comunidades y lo devuelven.

Esmat huyó de Afganistán de niño y regresó de adulto para trabajar con organizaciones internacionales en la reconstrucción de su país. En 2016, fue reubicado en Estados Unidos con un visado especial de inmigrante.

“Aunque llevaba 15 años trabajando con estadounidenses, Estados Unidos no era solo un país diferente. Era un planeta diferente”, explica Esmat.

En febrero de 2022, Olesia era una joven profesional en Ucrania cuando la guerra

llegó a su puerta. Empacó algunas pertenencias y se unió a decenas de miles de compatriotas refugiados en la frontera.

Olesia llegó finalmente a Ámsterdam, donde su dominio del inglés le ayudó a desenvolverse en la sociedad y a encontrar trabajo. Cuando conoció ManpowerGroup, encontró aún más. “Desde el principio, realmente quería ayudar a otras personas de mi país.”

En la actualidad, como reclutadora CORE de ManpowerGroup Países Bajos, Olesia pone en contacto a ucranianos desplazados con nuevas oportunidades. También comparte su experiencia con líderes empresariales para promover la comprensión y fomentar el apoyo a los refugiados en todo el mundo..

“Cada mes casi 100,000 ucranianos se convierten en refugiados como yo. Quiero hacer todo lo que pueda para ayudarles a sentirse conectados, encontrar una comunidad y formar un hogar hasta que puedan volver a casa”.

Esmat, como muchos refugiados en Estados Unidos, descubrió que su experiencia profesional no se traducía

en oportunidades inmediatas. Así que trabajó como guardia de seguridad, analista de seguridad e incluso conductor de transporte de larga distancia durante la pandemia de COVID.

También fue voluntario como defensor de los refugiados en ferias de empleo y conferencias, donde vio la presencia de ManpowerGroup y su compromiso con la comunidad de refugiados.

En la actualidad, Esmat es responsable de Movilización Comunitaria y Especialista en Contratación de I&D de ManpowerGroup US, y aplica su experiencia personal para dar forma a la manera en que nos comprometemos con los refugiados, les formamos y les apoyamos.

“Como refugiado, sabes que destacas”, explica Esmat. “Como empresa, reconocemos esa difícil dinámica social y nos esforzamos por generar confianza en las personas que se sienten fuera de lugar y vulnerables. La confianza genera esperanza. La esperanza lleva a la ayuda”.

Fotos: (Arriba) En nuestros esfuerzos por ayudar a decenas de miles de refugiados a encontrar un trabajo significativo, Esmat Gulistani aplica su experiencia de primera mano para dar forma a la manera en que nos comprometemos con ellos, les formamos y les apoyamos en sus trayectorias profesionales. Olesia y su colega [Jeffrey van Meerkerk](#) participan en un acto organizado por la [Embajada de EE.UU.S en La Haya](#) por la [Tent Partnership for Refugees](#) y la [Dutch American Chamber of Commerce, Inc.](#)

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 a adoptar las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Nuestro Plan

Nuestro alcance global -trabajamos 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 principales Iniciativas de Gobierno



Gobierno Corporativo

Un buen gobierno corporativo fomenta una buena toma de decisiones.

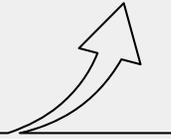
ESG son una de nuestras principales prioridades, por lo que están supervisadas en el Consejo de Administración por nuestro Comité de Gobernanza y Sostenibilidad.

El Comité de Gobernanza y Sostenibilidad hace un seguimiento de las tendencias de sostenibilidad, revisa nuestros resultados y datos ESG, y junto con el Comité de Auditoría, nuestro proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) con regularidad.

Nuestro Comité Directivo Ejecutivo de ESG - que funciona desde hace más de dos años - depende directamente del Consejero Delegado y está integrado por el Director de Sostenibilidad, el Director de Personas y Cultura, el Director Financiero y el Asesor Jurídico.

También hemos incorporado las cuestiones ASG al cuadro de mando de nuestro Presidente y Consejero Delegado, 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 Gestión de Riesgos Empresariales (ERM por sus siglas en inglés) es la forma en que evaluamos y respondemos a la evolución de los riesgos empresariales, al mismo tiempo que nos aseguramos de los más altos niveles de ética y responsabilidad.

Gestión de Riesgo Empresarial

Diseñado para establecer un marco estándar para determinar el riesgo desde la base, nuestro ERM define las funciones y responsabilidades basándose en el marco del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO) de 2017. Nuestro vicepresidente de Servicios de Asesoramiento de Auditoría 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 ESG en la gestión del riesgo empresarial.

Divulgación de riesgos

En el formulario 10-K de ManpowerGroup informamos de los riesgos empresariales que controlamos a través del proceso de ERM. Estos incluyen los riesgos relacionados con ESG, desde la evolución de la normativa gubernamental 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 2024 presentaremos nuestra divulgación del riesgo climático en nuestra respuesta al CDP por decimocuarto año.

Ética e Integridad

Aprovechar nuestra influencia global para establecer altos niveles 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 organización mundial, 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 firmantes 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 defender prácticas de contratación éticas, flexibilidad y seguridad en el empleo, así como oportunidades para que las poblaciones vulnerables desarrollen sus capacidades y participen en el mercado laboral.



“En el centro de nuestras directrices se encuentra un mensaje crucial: el 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 humanas. 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, donde 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.

Exigimos lo mismo a 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.

Innovación y Ética IA

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 Inteligencia Artificial -dirigido por nuestro Director Jurídico, Director de Innovación y Director de Seguridad de la Información- para revisar y comparar las innovaciones con las siguientes prioridades: privacidad de los datos, ciberseguridad, supervisión humana, explicabilidad, solidez técnica y responsabilidad jurídica.

Nuestro Comité de Revisión de Nuevos Proyectos de Inteligencia Artificial publicará una versión actualizada de nuestras directrices integrales de Inteligencia Artificial 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 que la utilizan de forma ética y responsable como herramienta de crecimiento.

Seguridad de la información y protección de datos



Diligencia 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 Internet, actualizamos periódicamente nuestros programas para educar a los empleados y ayudarles a mantener la vigilancia. Las campañas de concientización, que incluyen cursos de formación digital centrados en la protección de datos, la privacidad y la seguridad de la información, así como ejercicios de suplantación de identidad 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 suplantación de identidad 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 escalado de incidentes relacionados con la privacidad.

Gobernanza 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 42% de los ingresos globales.

Compromiso y reconocimiento de las partes interesadas

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

Estrategia de compromiso con las partes interesadas

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 tendencias y expectativas emergentes 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 sigamos identificando las tendencias emergentes clave.

Liderazgo en la industria

ManpowerGroup es miembro fundador de la Confederación Mundial del Empleo (WEC por sus siglas en inglés), la voz de la industria global del empleo. Nuestro Consejero General para el Norte de Europa ha sido nombrado Vicepresidente y hemos aumentado el número de líderes en puestos electivos en la CME.

A través de la CME, participamos en iniciativas de las partes interesadas, y nuestros directivos forman parte de los consejos de la federación, tanto a escala mundial como local.

Además, nuestras relaciones con organizaciones internacionales independientes, así como con grupos de reflexión, ONG 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, entre los que se incluyen los siguientes premios corporativos del año pasado:

Planeta



Los objetivos de reducción de emisión para 2030 se han validado por la Science Based Targets initiative (SBTi), como parte de la transición Net-Zero en 2045 o antes



MCSI ESG calificado como líder A



Ganó una medalla de platino a nivel global y obtuvo 13 medallas para 13 países en 2023, extendiendo nuestra presencia EcoVadis a más de 25 países



Nombrado miembro DJSI - estándar de oro para los líderes en sostenibilidad corporativa durante 14 años



Recibimos una B en el cuestionario climático CDP's, afirmando nuestra dedicación y camino hacia Net-Zero emisiones

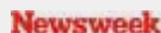


Incluidos en la lista TIME's como World's Most Sustainable Companies para 2024, en el puesto 96th de 500 empresas y la primera de nuestro sector

Gente y Prosperidad



Reconocida como best place to work en EE.UU. por el Índice de Igualdad por 9 años consecutivos



Empresa más Responsable de América 2023 y 2024



Una de las Empresas más Éticas del Mundo por 15th vez más que ninguna otra empresa del sector



Nombrada America's Best Large Employers y Best Recruiting and Staffing Firms en 2023



Ha obtenido una puntuación perfecta en el Índice de Igualdad Empresarial por 8 años consecutivos

Principios de Gobierno



Líderes de ManpowerGroup nombrados por Staffing Industry Analysts 2023 Staffing 100 Europe, 2024 Staffing 100 North America & Latin America



ManpowerGroup Talent Solutions nombrado Líder Global del RPO por Everest Group por 14th años y TAPFIN nombrado líder global en fuerza laboral temporal por 10th años



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



Right Management nombrada Global Leader y Star Performer em Everest Group's Outplacement y Transición de Carrera PEAK Matrix® Evaluación 2023



Manpower nombrada Global Leader y Star Performer en Everest Group's PEAK Matrix® Evaluación 2023

KPIs 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 2023

Salvo que se indique lo contrario, los datos representan el 100% de la operación global

Datos demográficos de los Empleados

| | |
|---|--------|
| Empleados de todo el mundo, equivalente a tiempo completo (FTE) | 27,900 |
| Empleados representados por sindicatos ² , comités de empresa y/o convenios colectivos | 58% |

Desglose Global de la Fuerza Laboral

| Por Región | Por Rango de Edad | Por Nivel | | | |
|-------------------------------|-------------------|-----------|-----|------------------------------|------|
| América | 30% | 18-35 | 39% | Alta Dirección | 0.3% |
| Asia-Pacífico y Oriente Medio | 17% | 36-49 | 40% | Liderazgo | 3% |
| Norte de Europa | 22% | 50+ | 21% | Gestión funcional y de campo | 20% |
| Sur de Europa | 31% | | | Contribuyente individual | 77% |

Fuerza Laboral Global - Representación Femenina

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Liderazgo Global | 33% | 33% | 34% |
| Todos los Roles de Gerente | 54% | 57% | 57% |
| Todos los niveles de la organización | 59% | 61% | 61% |
| Nuevas contrataciones ¹ | 58% | 57% | 56% |
| Promociones ¹ | 66% | 69% | 74% |

Cultura y Capacidades

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Puntuación del Índice de compromiso de los empleados ² | 65% | 65% | 71% |
| Inversión total en desarrollo de empleados (millones \$USD) ¹ | \$12 | \$15 | \$17 |
| Promedio de horas en capacitación y Desarrollo por FTE ³ | 18 | 16 | 18 |
| Empleados que participan en programas de capacitación y desarrollo ¹ | 100% | 100% | 100% |
| Puestos ocupados a través de promociones internas ^{1,4} | 47% | 54% | 52% |
| Rotación Total – en todos los niveles ^{1,5} | 25% | 32% | 29% |
| Rotación Voluntaria – en todos los niveles ^{1,5} | 18% | 23% | 19% |
| Rotación Total– nivel Gerencia y superior ^{1,4} | 16% | 18% | 19% |
| Rotación Voluntaria – nivel Gerencia y superior ^{1,4} | 10% | 13% | 11% |

Indicadores de desempeño de Salud y Seguridad

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Mercados con certificación de salud y seguridad (% Ingresos mundiales) ⁶ | 46% | 43% | 47% |
| Tasa de ausentismo de empleados (ausencias no planificadas como el porcentaje del total de días de trabajo programados) ⁷ | 5 | 2 | 3 |
| Tasa de incidentes registrables de empleados (número de incidentes registrados entre empleados por millón de horas trabajada) ^{1,8} | 2 | 3 | 5 |
| Tasa de incidentes con tiempo perdido de empleados (número de evento de lesiones con tiempo perdido entre los empleados por millón de hora trabajada) ^{1,9} | 1 | 1 | 2 |
| Tasa de incidentes registrables de los asociados (número de eventos de lesiones registradas entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) ¹⁰ | 22 | 22 | 18 |
| Tasa de incidentes asociada con tiempo perdido (número de eventos de lesiones con tiempo perdido entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) ¹⁰ | 18 | 18 | 15 |

ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2023

Inversión de Impacto Social

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|---------|
| Inversión en Capacitación de Asociados (millones \$USD) ¹ | \$77.5 | \$56.4 | \$49.0 |
| Los asociados participaron en programas de capacitación y desarrollo de habilidades ¹ | 190,384 | 174,013 | 233,131 |

Confianza y Transparencia

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Empleados capacitados en políticas de ética ¹¹ | 100% | 100% | 100% |
| Puntuación Neta del promotor del Cliente ¹² | 37 | 45 | 41 |
| Puntuación Neta del promotor Asociado ¹³ | 51 | 50 | 52 |
| Número de países evaluados por EcoVadis ¹⁴ | 24 | 24 | 25 |
| Porcentaje de negocio representado por los países evaluados ¹⁴ | 80% | 87% | 88% |
| Porcentaje de mercados clave evaluados por EcoVadis ¹⁴ | 81% | 91% | 92% |

Resultados Medioambientales

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|---------|
| Mercados con certificación ISO14001 (% Ingresos mundiales) ⁶ | 24% | 23% | 23% |
| Consumo total de energía (MWh) | 102,967 | 127,144 | 135,237 |
| Consumo de energía No Renovable (MWh) | 85,401 | 115,671 | 120,488 |
| Consumo de energía Renovable (MWh) | 17,567 | 11,474 | 14,749 |
| Porcentaje de energía procedente de fuente renovables en mercados clave ⁴ | 45% | 32% | 43% |
| Operaciones Directas (Alcance 1) GHG emisiones (tCO ₂ e) | 18,608 | 19,359 | 19,682 |
| Operaciones Indirectas (Alcance 2 location-based) GHG emisiones (tCO ₂ e) | 9,076 | 11,540 | 12,268 |
| Operaciones Indirectas (Alcance 2 market-based) GHG emisiones (tCO ₂ e) | 7,844 | 12,280 | 11,280 |
| Cadena de valor Indirecta (Alcance 3) GHG emisiones (tCO ₂ e) ¹⁵ | 157,125 | 112,483 | 98,719 |
| Alcance 1 + 2 (market-based) emisiones por millón de dólares de ingresos | 1.28 | 1.60 | 1.64 |
| Alcance 1 + 2 (market-based) emisiones por FTE | 0.88 | 1.02 | 1.11 |
| Consumo de agua (MIO m ³) | 0.26 | 0.36 | 0.29 |
| Total de residuos generados (t) ¹⁶ | 554 | 2,997 | 3,647 |
| Porcentaje de residuos reciclados | 36% | 47% | 60% |

ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2023

Notas sobre los datos de desempeño

1. En mercados clave que representan aproximadamente el 80% de la población activa y los ingresos globales.
2. Nuestra nueva encuesta para todos los empleados, "Amplify Your Voice", utiliza un nuevo formato para medir el compromiso de los empleados: Las puntuaciones de 1 a 5 se expresan como porcentaje, basándose en la respuesta media. Los datos del año anterior se miden en base al porcentaje de empleados que responden favorablemente a todos los indicadores del Índice en la Encuesta Anual de Personas de ManpowerGroup (MAPS). Por lo tanto, los datos de 2023 no son comparables con los de años anteriores.
3. Incluye las horas de formación en línea a través de la plataforma PowerYou y el tiempo dedicado a la formación anual sobre ética y privacidad de datos por todos los empleados del mundo.
4. Para los niveles de dirección y liderazgo.
5. 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.
6. Porcentaje de ingresos en todo el mundo en países con sistemas de control de calidad certificados.
7. En los mercados clave en los que se hace un seguimiento de los datos, representan aproximadamente el 60% de los empleados de todo el mundo. Los índices de absentismo varían significativamente entre países, con un mínimo de 0 y un máximo de 12. 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.
8. La definición de "incidente 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 pérdidas de tiempo. Por lo tanto, los índices de incidentes registrables varían mucho de un país a otro, con un mínimo de 0 y un máximo de 13 incidentes por millón de horas trabajadas.
9. La definición de "accidente con baja" varía mucho de un país a otro: algunos están obligados a notificar todas las ausencias relacionadas con COVID como incidentes con baja, mientras que otros sólo notifican los que requieren tratamiento médico. Por lo tanto, las tasas de accidentes con baja varían mucho de un país a otro.
10. Datos agregados de mercados clave que representan aproximadamente el 70% de los asociados en asignación.
11. Todos los empleados staff de ManpowerGroup deben completar una formación anual sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup, la Política Anticorrupción y la norma de seguridad de la información y privacidad de los datos.
12. Media ponderada del NPS de los clientes de Manpower y Experis en los mercados clave.
13. Media ponderada del NPS de asociados de Manpower y profesionales de Experis en mercados clave.
14. Representa el total acumulado de países que se han sometido a una evaluación EcoVadis en el pasado y no el número de evaluaciones dentro de un año concreto.
15. El Alcance 3 incluye los impactos indirectos del uso de energía en oficinas y flotas, los viajes de negocios, los desplazamientos de los empleados y las emisiones estimadas del trabajo desde casa. Se está realizando una nueva base de referencia para facilitar la comparabilidad de los datos.
16. Los residuos peligrosos no son aplicables a nuestra actividad.

Emisiones de GEI - Metodología

- Los datos se recopilan en 16 mercados clave que en conjunto representan más del 85% de los ingresos globales de ManpowerGroup. Para tener en cuenta el 100% de nuestras operaciones, se calculan los valores que faltan en los países declarantes, y el total se extrapola para los países no declarantes utilizando datos sobre ingresos y equivalentes a tiempo completo. Nuestra huella de emisiones es completada por consultores externos, aprovechando las directrices 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.
- Seguimos mejorando nuestra metodología para adaptarla a las mejores prácticas. Este año hemos avanzado en nuestros factores de emisiones residuales basados en el mercado y hemos empezado a recopilar datos de emisiones específicos de proveedores para dejar atrás los cálculos de gastos. En los casos en los que todavía utilizamos cálculos de gastos, también hemos visto reducirse el factor de emisión CEDA para muebles gracias a una información más precisa sobre las fuentes.
- Reconocemos la necesidad de disponer de datos comparables para mostrar un progreso significativo hacia nuestros objetivos de emisiones. Por ello, en un futuro próximo volveremos a establecer una base de referencia que refleje los nuevos avances metodológicos y garantice que demostramos adecuadamente nuestros progresos hasta la fecha.

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.

| | | |
|--|--|--|
| Declaración de uso | ManpowerGroup Inc. ha comunicado la información citada en este índice de contenido GRI para el periodo entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 con referencia a los Estándares GRI. | |
| GRI 1 Utilizado | GRI 1: Fundación 2021 | |
| Estándares sectoriales GRI aplicables | Ninguno | |
| Indicadores GRI | ManpowerGroup | |
| GRI 2: Información General 2021 | | |
| 2-1 | Detalles organizacionales | 2023 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates |
| 2-2 | Entidades incluidas en la publicación de memorias de sostenibilidad de la organización | 2023 Annual Report Form 10-K 2024 CDP Report |
| 2-3 | Período del reporte, frecuencia y punto de contacto | Los datos se comunican anualmente. Los datos de los indicadores de resultados corresponden al año natural 2023. El resto de la información incluye las actividades realizadas hasta la fecha de publicación, septiembre de 2024. Contacto: Natalie Lau, Directora Global de ESG al correo Natalie.Lau@manpowergroup.com |
| 2-4 | Actualización de la información | 2022-23 ESG Report - Planet 2024 CDP Report |
| 2-5 | Garantía externa | La información financiera ha sido verificada por un auditor externo. |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocios | 2023 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain |
| 2-7 | Empleados | 2023-24 ESG Report - Key Performance Data Table 2023 Annual Report Form 10-K |
| 2-9 | Estructura y composición de Gobierno | 2023-24 ESG Report - Corporate Governance |

Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI | | Informes de ManpowerGroup |
|--|--|---|
| 2-13 | Delegar la responsabilidad de gestionar los impactos | 2023-24 ESG Report - Corporate Governance |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 2023-24 ESG Report - Message From Our Leaders |
| 2-23 | Compromisos políticos | Code of Business Conduct and Ethics ManpowerGroup Human Rights Policy |
| 2-24 | Incorporación de los compromisos políticos | Code of Business Conduct and Ethics ManpowerGroup Human Rights Policy ManpowerGroup ESG Perspectives - Human Rights ManpowerGroup Supply Chain Business Partner Policy |
| 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas | Business Ethics Hotline |
| 2-28 | Asociaciones | 2023-24 ESG Report - Global Alignment & Collaboration |
| 2-29 | Enfoque de la participación de las partes interesadas | 2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement |
| GRI 3: Temas principales 2021 | | |
| 3-1 | Proceso para determinar los temas importantes | 2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement |
| 3-2 | Lista de temas importantes | 2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement |
| 3-3 | Gestión de temas importantes | Management approach for each material topic is included within each of ManpowerGroup's ESG Perspectives which can be found at the bottom of our Sustainability Reports and Policies page. |
| GRI 201: Desempeño Económico 2016 | | |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 2023 Annual Report Form 10-K |
| 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 CDP . |
| GRI 203: Impacto Económico Indirecto 2016 | | |
| 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | 2023-24 ESG Report - People & Prosperity ManpowerGroup Perspectivas ESG - Human Rights and Human Capital |

Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI | | Informes de ManpowerGroup |
|-------------------------------------|--|--|
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | | |
| 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 | 2023-24 Reporte ESG - Principles of Governance , Key Performance Data Table ManpowerGroup ESG Perspectives - Ethics |
| 205-3 | Incidentes confirmados de corrupción y medidas | En 2023, no hubo incidentes confirmados de corrupción. |
| GRI 302: Energía 2016 | | |
| 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| 302-3 | Intensidad de energía | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| 302-4 | Reducción del consumo de energía | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| GRI 305: Emisiones 2016 | | |
| 305-1 | Directo (Alcance 1) GHG Emisiones | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| 305-2 | Energía indirecta (Alcance 2) GHG emisiones | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| 305-3 | Otras indirectas (Alcance 3) GHG emisiones | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones GHG | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| 305-5 | Reducción de emisiones GHG | 2023-24 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table |
| GRI 401: Empleo 2016 | | |
| 401-1 | Contrataciones y rotación de empleados | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table |
| 401-3 | Licencia Parental | ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety |
| | Compromiso de los empleados | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table |

Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI | | Informes de ManpowerGroup |
|---|--|--|
| GRI 403: Salud y Seguridad 2018 | | |
| 403-1 | Sistema de gestión de seguridad y salud operacional | ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety |
| 403-2 | Identificación de peligros y evaluación de riesgos | ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety |
| 403-5 | Formación, seguridad y salud de los trabajadores | ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety |
| 403-6 | Promoción de la salud de los empleados | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety |
| 403-7 | Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional relacionado con el ámbito comercial | ManpowerGroup ESG Perspectives - Health and Safety |
| 403-9 | Lesiones relacionadas con el trabajo | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| GRI 404: Capacitación y Educación 2016 | | |
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| 404-2 | Programas de actualización y gestión de carrera | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 | | |
| 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table 2023 Annual Report Form 10-K 2024 Proxy Statement |
| 405-2 | Remuneración de mujeres y hombres | ManpowerGroup ESG Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging |
| GRI 406: No Discriminación 2016 | | |
| 406-1 | Incidentes de discriminación y acciones correctivas | Como se indica en nuestro Código de Conducta y Ética Comercial, 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 Línea Directa de Ética se informan al Comité de Auditoría de la Junta Directiva. No requerimos que los empleados lleven reclamos de acoso sexual a arbitraje privado. |

Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI | Informes de ManpowerGroup |
|---|--|
| GRI 413: Comunidades Locales 2016 | |
| 413-1 | Operaciones con programas de desarrollo y participación de la comunidad local 2022-23 ESG Report - People & Prosperity ManpowerGroup Perspectivas ESG - Human Rights and Human Capital |
| GRI 415: Política Pública 2016 | |
| 415-1 | Contribuciones Políticas El uso de fondos de la empresa para contribuciones políticas está estrictamente prohibido por ManpowerGroup Code of Business Conduct and Ethics. En 2023 ManpowerGroup no hizo ninguna contribución política. |
| GRI 418: Privacidad del Cliente 2016 | |
| 418-1 | Reclamaciones fundamentadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes y pérdida de datos 2023 Annual Report Form 10-K |

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 2023-12.

| Métricas Contables | | Informes de ManpowerGroup |
|---|---|---|
| Seguridad de Datos | | |
| SV-PS-230a.1 | Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de datos | 2023-24 ESG Report - Principles of Governance |
| SV-PS-230a.2 | Descripción de las políticas y prácticas relacionadas con la recopilación, el uso y la conservación de info. del cliente | ManpowerGroup Global Privacy Note |
| 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 2023 Annual Report on Form 10-K. En 2023, no tuvimos ninguna violación material de la seguridad de los datos y ningún dato de clientes se ha visto afectado. |
| Diversidad y Compromiso de la Fuerza Laboral | | |
| SV-PS-330a.1 | Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para (1) la gerencia ejecutiva y (2) todos los empleados | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| SV-PS-330a.2 | 1) Tasa de Rotación Voluntaria y (2) involuntaria de empleados | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| SV-PS-330a.3 | Compromiso de los empleados como porcentaje | 2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| Integridad Profesional | | |
| SV-PS-510a.1 | Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional | 2023-24 ESG Report - Principles of Governance ManpowerGroup ESG Perspectives - Ethics |
| 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 2023 Annual Report on Form 10-K. En 2023, no tuvimos pérdidas monetarias importantes como resultado de procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional. |
| Métrica de Actividades | | |
| SV-PS-000.A | Número de empleados por: (1) tiempo completo y tiempo parcial, (2) temporales y (3) contrato | A 31 de diciembre de 2023, contábamos con aproximadamente 27,900 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 | |
|---------------------------------------|---|--|
| Principios de Gobierno | | |
| Propósito de Gobierno | Establecimiento de Propósito – 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. | 2023-24 ESG Report - Our Working to Change the World Plan 2024 Proxy Statement 2023-24 ESG Report - Message From Our Leaders |
| Calidad del Consejo Administrativo | Composición del Órgano de Gobierno – 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. | 2024 Proxy Statement |
| Stakeholder Engagement | Asuntos materiales que afectan a las partes interesadas - 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 | 2023-24 ESG Report - Global Alignment & Collaboration 2023-24 ESG Report - Stakeholder Engagement |
| Conducta Ética | Anticorrupción 1. Porcentaje total de miembros del órgano de gobierno, empleados y socios comerciales que han recibido capacitación sobre las políticas 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. | 2023-24 Reporte ESG - Ethics & Integrity, Key Performance Data Table ManpowerGroup Anti-Corruption Policy |
| | Avance Ético Protegido y Mecanismos de Denuncia – 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. | 2023-24 ESG Report - Ethics & Integrity Business Ethics Hotline |
| Control de Riesgos y Oportunidades | Integración de riesgos y oportunidades en el proceso comercial – 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. | 2023 Annual Report Form 10-K |

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 |
|---------------------------------------|---|--|
| Planeta | | |
| Cambio Climático | Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) - 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 2023-24 - Planet, Key Performance Data Table . NOx, SOx, VOCs, PM, y HAP no son materiales para ManpowerGroup. |
| | Implementación de TCFD - 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 en su reciente publicación. Climate Transition Plan . |
| Naturaleza Perdida | Uso de la tierra y sensibilidad ecológica - 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 | Consumo y extracción de agua en áreas con estrés hídrico - 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 2023-24 ESG Report - Key Performance Data Table . 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. |
| Gente | | |
| Dignidad e Igualdad | Diversidad e inclusión (%) - Porcentaje de empleados por categoría de empleado, por grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia). | 2022-23 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table |
| | Igualdad Salarial (%) - 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. | ManpowerGroup ESG Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging |
| | Nivel Salarial (%) 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 convenios colectivos en algunos mercados. Divulgamos la relación salarial de los CEO en 2023 Annual Report Form 10-K |
| | Riesgo de Incidentes de Trabajo Infantil, Forzado u Obligatorio - 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 Human Rights Due Diligence Framework |

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 | <p>Salud y Seguridad (%) – 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.</p> | <p>2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table 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 2023 Annual Report Form 10-K, página 9.</p> |
| Habilidades para el futuro | <p>Capacitación (#, \$) – 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).</p> | <p>2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table</p> |
| Prosperidad | | |
| Empleo y generación de Riqueza | <p>Número absoluto y tasa de empleo 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.</p> | <p>2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table</p> |
| | <p>Contribución económica 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresos • Pagos a proveedores de Capital • Costos Operativos • Pagos al gobierno • Salario y beneficios de los empleados • Inversión Comunitaria <p>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.</p> | <p>2023-24 Reporte ESG - People & Prosperity, Key Performance Data Table 2023 Annual Report Form 10-K</p> |
| | <p>Contribución de Inversión Financiera 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.</p> | <p>2023 Annual Report Form 10-K</p> |
| Innovación de mejora de productos | <p>Gastos Totales de Investigación y Desarrollo (\$) – Costo total relacionado con la investigación y el desarrollo.</p> | <p>2023 Annual Report Form 10-K</p> |
| Comunidad y vitalidad social | <p>Total de impuestos pagados – 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.</p> | <p>2023 Annual Report Form 10-K</p> |