



ManpowerGroup®

20
22

Reporte ESG 2022 · ManpowerGroup España

ÍNDICE

Explora nuestro Reporte ESG

04 Mensaje de nuestro Country Manager **Francisco Ribeiro**

08 Personas y Prosperidad

Ser generadores de talento, apoyar la diversidad, la inclusión y la igualdad, y ayudar a mejorar la empleabilidad y la prosperidad de las personas

56 Planeta

Ser una empresa "Net Zero", comprometida con modelos de trabajo sostenibles y el logro de objetivos basados en la ciencia para minimizar nuestro impacto

68 Principios de Buen Gobierno

Ser líderes responsables y transparentes y establecer los más altos estándares de conducta ética e integridad para nuestra industria

82 Anexo

83 Tablas de referencia





Carta de **Francisco Ribeiro** para la *Memoria de Sostenibilidad Manpowergroup España 2022*

Abordar la sostenibilidad y transformar las operaciones de nuestras organizaciones en consecuencia ha dejado de ser opcional. Más allá del compromiso de cualquier empresa, esta exigencia llega de una manera cada vez más evidente por parte de nuestros consumidores, de nuestros propios equipos, de los inversores y de los gobiernos. Y, tras el verano más caluroso desde que se guardan registros, la necesidad de actuar de manera urgente es aún más tangible.

Personalmente, me gustaría poner en valor algunos de los hitos conseguidos por nuestro equipo en España, que se detallarán más adelante, como que nuestro consumo de energía en 2022 ha sido de origen 100% renovable; también hemos destinado cerca de medio millón de euros a planes de formación de nuestros equipos para impulsar sus capacidades; o que, tras su relanzamiento, nuestra fundación Human Age Institute ha ayudado, a través de distintos programas, a más de 3.000 personas a mejorar su empleabilidad.

No obstante, considero que esta memoria de sostenibilidad es algo más que una colección de logros de los que estar orgulloso (que también), es una oportunidad de apoyarnos sobre lo que hemos conseguido, reflexionar sobre hacia dónde queremos seguir avanzando e impulsar nuestros progresos en una búsqueda continua de un mundo mejor.

Y recapacitando sobre el futuro nos encontramos en un punto de inflexión. Nuestras empresas en concreto y, en general, la sociedad española, debemos apostar de una manera decidida por el empleo sostenible. Los *green jobs* no solo promueven la protección del medio ambiente, sino que también generan oportunidades significativas para el crecimiento económico de compañías y personas, para la innovación y para el desarrollo social. Son, en definitiva, un pilar fundamental para edificar un sistema productivo más resiliente y responsable con el planeta.

No obstante, es urgente avanzar en la identificación y análisis de con qué habilidades debemos preparar a las personas. Aquí aparece una vez más la importancia de la colaboración para pisar el acelerador en la apuesta por el *upskilling* y el *reskilling* de todas capacidades que tengan que ver con la sostenibilidad.

Volviendo al presente, en **ManpowerGroup España** trabajamos para que el mundo avance, pero no contemplamos ese avance sin esforzarnos por no dejar a nadie atrás. En estas páginas hemos recogido los logros que apoyan nuestro plan global *Working to Change the World* que recoge nuestra verdadera misión y nuestro compromiso: contribuir con empleos significativos a cambiar el mundo a través de las personas. El resultado nos anima a seguir mejorando y confío que también sirva de inspiración a ti, querido lector. Te animo a leer este documento con ese espíritu de mirar hacia el futuro y trabajar, juntos, para que el mundo siga prosperando hacia un horizonte más verde, movido por la visión de que las personas deben estar en el centro.

Francisco Ribeiro
Country Manager

ManpowerGroup España



Nuestro Plan y Prioridades



ManpowerGroup fue fundada **hace más de 70 años** bajo el principio de que una organización con éxito es aquella que crea valor para la sociedad y a su vez contribuye a dejar un mundo mejor. Hoy, la cultura de la compañía sigue estando plenamente comprometida con los valores originales orientados a impulsar el potencial de las personas y el importante papel que el empleo desempeña en sus vidas, conectando a éstas con oportunidades laborales que les ayudan a crecer personal y profesionalmente y acompañando a las empresas en el desarrollo de sus ciclos de Talento y Tecnología.

En ManpowerGroup creemos que un empleo sostenible y con significado puede cambiar la vida de las personas y transformar el mundo. Debemos generar valor y garantizar la sostenibilidad de nuestro negocio impactando positivamente en la sociedad.

Nuestro propósito como compañía siempre nos ha movido a contribuir más y más en la sociedad. Nuestras acciones son esenciales para afrontar los actuales desafíos ambientales y sociales, y generar las transformaciones necesarias para alcanzar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de las Naciones Unidas a los que como empresa nos hemos comprometido:



Nuestro Plan de Sostenibilidad

Para anticiparnos y dar respuesta a los grandes retos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés), el concepto de la sostenibilidad adquiere una gran relevancia. El Plan de Sostenibilidad de ManpowerGroup pone el foco en las áreas más materiales, medibles y de mayor impacto para nuestra sociedad: **Personas y Prosperidad, Planeta y Principios de Buen Gobierno.**



Nuestro Plan “Working to Change the World”

En ManpowerGroup nos comprometemos a alcanzar una huella de **carbono cero** para 2045, a seguir promoviendo la igualdad, la diversidad y la inclusión, a crear el talento necesario para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible, ayudando a reducir la pobreza y la desigualdad social.

Colaboramos con gobiernos, empresas y organizaciones para garantizar que las personas estén preparadas para afrontar los retos del empleo mediante el desarrollo de competencias y habilidades clave en un mundo en constante transformación. Todo ello bajo los más altos estándares éticos, de transparencia y buen gobierno.



 **Planeta**

Medio Ambiente (E)



 **Personas y Prosperidad**

Social (S)



 **Principios de Buen Gobierno**

Gobierno (G)

Personas y Prosperidad

Ser generadores de talento a gran escala; apoyar la diversidad, la inclusión y la igualdad; y ayudar a mejorar la empleabilidad y la prosperidad de las personas.

En esta sección...

Cuestiones sociales y relativas a nuestros empleados

1. Empleo	09
2. Organización del trabajo	17
3. Salud y Seguridad	21
4. Relaciones sociales	24
5. Aprendizaje y Desarrollo	25
6. Igualdad	31
7. Sociedad	44
8. Subcontratación y Proveedores	52

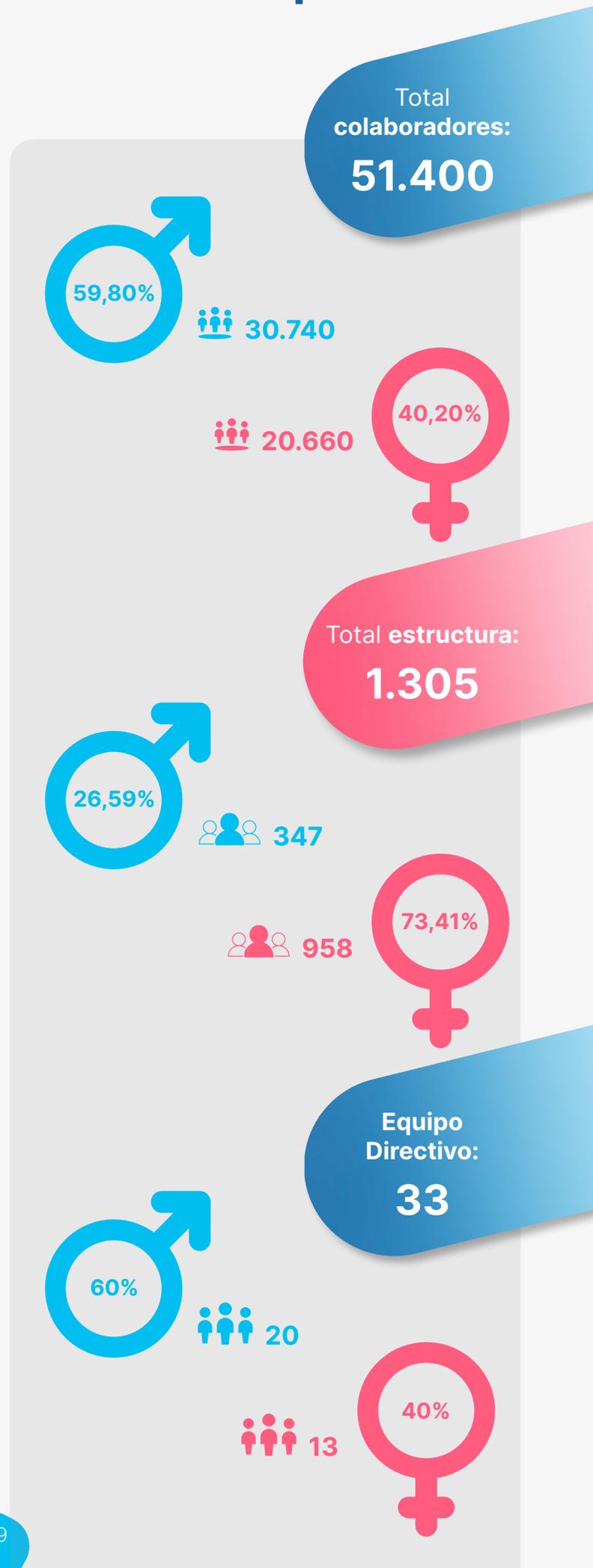
Cuestiones sociales y relativas a nuestros empleados

1. Empleo

1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

La diferenciación entre empleados de “estructura” y “colaboradores” que se muestra a continuación corresponde al criterio organizativo interno. Se distingue entre quienes tienen un puesto que no está directamente vinculado con la existencia o permanencia de un contrato mercantil con las empresas clientes para un servicio y/o proyecto (estructura), de quienes mantienen una posición vinculada a los contratos con las empresas clientes (colaboradores).

Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan, así como las diferentes nomenclaturas de las posiciones o puestos actuales, a fin poder hacer una agrupación homogénea y objetiva, en el caso de los colaboradores la clasificación profesional se ha realizado por grupos de cotización. En el caso de los empleados de estructura, los diferentes cargos relacionados se han agrupado por las familias a las que pertenecen, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y alcance de su trabajo en la organización.



Distribución de empleados por tramos de edad

COLABORADORES

< 30 años	21.582	41,99%
30 a 50 años	25.203	49,03%
> 50 años	4.615	8,98%

TOTAL: 51.400

ESTRUCTURA

< 30 años	337	25,82%
30 a 50 años	766	58,70%
> 50 años	202	15,48%

TOTAL: 1.305

Distribución de empleados por categoría profesional / familia

COLABORADORES

Auxiliares Administrativos	6.107	11,88%
Ayudantes no titulados	402	0,78%
Ing. Técnicos, Peritos y Ay. Titulados	570	1,11%
Ingenieros y Licenciados	630	1,23%
Jefes Administrativos y de Taller	220	0,43%
Oficiales Administrativos	1.303	2,53%
Oficiales de primera y segunda	2.500	4,86%
Oficiales de tercera y Especialistas	12.396	24,12%
Peones	26.429	51,42%
Subalternos	843	1,64%

51.400

TOTAL: 52.705

ESTRUCTURA

Auxiliares Administrativos	117	8,97%
Consultores	641	49,12%
Desarrollo de Negocio	149	11,42%
Líderes	245	18,77%
Técnicos y Administrativos	153	11,72%

1.305

Empleados con diversidad funcional

COLABORADORES

Hombres	202
Mujeres	110
TOTAL	312

ESTRUCTURA

Hombres	12	214
Mujeres	14	124
TOTAL	26	

TOTAL: 338

1.2 Número de contratos realizados



COLABORADORES **160.930**



ESTRUCTURA **1.553**

TOTAL 162.483

1.3 Desvinculaciones por sexo, edad y clasificación profesional



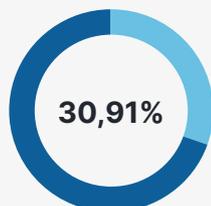
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
COLABORADORES	379	161	540
Auxiliares Administrativos	35	44	79
< 30 años	20	12	32
30 a 50 años	14	25	39
> 50 años	1	7	8
Ayudantes no titulados	10	7	17
< 30 años	4	0	4
30 a 50 años	6	7	13
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	14	4	18
< 30 años	11	4	15
30 a 50 años	3	0	3
Jefes Administrativos y de Taller	4	0	4
< 30 años	2	0	2
30 a 50 años	2	0	2
Oficiales Administrativos	31	13	44
< 30 años	6	1	7
30 a 50 años	21	8	29
> 50 años	4	4	8
Oficiales de primera y segunda	6	0	6
< 30 años	3	0	3
30 a 50 años	3	0	3
Oficiales de tercera y Especialistas	76	14	90
< 30 años	34	4	38
30 a 50 años	37	9	46
> 50 años	5	1	6
Peones	172	70	242
< 30 años	75	30	105
30 a 50 años	85	35	120
> 50 años	12	5	17
Subalternos	22	5	27
< 30 años	7	3	10
30 a 50 años	14	2	16
> 50 años	1	0	1
Ingenieros y Licenciados	9	4	13
< 30 años	0	1	1
30 a 50 años	7	1	8
> 50 años	2	2	4



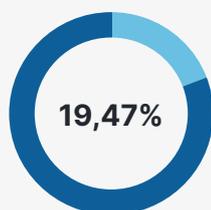
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESTRUCTURA	30	43	73
Consultores	8	28	36
< 30 años	2	8	10
30 a 50 años	6	19	25
> 50 años	0	1	1
Desarrollo de Negocio	10	4	14
< 30 años	4	2	6
30 a 50 años	6	2	8
Líderes	8	5	13
< 30 años	6	4	10
30 a 50 años	2	1	3
Técnicos y Administrativos	4	6	10
< 30 años	1	3	4
30 a 50 años	3	1	4
> 50 años	0	2	2
			
TOTAL COLABORADORES + ESTRUCTURA	409	204	613

1.4 Índice de rotación media de personal de estructura

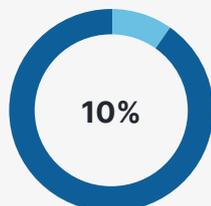
Índice de rotación media de personal %
(incluyendo **todas las familias profesionales**):



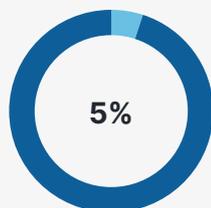
Salidas voluntarias %
(incluyendo **todas las familias profesionales**):



Índice de rotación media de personal %
(en nivel **management y comité de dirección**):



Salidas voluntarias %
(en nivel **management y comité de dirección**):



1.5 Compensación y Beneficios

Nuestro concepto de **compensación total** en ManpowerGroup es global, amplio y flexible y supone una integración de los diversos elementos que la componen con el objetivo de:

- **Apoyar** la consecución de los retos y estrategia de la organización.
- Tener un **marco general** que incluya la compensación total de las personas de nuestra organización con todas las medidas actuales de nuestra Propuesta de Valor al Talento y sus revisiones anuales.
- Disponer de un **sistema de remuneración** que sea competitivo en mercado y reconozca el alto rendimiento.

Y basamos nuestra compensación en los **principios** de:

Equidad: Trabajamos para asegurar un equilibrio interno y conocimiento externo del mercado.

Simplicidad: Entendible para todos.

Flexibilidad: Adaptable si es necesario.

Transparencia: Abierta y compartida con todos.

Compensación total: Visión de todo el paquete de compensación no solo salarial.

Cada familia y subfamilia en la que se agrupan los puestos de estructura de ManpowerGroup tiene asociados unos conceptos retributivos que conforman su recorrido salarial.

Los salarios están siempre por encima de lo acordado en convenio colectivo de aplicación en la compañía y son superiores al salario mínimo interprofesional.

En función del desempeño también se percibe una cantidad variable. En ManpowerGroup se desarrolla una Política de Variables en función de las palancas que se considere más relevantes para impulsar y estimular a los equipos de manera que vean reconocido su esfuerzo.

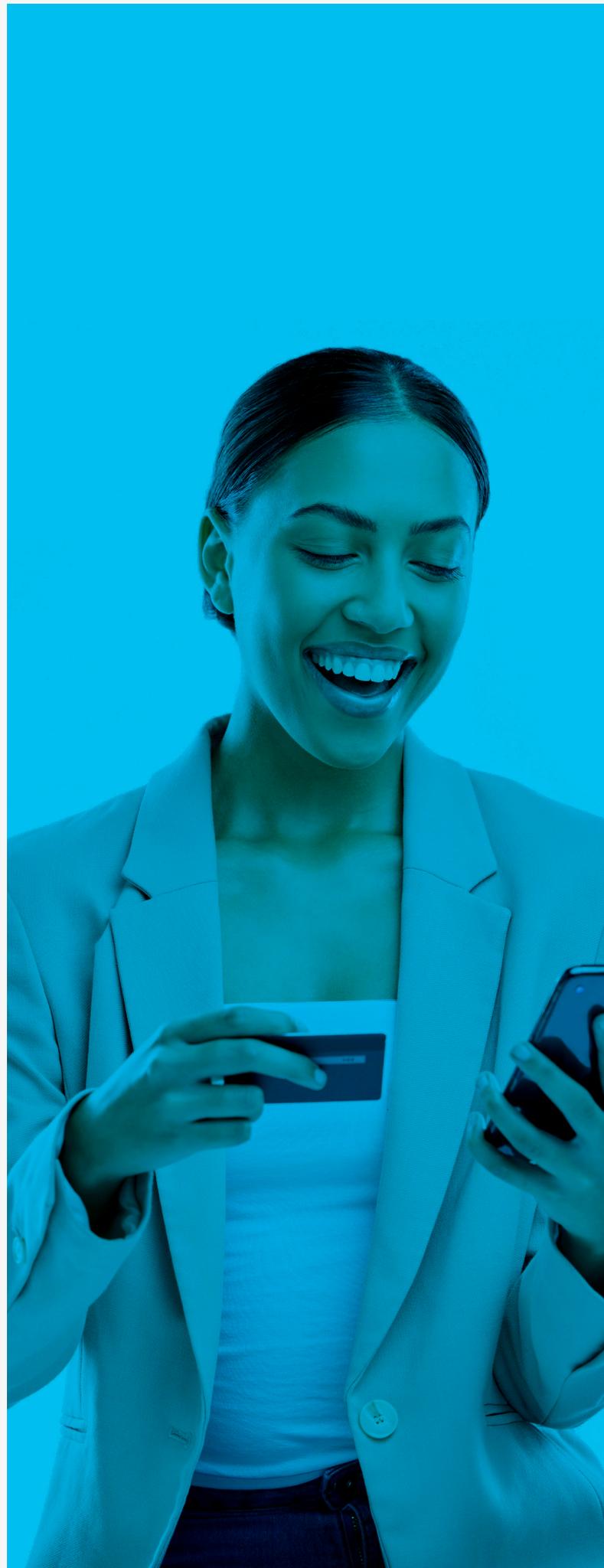
La **Política de Compensación** cuenta además con el resto de las medidas de la Propuesta de Valor al Talento de ManpowerGroup, que se basa en 43 iniciativas clave para atraer, desarrollar y comprometer al mejor talento como parte del ciclo de talento estratégico. Estas propuestas quedan recogidas alrededor de cinco My en el sitio web My ManpowerGroup, una plataforma también disponible como App:



My Benefits

My Benefits es el marco de beneficios que permite diseñar a nuestros empleados su propio plan de compensación total, así como acogerse a medidas que les ayudan a gestionar su día a día. Además de la retribución fija y variable, los empleados de estructura de ManpowerGroup disfrutan de las siguientes **iniciativas** dentro de *My Benefits*:

- **Beneficia-T.** Plan de retribución flexible.
- **Contigo+.** Club de compras para los empleados y colaboradores en el que se pueden conseguir interesantes ofertas y descuentos en diferentes servicios y productos.
- **Mi Compensación.** Permite conocer y apreciar todos los elementos que componen nuestra compensación total y realizar simulaciones de diferentes escenarios retributivos.
- **Mi seguro de vida.** Información sobre la cobertura del seguro de vida costado por la compañía desde el momento de la incorporación.
- **My Tools.** Información sobre las herramientas a disposición de todos los empleados para poder desempeñar bien su trabajo.





Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional, tanto estructura como colaboradores

PROMEDIO SALARIAL GENERAL POR SEXO



	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
COLABORADOR	311.544.051	13.012	23.943	
Hombre	198.532.501	7.946	24.984	104%
Mujer	113.011.550	5.066	22.309	93%
ESTRUCTURA	33.104.013	929	35.617	
Hombre	11.939.347	233	51.217	144%
Mujer	21.164.666	696	30.394	85%
TOTAL GENERAL	344.648.064	13.942	24.721	

PROMEDIO SALARIAL GENERAL POR TRAMOS DE EDAD



	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
COLABORADOR	311.544.051	13.012	23.943	
< 30 años	100.833.070	4.446	22.679	95%
30-50 años	172.242.534	7.062	24.391	102%
> 50 años	38.468.447	1.504	25.572	107%
ESTRUCTURA	33.104.013	929	35.617	
< 30 años	3.231.042	169	19.165	54%
30-50 años	19.666.397	581	33.855	95%
> 50 años	10.206.574	180	56.716	159%
TOTAL GENERAL	344.648.064	13.942	24.721	

PROMEDIO SALARIAL GENERAL POR CATEGORÍA / FAMILIA



	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
COLABORADORES	311.544.051	13.012	23.943	
Auxiliares Administrativos	27.126.516	1.426	19.022	79%
Ayudantes no titulados	10.029.129	284	35.351	148%
Ing. Técnicos, Peritos y Ay. Titulados	14.112.531	395	35.719	149%
Jefes Administrativos y de Taller	4.375.494	141	31.081	130%
Oficiales Administrativos	17.139.418	608	28.175	118%
Oficiales de primera y segunda	17.556.429	740	23.718	99%
Oficiales de tercera y Especialistas	68.785.963	2.808	24.497	102%
Peones	130.431.364	5.871	22.217	93%
Subalternos	7.051.955	370	19.083	80%
Ingenieros y Licenciados	14.935.253	370	40.417	169%
ESTRUCTURA	33.104.013	929	35.617	
Auxiliares Administrativos	43.062	5	8.181	23%
Consultores	10.127.799	437	23.160	65%
Desarrollo de Negocio	4.698.044	109	43.108	121%
Líderes	14.844.187	222	66.947	188%
Técnicos y Administrativos	3.190.266	123	25.859	73%
Becarios	200.655	33	6.118	17%
TOTAL GENERAL	344.648.064	13.942	24.721	

	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
Mujeres	1.401.621	10,58	132.437	-30,59%
Hombres	3.785.633	19,41	195.035	11,33%
TOTAL GENERAL	5.187.253	29,99	172.947	

La remuneración media de los consejeros y directivos incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

2. Organización del trabajo

2.1 Horario

La organización del horario laboral en nuestro país (jornada laboral, tiempos de descanso, vacaciones, festivos, bajas remuneradas, etc.) está regulada por el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores español, que hace referencia a las características propias de una jornada laboral.

Los empleados de estructura a jornada completa realizan 1.752 horas en cómputo anual, con 218 días laborables y 22 días de vacaciones hábiles. Los empleados no pueden trabajar más de nueve horas al día a menos que esté contemplado por contrato.

Las horas de trabajo pueden distribuirse de manera desigual siguiendo la política de flexibilidad horaria que ofrece la compañía en las entradas y salidas, conjugando tardes libres, días de jornada intensiva y días inhábiles.

El calendario laboral se comparte con todos los empleados a través de la Intranet corporativa **Conectad@s**.



El portal Conectad@s es un punto de información único, dirigido a todos los empleados de estructura de ManpowerGroup, que recoge la totalidad de las comunicaciones y herramientas elaboradas desde la compañía (medidas legales, organizativas, orientaciones, comunicaciones, documentos de apoyo, etc.).

• Registro horario

ManpowerGroup utiliza *Time Sheet Online* (TSO), una web para registrar la actividad de los empleados desde cualquier dispositivo y ubicación que, además, facilita asignar nuestros recursos adecuadamente por líneas de trabajo y regiones, tener un registro horario que da cumplimiento a lo previsto en la ley, y acompañar el desarrollo de las nuevas formas de trabajo. Este registro pasa a ser imprescindible y se realiza tanto si el trabajo se ejecuta de manera presencial como a través de *e-Work*.



Time Sheet Online es también la herramienta que permite realizar control de absentismo, ayudando a gestionar y registrar los distintos tipos de ausencias de los empleados.

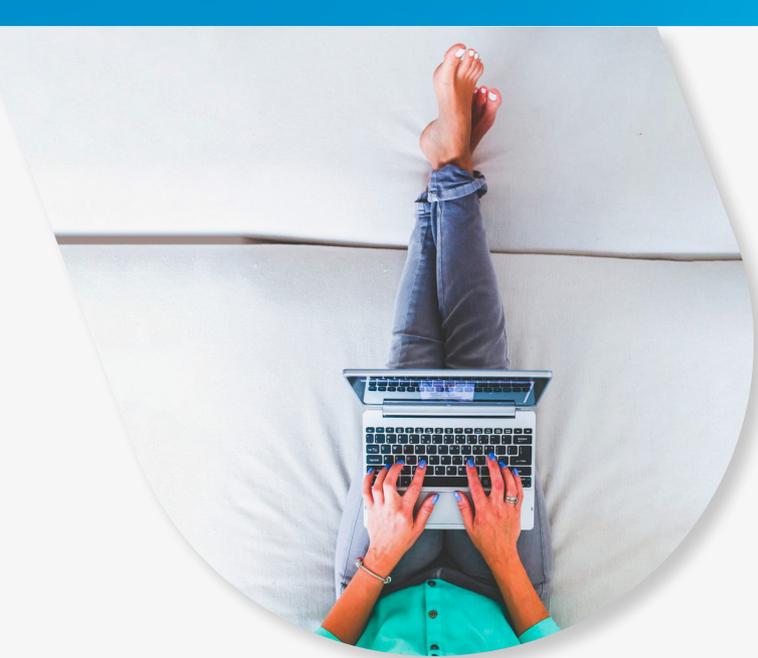
2.2 Desconexión laboral y medidas destinadas a facilitar la conciliación

• Derecho de desconexión digital

ManpowerGroup ha fijado las líneas de aplicación y medidas que favorecen la desconexión digital en la compañía para asegurar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.



La iniciativa **My Balance** de la Propuesta de Valor al Talento de ManpowerGroup España es nuestro principal programa de medidas orientadas a conciliar los retos profesionales de nuestros empleados con su vida personal impulsando además hábitos de vida saludable.



- 1 **Flexibilidad horaria** en entrada y salida, conjugando tardes libres, días de jornada intensiva y días inhábiles, y adaptada a necesidades personales temporales.
- 2 Posibilidad de **almorzar en la oficina** en los espacios cerrados habilitados para ello.
- 3 Ampliaciones de **permisos** por maternidad y paternidad.
- 4 Preferencia en **movilidades** por cercanía a domicilio.
- 5 **Ticket guardería.**
- 6 Tarjeta regalo por el **cumpleaños.**
- 7 **Smart working:** facilita el trabajo en remoto y favorece que las personas que por motivos laborales están desplazadas puedan trabajar desde cualquier lugar en un entorno seguro. En paralelo, seguimos impulsando el uso de videoconferencias para optimizar los tiempos de desplazamiento y ganar calidad de vida. A disposición de todas las familias de puestos de estructura de la organización, nuestro plan *Smart Working* permite que nuestros profesionales puedan acogerse a esta medida para conciliar la vida personal con la laboral.
- 8 **The Mamas and the Papas:** la iniciativa que recoge las extensiones de los permisos de maternidad y paternidad, regalo de bienvenida para el nuevo bebé, cheque guardería y guía especial con servicios especiales de conciliación.
- 9 **Plan 4U:** conjunto de ventajas y servicios gratuitos para profesionales y familiares (consultas médicas, telefarmacia, asistencia personal, orientación legal, así como actividades de vida saludable).
- 10 **GymForLess:** una gran oferta de gimnasios, centros de yoga o academias de baile en toda España que acercan los hábitos de vida saludable a muy buen precio.

• ZityHub

ZityHub es una solución tecnológica que permite un uso flexible de nuestros espacios de trabajo, así como el acceso a su red de espacios, con miles de puestos de trabajo y salas de reuniones en redes de coworking y cadenas hoteleras, que posibilita un modelo de flexibilidad alineado con los valores de ManpowerGroup.



A través de la App **ZityHub**, pueden reservarse cómodamente los puestos de trabajo, las salas de reuniones y plazas de aparcamiento en esos espacios para el día y la hora que se desee, respetando los criterios de asignación, normativa interna y protocolos implementados.

• E-learning

El horario de los cursos de formación que ManpowerGroup ofrece a sus empleados para impulsar su desarrollo es inclusivo y variado de manera que no se discrimine la jornada de los asistentes.

Además, se pone a disposición del empleado el autodesarrollo vía online. La totalidad de nuestro programa de idiomas es en esta modalidad y nuestra plataforma de e-learning, powerYOU, cuenta con una gran oferta formativa accesible a todos nuestros empleados.

En 2022, un 92% de los empleados de estructura de ManpowerGroup España participaron en la encuesta ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS).

2.3 ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS)

Cada año, en ManpowerGroup lanzamos a escala global la ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS), encuesta de satisfacción interna administrada a través de una plataforma externa y disponible en la mayoría de los idiomas de nuestras operaciones.

La encuesta incluye preguntas sobre el grado de satisfacción de los empleados en una variedad de temas relacionados con las condiciones de trabajo, tales como la compensación, diversidad, conducta ética, percepción de los líderes, desarrollo y carrera, y el compromiso en general.

El 100% del talento interno de la compañía está invitado a participar. Los empleados reciben un mensaje de la Chief People & Culture Officer de ManpowerGroup a escala global animando a compartir la opinión en los distintos temas contemplados y con el enlace para completar la encuesta.

Posteriormente, los resultados se comparten con todos los empleados. Una vez realizada la comunicación en directo, los **contenidos** pueden consultarse a través de la Intranet corporativa Conectad@s y se hace seguimiento del progreso en la implementación de un plan de acción como consecuencia de las respuestas obtenidas.



Total empleados de estructura en el momento de lanzar la encuesta

937

Total empleados de estructura invitados a participar en la encuesta
(no incluye aquellos que llevan menos de 3 meses en la empresa ni puestos de ayuda)

845

Total empleados de estructura que participan en la encuesta

778 (92%)

Índice de compromiso

59,4%

Índice de cultura ética y confiable

88,1%

Índice de cultura diversa e inclusiva

84%

2.4 Reconocimientos

Por su esfuerzo en el desarrollo de políticas de recursos humanos que fomentan la conciliación y el bienestar de sus profesionales, ManpowerGroup ha recibido el **Sello de Empresa Socialmente Responsable con su plantilla 2021-2023 (ESR)** de Fundación Alares y Fundación Diversidad. El Sello Alares ESR garantiza la excelencia en materia de conciliación, bienestar y Responsabilidad Social Corporativa de las empresas en España.



En 2022, ManpowerGroup ha sido reconocida por octavo año consecutivo como una de las **“100 Mejores Empresas de España para Trabajar”**, según la revista *Actualidad Económica*. La clasificación basa su puntuación en un extenso cuestionario supervisado por consultores y expertos independientes en Recursos Humanos que tienen en cuenta diversos factores que influyen en nuestro Talent Journey, como Gestión del Talento, Retribución y Compensación, Ambiente, RSC o Formación y también la valoración general de los profesionales de cada compañía.



3. Salud y Seguridad



3.1 Condiciones de trabajo

En ManpowerGroup aplicamos todas las leyes y regulaciones laborales internacionales y locales de los países en los que operamos. Las condiciones de empleo se comunican claramente a todos los empleados de la compañía en el momento de la contratación.

Como proveedor de soluciones de trabajo temporal, tenemos prácticas que son específicas para los colaboradores que se asignan a clientes. Estas prácticas se comunican a los empleados vía contratos, manuales, hojas de riesgo, etc.

Además, se coordinan actividades empresariales; se realiza evaluación de riesgos de los servicios y se lleva a cabo una planificación preventiva. También se proporciona información, formación, cualificación y entrega de EPIs y vigilancia de la salud de los trabajadores. Se procede además a la investigación de accidentes y se reporta a los clientes.

3.2 Formación de empleados sobre salud y seguridad en el trabajo

Como parte de su proceso de *onboarding* o bienvenida, las nuevas incorporaciones de empleados de estructura en ManpowerGroup siguen un itinerario formativo que incluye un bloque dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Por otro lado, los empleados colaboradores que se vayan a incorporar a clientes reciben formación inicial sobre riesgos laborales para que puedan desempeñar su trabajo de forma segura. El objeto de este proceso es, de acuerdo con el Real Decreto 216/1999 que regula las condiciones mínimas de seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, determinar un sistema que asegure que el personal puesto a disposición del cliente (colaborador) dispone de la formación necesaria en temas de prevención de riesgos, así como de los protocolos, planes de contingencia y

medidas preventivas que el cliente tenga implantadas en su centro. Queda como responsabilidad de los clientes evaluar las condiciones de trabajo y los riesgos de los puestos a cubrir.

La formación en PRL está disponible para todos los empleados y se puede acceder a la misma con la plataforma e-learning Preventor online, gestionada a través de *Manpower Academy*, la unidad de negocio de ManpowerGroup España especializada en el desarrollo del talento. También se dispone de algunas formaciones en la plataforma Quirónprevención, servicio de prevención de riesgos laborales externo y proveedor nacional de vigilancia de la salud de ManpowerGroup en España.

De acuerdo con los términos estándar especificados en la Ley de Prevención 31/1995 y la valoración del Servicio de Prevención Mancomunado consensuado con el Comité de Seguridad y Salud de ManpowerGroup España, la formación de actualización de conocimientos en riesgos para la salud y seguridad para empleados de estructura se realiza cada 5 años.

Para los colaboradores de la razón social Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., debido a su temporalidad, el Servicio de Prevención Mancomunado de ManpowerGroup establece la periodicidad de esta formación en cada 2 años. Por su parte, para los colaboradores de los servicios de las razones ManpowerGroup Solutions S.L.U. y Experis ManpowerGroup S.L.U., debido a la duración de los contratos, se establece una periodicidad de cada 4 años, excepto en aquellos puestos de servicios del sector metal cuya formación inicial y de reciclaje queda establecida en el IV convenio del sector metal.

Los colaboradores pueden recibir formación varias veces en el mismo año, ya que pueden cambiar de puesto o lugar de trabajo. Además, en ocasiones deben realizar formación específica adicional a petición de los clientes a los que están prestando sus servicios.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales

Formación de los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo (art. 19 Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Cada formación tiene un contenido desarrollado en base a las tareas del puesto, equipos y máquinas a utilizar. También a las condiciones del centro de trabajo.

Empleados que han recibido formación teórico-práctica sobre riesgos específicos de sus puestos de trabajo

ESTRUCTURA

2022

 **306**

COLABORADORES

2022

 **3.195**

3.2 Vigilancia de la Salud

3.2.1 Comités

- Comité de Seguridad y Salud Laboral creado para el centro de trabajo de la sede Talent Tower en Madrid.

- Comité de Seguridad y Empresa Saludable (CSES).

3.2.2 Medidas preventivas

- Medidas preventivas activas para lesiones por esfuerzo repetitivo (uso de sillas ergonómicas, reposapiés, reposabrazos, etc.).

- Medidas preventivas activas para el estrés.

- Mantener el espacio ordenado y limpio para evitar caídas u otros accidentes. Identificar peligros de manera visible (enchufes, cables, objetos cortantes, suelos resbaladizos, etc.).

- Reconocimiento médico para todos los empleados. Es de carácter voluntario, según artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, salvo excepciones. Si un empleado no desea realizar la revisión, puede renunciar a ello comunicándolo por escrito. No obstante, desde el servicio de PRL Mancomunado, se establece una periodicidad de 2 años en los reconocimientos médicos de carácter obligatorio, a excepción de aquellos puestos que entrañen más riesgo, en cuyo caso la periodicidad será de 1 año (p. ej. conductores de carretillas elevadoras, trabajos en altura, trabajos nocturnos, etc.)

- Formación en Gestión del Tiempo y Optimización del rendimiento individual en un equipo para todos los empleados a través de powerYOU (programa de formación de ManpowerGroup®).

- Provisión de Equipos de Protección Individual (EPI) a todos los empleados afectados.

- Objetivos (KPIs) para reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales.

- Inspección o auditoría periódica para garantizar la seguridad del equipo. Se realizan auditorías internas y externas del sistema de gestión.

- Evaluación de riesgos laborales y planificación preventiva de los centros de trabajo en los que se ubican los servicios centrales.

- Servicios de salud adicionales para los empleados de estructura, incorporados en las iniciativas My Balance y My Benefits de nuestra Propuesta de Valor al Talento (seguro de salud, servicios de fisioterapeuta, carreras solidarias). Además, desde el área de Wellbeing se promueve un estilo de vida saludable impulsando comportamientos y actitudes destinadas a mantener cuerpo y mente en forma.

3.2.3 Certificaciones

ManpowerGroup España dispone de las certificaciones:



3.2.4 Absentismo

ESTRUCTURA 2022

Total empleados
1.305

Total horas trabajadas
1.517.956

Jornadas perdidas por causas ocasionales (se excluyen vacaciones, bajas maternidad / paternidad)

9.642

Enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo

280*

Accidentes de trabajo

0

Muertes por accidente de trabajo

0

*Se incluyen enfermedades comunes, no hay accidentes de trabajo

COLABORADORES 2022

Total empleados
51.400

Total horas trabajadas
25.061.508

Accidentes de trabajo

1.419

Accidentes de trabajo con pérdida de jornada laboral y baja médica

843

Jornadas perdidas por accidente de trabajo

23.638

Muertes por accidente de trabajo

0

Horas de absentismo con motivo de la baja por maternidad / paternidad:
74.450 HOMBRES / 23.053 MUJERES

4. Relaciones sociales



4.1 Organización del diálogo social

Todas las empresas de ManpowerGroup aplican a sus relaciones laborales la legislación vigente y los convenios colectivos que son de aplicación según le corresponde a cada negocio. La legislación laboral establece los mínimos de aplicación.

En el ámbito global, ManpowerGroup es miembro de la *World Employment Confederation* y participa activamente en las reuniones sobre diálogo social a escala regional e internacional.

En nuestro país, la razón social Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal S.A.U. es miembro de **Aempleo**, patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo.



AEMPLEO

Mantenemos relaciones fluidas con los comités de empresa de los negocios y servicios en los que existen, gestionando las situaciones particulares que se planteen. En nuestra razón social ManpowerGroup Solutions S.L.U. existe comité de empresa. Además, tenemos representación en el *European Works Council* (comité de empresa a escala europea).

4.2 Convenios de negociación colectiva

- ManpowerGroup Innovative Talent Solutions, S.L.
Madrid
Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos ([BOCM 7/11/2015](#) y [16/03/2018](#))
- *Barcelona*
Convenio Colectivo del sector de las Oficinas y Despachos de Cataluña ([Diari Oficial Generalitat Catalunya 25/10/2017](#)).
- ManpowerGroup Solutions, S.L.U.
Convenio Estatal Link externalización de servicios ([BOE 25/10/2000](#)).
- Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U.
III Convenio Estatal de Manpower Team ETT ([BOE 20/01/2000](#)) y [VI Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal](#).
- Experis ManpowerGroup, S.L.U.
XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

Los convenios se aplican al 100% de los empleados en cada una de las compañías a las que se refieren aunque existe uniformidad en cuanto a días laborables, dietas y bajas médicas.

Los colaboradores de Manpower solo están representados por el convenio colectivo de Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U. en cuanto a bajas remuneradas y periodos de prueba. A este colectivo se le aplica ampliamente el convenio de la empresa usuaria que le contrata (remuneración, horario, etc.).

5. Aprendizaje y desarrollo



En ManpowerGroup creemos en la importancia de impulsar el talento de las personas para ayudarles a alcanzar su crecimiento personal y profesional. El aprendizaje continuo y el desarrollo es crítico para el crecimiento y el éxito de nuestros empleados de estructura y colaboradores.

5.1 My Career

La iniciativa My Career de nuestra Propuesta de Valor al Talento es el marco de desarrollo que permite el diseño e impulso de la carrera profesional dentro de ManpowerGroup.



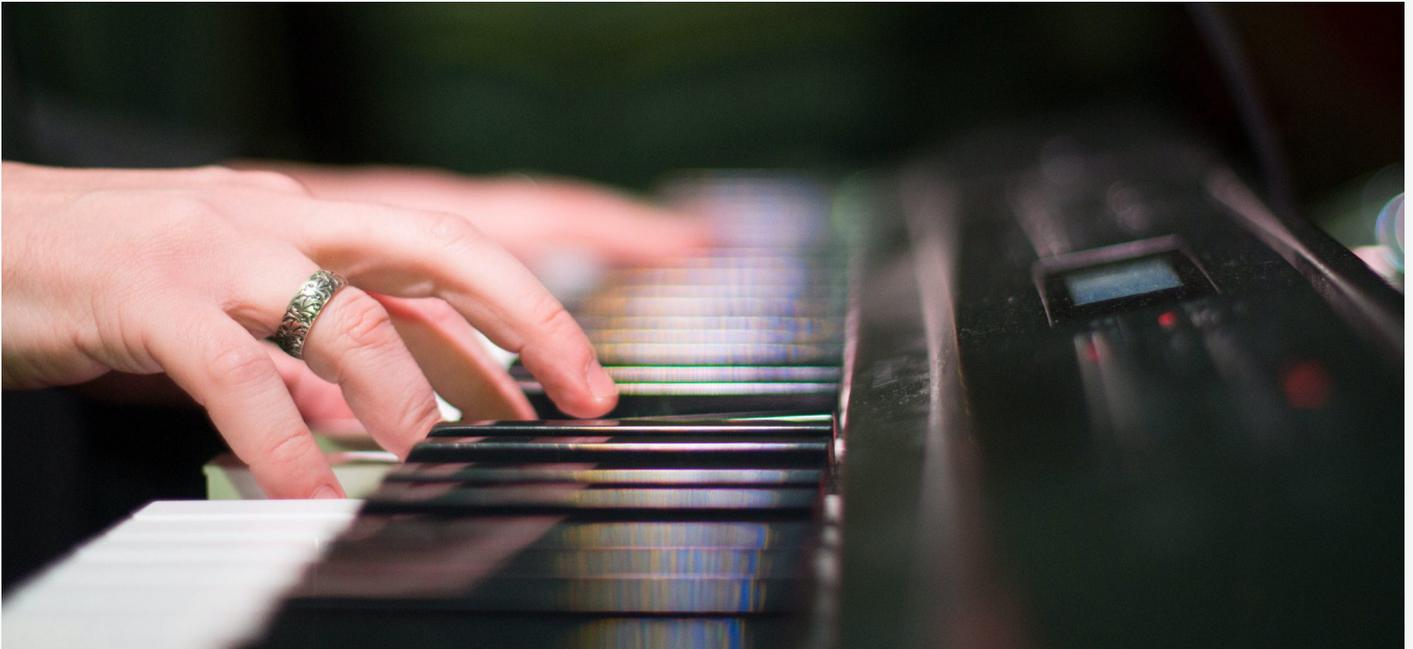
Diseñamos itinerarios específicos para las diferentes familias en las que se agrupan todos los puestos de trabajo de la compañía: Líderes, Desarrollo de Negocio, Consultores, Técnicos y Administrativos, y Becarios. Así cada profesional puede acceder a todas las iniciativas que le ayudan a crecer en su puesto actual y prepararse para las siguientes posiciones que se marquen en su plan de carrera.

Estos cuatro ejes nos permiten dar respuesta al mapeo del talento interno y también combinar las acciones de la política de Atracción y Selección para ofrecer una experiencia coherente y poder dar entrada al talento en su *Career Path* (plan de carrera) correspondiente.

A nivel de metodología, el hilo conductor de todos los itinerarios o iniciativas de *My Career* está basado en nuestro propio modelo de desarrollo de 3E: Educación, Exposición y Experiencia.

Este modelo permite poder cumplir los planes de desarrollo individual, trazar la propia carrera profesional y crecer en nuestra compañía.





5.2 Talent Experience

Desde el área de Personas y Cultura se asegura que cada persona que se incorpora a la compañía o asume un nuevo reto tiene todo lo necesario para capacitarse y desarrollarse en su puesto de trabajo, y disfrutar de la mejor experiencia de empleado.

El **Talent o Experience Journey de ManpowerGroup España** es un ciclo que abarca todo el camino del talento interno, desde su incorporación hasta su salida de la compañía.



A lo largo de este camino, el aprendizaje y el desarrollo son parte importante de algunas de sus fases.

5.2.1 Impulso al Desarrollo

Impulsamos el desarrollo y la carrera de nuestros empleados. Les ayudamos a diseñar su plan de carrera profesional partiendo de la familia en la que se encuentran y conociendo las iniciativas que les impulsarán en su desarrollo y evolución hacia otras familias.

En nuestros procesos de impulso al desarrollo tenemos en cuenta que todas las personas que se seleccionan para dar el salto sean un ejemplo de nuestro modelo de liderazgo y nuestra cultura.

Si se opta a una posición de liderazgo, después de haber pasado el proceso de selección y, para asegurar la transparencia y objetividad en este nivel, la candidatura se deriva al Comité de Nombramientos y Retribuciones de la compañía.

Posiciones cubiertas a través de promociones internas en 2022:



5.2.2 Welcoming

Cuando una persona se incorpora a la compañía o salta a una nueva posición dentro de ella se inicia un proceso de *Welcoming* como parte de su de bienvenida u *onboarding*.

Las nuevas incorporaciones siguen un itinerario formativo que contribuye a que su proceso de incorporación sea un éxito, el *Welcoming Path* en **powerYOU**. Esta experiencia de desarrollo brinda a nuestros profesionales la oportunidad de seguir aprendiendo y descubrir contenidos para capacitarse en su rol, integrarse en la cultura corporativa y empezar a conocer más a ManpowerGroup.

5.2.3 Desarrollo

Diseñamos y ofrecemos distintos planes de talento poniendo el foco en los *Career Paths* que permitan crear un Plan de Desarrollo Individual (PDI) a medida a través de *My Career* y *Talent University*, nuestra universidad corporativa.

Talent University

Aquí se recogen todas las acciones de desarrollo de las distintas academias de aprendizaje creadas para fomentar el aprendizaje del talento interno:



Se ofrece un ciclo de aprendizaje organizacional adaptado a la realidad cambiante de los negocios y de las necesidades de aprendizaje de cada persona de ManpowerGroup para darles respuesta.

Número de formaciones en 2022:

29

Programa Recruitment Expert. A través de este programa se acompaña a las personas que realizan prácticas en nuestro negocio (becarios) a través de un itinerario de formación y seguimiento para poder enriquecer su experiencia de beca con nosotros.



Número de participantes en 2022

3.822

Plataformas de formación

powerYOU

powerYOU es la experiencia de desarrollo que, a través de la autoformación online, brinda a nuestros profesionales y colaboradores la oportunidad de seguir aprendiendo. Cuenta con un amplio catálogo de cursos presenciales y online en distintas áreas de conocimiento.



powerYOU Digital, dentro de powerYOU, certifica en las ocho competencias seleccionadas por la Comisión Europea como las que son clave para el desarrollo profesional en un entorno de transformación digital.



Percipio es una plataforma de experiencia de aprendizaje inteligente en la que se pueden encontrar actividades de microaprendizaje según los intereses propios o necesidades enfocadas a través de vídeos, libros, audiolibros, laboratorios de práctica y evaluaciones.

Entrevista de Desarrollo

La Entrevista de Desarrollo en nuestra organización sigue siendo uno de los pilares en la gestión y fidelización del talento interno. A partir de estas entrevistas anuales elaboramos un informe de desarrollo de talento para todos los mandos intermedios y direcciones generales en el que se especifican todos los planes de desarrollo de los integrantes de los equipos, los compromisos de mejora de su liderazgo, matriz de talento local y planes específicos para cada colectivo.

Todos los roles de la compañía participan en este proceso que se realiza durante el primer trimestre del año.

M•A•R•S•

Sistema de evaluación y revisión de ManpowerGroup

La plataforma global de ManpowerGroup **MARS** es la utilizada para llevar a cabo la entrevista de desarrollo en nuestro país. Se trata de una herramienta que permite a los managers hacer un mejor seguimiento de todo el proceso y calibrar mejor la situación de sus equipos con una visión más global.

Porcentaje del total de empleados en el momento de realizar las entrevistas de desarrollo (738 empleados de estructura) que recibieron una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera durante 2022:

ENTREVISTAS
por categoría profesional / familia

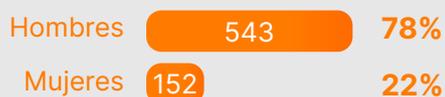


ESTRUCTURA



Total entrevistas:

695



CIS

La evaluación del desempeño de las personas que configuran el Comité de Dirección, el máximo órgano de gobierno en la compañía, se realiza de acuerdo con directrices globales de ManpowerGroup. Esta evaluación recibe el nombre de *Continuous Improvement Summary* (CIS).

Se realiza de manera anual con seguimientos periódicos a lo largo del año y queda registrado en **powerUP**, la plataforma de gestión de talento que ManpowerGroup utiliza a escala global para hacer seguimiento de los planes de desarrollo de sus empleados.

Programas de desarrollo e identificación de talento

En ManpowerGroup España preparamos programas específicos para gestionar el talento en base a las necesidades identificadas durante la Entrevista de Desarrollo anual.

Nuestros *Talent Programs* tienen por objetivo detectar talento en la organización; desarrollar el talento clave de la compañía; crear un *Talent Pool* para el crecimiento de la compañía; generar compromiso en las personas, o reconocer a las que obtienen resultados excepcionales. Los profesionales importantes en la organización, ya sea por su desempeño como por su posición clave, están incluidos en programas de talento locales y globales.



future
LEADER

Lead. Grow.
SUCCEED.

Programa *Future Leader*

Programa internacional de desarrollo para los líderes del futuro. Dirigido a las personas que no habían liderado nunca equipos. Es de carácter voluntario.

10 participantes en 2022.

Executive Program *Me at My Best*.

Programa para niveles senior de la organización en el que se trabaja la capacidad de pivotar los cambios, cómo manejarse a sí mismo y al equipo de manera eficiente, o cómo construir estrategias sólidas para ayudar a navegar la incertidumbre.

24 participantes en 2022.

Me at my best /

EXECUTIVE PROGRAM

Contamos también con una estrategia de sucesión desde el primer nivel de la organización para garantizar la transición en el Equipo Directivo y de las posiciones más críticas de la compañía. Esta estrategia conlleva diferentes acciones a escala local e internacional. Para cada persona identificada en una de estas posiciones se define un plan individual y específico de sucesión con acciones de desarrollo prioritarias y acciones de desarrollo clave.

Nuestros sistemas de desempeño orientado a objetivos y nuestros sistemas de gestión son evaluados según el modelo ISO 9001 que garantiza la excelencia de nuestros procesos de recursos humanos.

5.2.4 Evaluación del desempeño en roles de negocio

TRACKnowledge (TRACK) es la metodología de Evaluación del Desempeño que identifica de una manera objetiva y homogénea hasta qué grado y en qué áreas se están logrando los resultados esperados para los principales roles de negocio en cada marca de nuestro país.

Estas métricas se incluyen en una matriz de seguimiento global que permite activar planes de acción concretos y realizar evaluaciones del desempeño en distintos periodos.

5.2.5 Mi nuevo camino

Si el siguiente paso de un empleado de estructura de ManpowerGroup España está fuera de la organización, le acompañamos en su nuevo camino y, de la mano de la marca *Right Management*, le ofrecemos un programa de *outplacement*.

5.3 Desarrollo de colaboradores

Cuando un colaborador se une a ManpowerGroup también cuenta con el apoyo necesario para seguir impulsando su desarrollo. Por eso, desde el primer minuto de su colaboración con la compañía, ponemos en su mano formación y desarrollo a través de nuestras plataformas especializadas: *powerYOU* y *powerYOU Digital*.

Manpower Academy, la unidad de negocio de ManpowerGroup España especializada en el desarrollo del talento, provee al grupo de las formaciones que precisan para capacitar a sus colaboradores (trabajadores/as puestos a disposición).

Para una mayor flexibilidad y comodidad en la realización de nuestras formaciones, además de las presenciales (dirigidas a colectivos con perfiles homogéneos de trabajadores/as puestos a disposición que precisan mejorar sus conocimientos o habilidades en una materia concreta según las características del puesto de trabajo), se utiliza también metodología online mediante las diferentes plataformas de formación que favorecen las temáticas requeridas (bienvenida a ManpowerGroup, igualdad, higiene y seguridad alimentaria, PRL, etc.).

5.3.1 Formación para el desarrollo profesional: *upskilling y reskilling*

Apostamos por la formación de colaboradores para darles acceso a nuevas competencias que les permitan optimizar su desempeño (Upskilling) o adaptarlos a un nuevo puesto dentro de la empresa (Reskilling). El objetivo es conocer y aprender las competencias y cualificaciones que les permitan desarrollarse profesionalmente en su puesto de trabajo.

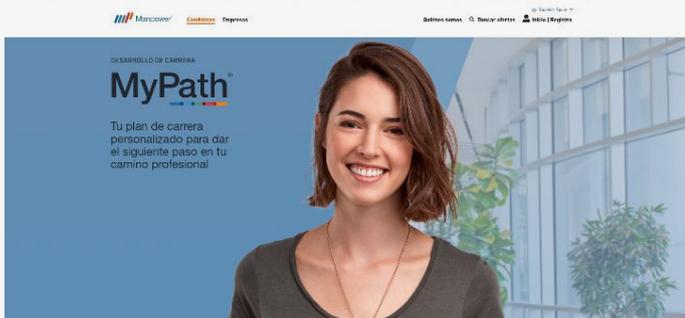
5.3.2 MyPath



MyPath es un programa exclusivo e innovador, sin coste, que reconoce e impulsa el talento de alto potencial a través de un plan de carrera personalizado y formación especializada diseñado para que los colaboradores puedan desarrollarse profesionalmente y acceder a nuevas oportunidades profesionales altamente demandadas.

Usuarios MyPath 2022: 800

Consultores certificados 2022: 26



Formación realizada por los empleados

ESTRUCTURA 2022

Total empleados

1.305

Empleados que han recibido formación y han participado en actividades de desarrollo **powerYOU**

1.305

Media de horas dedicadas a formación por empleado

32,57

Inversión en formación y actividades de desarrollo

484.624,37 €

COLABORADORES 2022

Total empleados

51.400

Inversión en formación y actividades de desarrollo

2.778.720,10 €

Empleados que han recibido formación y han participado en actividades de desarrollo

77.291*

**Los colaboradores pueden recibir formación varias veces en el mismo año, ya que pueden cambiar de puesto o lugar de trabajo. Además, en ocasiones deben realizar formación específica adicional a petición de los clientes a los que están prestando sus servicios.*

6. Igualdad



El pilar **Personas y Prosperidad** de nuestro *Plan de Sostenibilidad* pone el foco en la dimensión social (S) de la ESG: generar talento; ayudar a mejorar la empleabilidad y la prosperidad de las personas y, también, apoyar la diversidad, la inclusión y la igualdad.

ManpowerGroup define la diversidad como la igualdad de oportunidades sin tener en cuenta el origen racial o étnico, la religión o ideología, la orientación sexual, la identidad de género, la edad o la discapacidad.

Valoramos e impulsamos el amplio abanico de perspectivas y capacidades que la diversidad aporta a nuestra organización y el valor que proporciona a nuestros equipos, clientes, proveedores y accionistas.

6.1 Formación en igualdad y diversidad

Todos los empleados y colaboradores de ManpowerGroup realizan formación obligatoria en igualdad y diversidad cuando se incorporan a la compañía como parte de su proceso de *onboarding*. Esta capacitación se realiza a través de la plataforma powerYOU de ManpowerGroup.

Además, el proceso de *onboarding* también contempla formación en cumplimiento ético para prevenir la discriminación y aporta la visión y el compromiso de la compañía sobre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

Por su parte, todos los colaboradores reciben la "Formación para el desarrollo profesional: *upskilling* y *reskilling*" cuando se unen a la compañía.

Así, al finalizar el curso, el alumno también habrá adquirido los conocimientos y herramientas básicas en materia de responsabilidad social corporativa, diversidad, inclusión e igualdad, acoso sexual y violencia de género, derechos y obligaciones en la relación contractual, prevención de riesgos laborales, primeros auxilios y hábitos saludables.

La formación incluye, además, un enlace al Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup y un vídeo informativo sobre conducta ética, diversidad e igualdad.

6.2 Política de promociones

La política de promociones de ManpowerGroup define y establece los criterios, incluidos los de diversidad y equidad, para promocionar de manera objetiva a las personas de estructura que trabajan con nosotros.

6.3 Política de igualdad

Con el objetivo de ofrecer una imagen transparente, responsable y comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la política de igualdad de ManpowerGroup tiene como objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en las familias, subfamilias, y la estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de liderazgo femenino.
- Asegurar que la gestión del talento es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo y acoso sexual, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumida por el grupo.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los empleados de la organización y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

6.4 Política de atracción y selección

En ManpowerGroup nos preocupamos de facilitar un entorno acogedor, diverso e inclusivo para todos, que no discrimine por razón de origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier condición o circunstancia personal o social.

Desde el área de Personas y Cultura, nuestro propósito es velar por la mejora continua de los procesos de selección, reclutamiento, *onboarding*, saltos evolutivos y desarrollo. En este sentido, nos aseguramos de que estos se lleven a cabo de forma adecuada y alineados con los valores de la compañía en el marco de nuestra política de igualdad y diversidad, y con los principios sobre los que se sustenta nuestra Responsabilidad Social Corporativa.

- Garantizar que las condiciones de acceso a las vacantes, incluidos los procesos de selección internos, cumplan siempre con nuestra política de igualdad, y no comporten discriminación de ningún tipo. Esto se aplica a candidatos para posiciones internas y a colaboradores por igual.
- Los procesos de selección no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del puesto vacante y no estén referidas directamente a éste.
- En los procesos de selección se administrarán herramientas de selección sin carácter invasivo y/o discriminatorio.
- Los perfiles de los puestos deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones y no podrá contener requerimientos que no estén asociados a esas funciones tales como origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad.
- En el flujo de cada proceso de selección, se presentará en la terna de candidaturas finalistas, mínimo un perfil perteneciente al colectivo de mujeres mayores de 50 años.
- Todo proceso de selección deberá considerar las competencias clave que se requieren para el desarrollo de las tareas y el cumplimiento de los objetivos y las cuatro dimensiones de nuestro Modelo de Éxito de Liderazgo.
- Aquellas personas que presenten alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultad a la hora de la aplicación de las herramientas de selección podrán informar de su situación para que se adapten las herramientas de selección y así garantizar la no discriminación por esta causa.
- Todas las empresas de ManpowerGroup tienen convenios con diferentes universidades, centros educativos y con asociaciones con el objetivo de que, personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que estén realizando formación, puedan desempeñar prácticas laborales. De esta forma facilitamos su incorporación al mercado laboral.

6.5 Certificado de Calidad de Servicios de Evaluación de Personas

En 2022, las tres entidades que forman nuestro negocio de selección (Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., ManpowerGroup Solutions, S.L.U., y Experis ManpowerGroup, S.L.U. han obtenido la certificación ISO 10667, que garantiza la calidad de nuestros procesos de evaluación de personas, asegurando que estos se realizan de forma normalizada, adecuada y equitativa.



6.6 Igualdad de oportunidades en publicaciones de ofertas de empleo

Los consultores que realizan procesos de selección, tanto para posiciones internas como externas, reciben, además, formación específica en diversidad tras su incorporación a la compañía y disponen de documentación de soporte para saber cómo cumplir con la ley y prevenir discriminación al publicar ofertas de empleo.

En ManpowerGroup utilizamos los servicios de DISJOB como portal de empleo para personas con discapacidad. La publicación de ofertas dirigidas a perfiles con discapacidad sigue las pautas no discriminatorias establecidas por la compañía.

6.7 Nuestro apoyo a la igualdad de oportunidades

En ManpowerGroup centramos nuestros esfuerzos sobre diversidad e inclusión en la no discriminación por razones de género; la inclusión de personas con discapacidad, y la integración intergeneracional.



Colectivo LGTBQ+

En ManpowerGroup contamos con campañas de comunicación positiva en redes internas y externas dando visibilidad al colectivo LGTBQ+ y promoviendo su inclusión en el mundo del empleo:

• Encuesta *Diversity at Work*

Desde 2021, lanzamos la encuesta *Diversity at Work* en la que los empleados de ManpowerGroup en la Región Mediterránea de Europa, entre ellos los de España, así como profesionales externos, pueden responder anónimamente para ayudar a identificar la realidad de este colectivo en el entorno profesional.



• Alianzas

En la actualidad, ManpowerGroup España trabaja activamente con **REDI LGBTI**, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (**FELGTBI+**) y **myGWork** en el desarrollo de estrategias y programas para impulsar la empleabilidad del colectivo LGTBQ+.

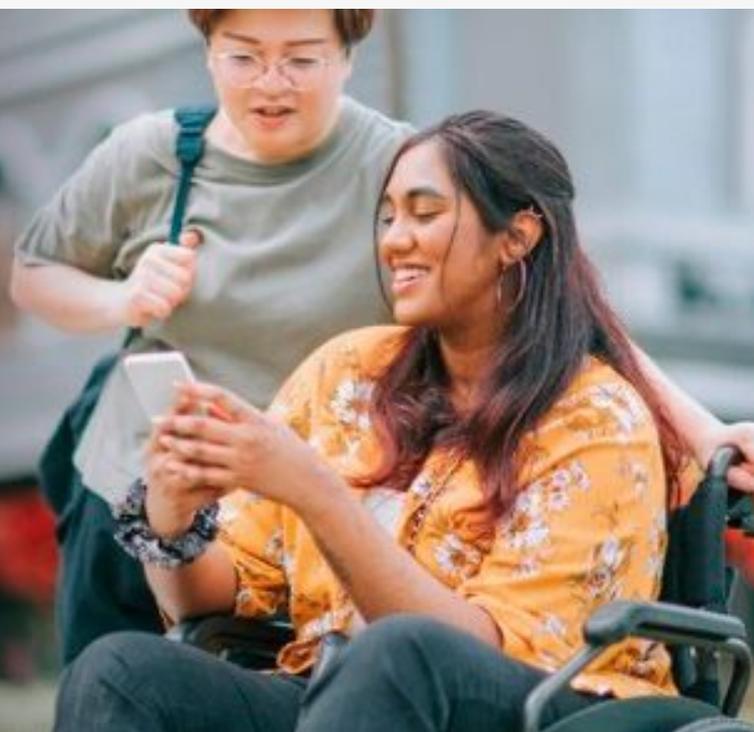




ManpowerGroup

CELEBRAMOS EL MES EUROPEO DE LA DIVERSIDAD

Mayo 2022



• Mes del Orgullo

Además, el mes de junio está dedicado mundialmente al compromiso con los derechos del colectivo y llevamos a cabo distintas actividades de sensibilización en el marco de la campaña global de ManpowerGroup #PrideMonth.



ManpowerGroup

CELEBRAMOS EL ORGULLO IMPULSANDO LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD EN EL MUNDO DEL EMPLEO



Día Internacional de las Personas con Discapacidad

3 de diciembre



Colectivo de jóvenes, séniors, desempleados y personas con capacidades diversas

ManpowerGroup, y sus marcas, mantiene acuerdos de colaboración con entidades y asociaciones que promueven la inclusión de estos colectivos más vulnerables en las organizaciones:

- **Fundación Alma Tecnológica con Human Age Institute.** [Acuerdo](#) para impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad a través de formación adaptada en nuevas tecnologías.



Estamos felices de anunciar nuestra colaboración con la fundación Human Age Institute By Manpowergroup.



- **Fundación ONCE e Inserta Empleo con ManpowerGroup.** [Acuerdo](#) de colaboración que se enmarca en los programas operativos de Empleo Juvenil (POEJ) y de Inclusión Social y Economía Social (POISES), que está desarrollando Fundación ONCE a través de Inserta Empleo. Cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo y pretende incrementar la formación y el empleo de las personas con discapacidad.

- Junto a **Alares**, ManpowerGroup impulsa el acceso al mundo del empleo de las personas con discapacidad a través de un programa de employee engagement, mediante el cual personas con discapacidad del Centro Especial de Empleo de Alares ofrecen diferentes servicios asistenciales a los profesionales de ManpowerGroup.



ManpowerGroup España y sus marcas participan periódicamente en **ferias de empleo específicas o parcialmente dirigidas a personas con capacidades diversas.**

XIX Feria Virtual de Empleo
UPM talent   **UPMPLEO**



Human Age Institute
 by ManpowerGroup

Programa de Habilidades
 "Objetivo: éxito en un proceso de selección"

Taller 2
 Speed Networking
24 de octubre 13:30h
 ETS Ingeniería y Diseño Industrial
 Aula A08-A07

POWER YOU XPERIENCE

Formación profesional de la Comunidad de Madrid
9 de marzo de 2022



• Programa **PowerYou Xperience** de Human Age Institute. Jornadas de promoción de Talento y desarrollo de habilidades y competencias clave dirigidas a estudiantes y titulados universitarios y de Formación Profesional.





En 2022,
Human Age Institute
celebró 4 jornadas
PowerYou Xperience reuniendo
a 783 alumnos en total.





· Programa **PowerYou University** de Human Age Institute. Espacios Human Age Institute en distintas universidades españolas desde los que ofrecemos formación y asesoramiento.

En 2022, **Espacio Human Age Institute-Loyola** ofreció el servicio de orientación individual y celebró 13 talleres específicos para impulsar la empleabilidad a un total de **230 alumnos**.

· Programa **PowerYou UP** de Human Age Institute. El objetivo de este programa es dotar a los jóvenes con diversidad funcional de competencias teóricas y prácticas que favorezcan su inclusión sociolaboral y realizar acciones de sensibilización hacia este colectivo. Se ofrece asesoramiento para el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) e itinerarios para la mejora de la empleabilidad

· Programa **Integra**. Human Age Institute y empresas procedentes de diferentes sectores, colaboran para ofrecer becas a estudiantes con discapacidad que estén cursando formación universitaria y/o másteres, con el objetivo de proporcionarles la formación y experiencia profesional que les permita el desarrollo de competencias profesionales en un entorno de trabajo real.



En 2022, **22 personas** participaron en este programa con la colaboración de DXC Technology, Hewlett Packard Enterprise, El País, Electrolux, Ibercaja, y Verallia.

· Programa **Talent Race**. Human Age Institute colabora con varias universidades formando a estudiantes con discapacidad en las *soft skills* clave para el futuro del empleo. Este itinerario de formación consta de tres talleres implementados a través de metodología gamificada. Cada experiencia está adaptada a las necesidades de los participantes.

Forma parte de la política de apoyo a la igualdad de oportunidades de ManpowerGroup determinar las mejores condiciones de trabajo para las personas con discapacidad que se incorporen a la compañía, garantizando unos procesos de *onboarding* y *welcoming* plenamente satisfactorios.

Todas nuestras oficinas y sedes disponen de aseos adaptados para los empleados con discapacidad. Los pasillos, espacios abiertos y entornos de las mesas de trabajo tienen unas medidas especiales para facilitar el tránsito y la incorporación de sillas de ruedas.

En 2022, se han beneficiado 77 personas con diversidad funcional.





· Programa de becas **Rethinking Digital** junto con las empresas **Cisco, Experis, Ingram Micro y Fujitsu**. Programa formativo y de desarrollo que nace con el objetivo de potenciar el talento digital. Cualquier persona mayor de 18 años que quiera formarse en áreas tecnológicas de alta demanda por parte de las organizaciones (Ciberseguridad, Redes y Programación) puede optar a una de las más de 200 becas disponibles. Las becas combinan formación técnica, formación en habilidades *soft*, acompañamiento, *networking* y acceso a oportunidades de empleo.

En 2022 se realizó la segunda edición del programa con 1.603 inscripciones. Fueron 410 personas las que siguieron el curso oficial CCNA1 (conocimientos para comprender las redes de comunicación de datos y configurar equipos Cisco), y se concedieron 200 becas.

· **Generación SAVIA con Talent Solutions**. Iniciativa con orientación y asesoramiento de carreras profesionales, además de oportunidades de empleo, para los más de 37.000 profesionales con los que ya cuenta el proyecto de la Fundación ENDESA y Fundación máshumano.

En 2022 se impartió un taller online sobre tendencias del mercado laboral al que se conectaron cerca de 100 personas.



Talent Solutions
ManpowerGroup®



Colectivo de mujeres

• Programa **Woman Rethinking Digital** junto con Cisco y Fujitsu que tiene por objetivo potenciar el talento femenino en un sector con una enorme y creciente demanda de perfiles. La iniciativa está dirigida a mujeres de más de 18 años, residentes en España y con interés por desarrollarse profesionalmente en el ámbito de la Ciberseguridad. Consta de un curso de formación técnica CCNA1 de 70 horas, un itinerario para el desarrollo de competencias *soft*, una prueba técnica *online*, una prueba de evaluación para medir las competencias de las alumnas y formación en ciberseguridad durante 11 semanas.

En 2022 se realizaron **140 inscripciones** y fueron **48 mujeres** las que siguieron el curso oficial CCNA1 (conocimientos para comprender las redes de comunicación de datos y configurar equipos Cisco). Se concedieron **41 becas**.

En 2022, nuestra marca **Experis** se unió a la **Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia**, una iniciativa del **Ministerio de Educación y Formación Profesional** que nace con el objetivo de fomentar las vocaciones STEAM en niñas y jóvenes y reducir la brecha de género.



**ALIANZA STEAM
POR EL TALENTO
FEMENINO**
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ManpowerGroup realiza estudios que analizan las tendencias, oportunidades y los desafíos a los que las mujeres se enfrentan en el mundo del empleo.



ALGUNOS DE LOS INFORMES PUBLICADOS

Mujer y Tecnología. El reto de la brecha de género para perfiles IT y propuestas para corregirlo

Lo que demandan las profesionales

Desde el área de **Personas y Cultura** de ManpowerGroup, hacemos seguimiento de cómo está estructurado el talento interno en cuanto a incorporaciones, desarrollo y salidas distinguiendo la evolución de hombres y mujeres para reportar a escala global.

Los resultados de las entrevistas por desarrollo nos ayudan a establecer franjas salariales más justas y a elaborar una matriz de talento local en la que se ponen foco en la posición de la mujer para garantizar la promoción de ésta en puestos de responsabilidad.

En el colectivo de **High Potentials** garantizamos la igualdad en su composición y favorecemos el liderazgo femenino. Con ello contribuiremos al objetivo mundial que tenemos en la compañía para que en 2024 un 40% de mujeres ocupen puestos de liderazgo.

Nuestra iniciativa **My Benefits** en la Propuesta de **Valor al Talento** basa su plan de retribución en los principios de equidad, simplicidad, flexibilidad y transparencia.

En nuestros procesos de selección de talento interno impulsamos la **inclusión del colectivo de mujeres mayores de 45 /50 años** en la valoración de los perfiles de compañía en los distintos puestos y familias. Esta iniciativa, vinculada al CV ciego, es una gran oportunidad para crecer en conocimiento y sumar en nuestros equipos mayor desarrollo personal y profesional.



Lo que las profesionales realmente quieren:



1. Flexibilidad
2. Más días libres
3. Oportunidades de desarrollo
4. Beneficios asociados a la salud
5. Retribución justa
6. Líderes que ofrezcan apoyo

Lo que demandan las profesionales europeas



• **Con motivo del Día Internacional de la Mujer**, ManpowerGroup lleva años sumándose a las celebraciones dando voz a sus líderes para apoyar la paridad e impulsar la diversidad en las organizaciones. Nuestro [site](#) global dedicado al *International Women's Day* proporciona numerosos *insights* sobre cómo avanzar hacia la paridad de género.

• **Participación en comisiones estratégicas**

ManpowerGroup es miembro de las principales organizaciones del ámbito socioeconómico en nuestro país, entre las que se cuentan asociaciones de directivos, patronales y sectoriales, cámaras de comercio o fundaciones comprometidas con el desarrollo sostenible de nuestra sociedad. Es partícipe de un amplio ecosistema de colaboraciones cuyo objetivo es crear sinergias a través de nuestro conocimiento del futuro del empleo y de las soluciones más innovadoras en el ciclo del Talento.

Así, alineados con los valores de la compañía en el marco de nuestra política de igualdad y diversidad, ManpowerGroup España participa activamente en comisiones estratégicas de muchas de estas organizaciones, liderando, en algunos casos, los grupos de trabajo creados.

GRUPOS DE TRABAJO CREADOS

Comité de People, Talent & Corporate Culture y Comité de RSC
en *AmChamSpain*

Comisión de Sostenibilidad
en *Cámara de Comercio de España*

Clúster de Impacto Social
en *Forética*

Comisión de Talento y Comisión de Sostenibilidad
en *Multinationales por Marca España*

forética | **JOBS 2030** Jobs 2030 Futuro del Trabajo

JOBS 2030 - Futuro del Trabajo

Foro empresarial de empleo verde y transición justa

29 de noviembre | 11.00h - 12.30h (CEST)

COAM (Calle Hortaleza, 63 - 28004, Madrid)

Retransmisión online en el canal de Youtube de Forética

Con el liderazgo de: ManpowerGroup

Con el apoyo de: ONCE, PRISA

Partner institucional: [Logos of Spanish government and regional authorities]

forética | **Con** Clúster Impacto Social

Forética DEI 2022

Foro Empresarial Diversidad, Equidad e Inclusión

18 de octubre | 11.00h - 12.30h (CEST)

Retransmisión a través del canal de Youtube de Forética

Con el apoyo de:

GRUPO COOPERATIVO CAJAS, ManpowerGroup, iberCaja, ILUNION, MAPFRE, MANDU SANMIGUEL, Naturgy

7. Sociedad



En ManpowerGroup creemos que un empleo sostenible y con significado puede cambiar la vida de las personas y transformar el mundo. Como organización, debemos generar valor y garantizar la sostenibilidad de nuestro negocio impactando positivamente en la sociedad.

Nuestra labor con nuestros empleados, clientes y candidatos, y con la sociedad en general, ha sido reconocida dentro y fuera de nuestras fronteras en numerosas ocasiones. Nuestros valores nos identifican y nos mueven a impactar en las comunidades en las que operamos.

7.1 Nuestros grupos de interés

- Empleados
- Colaboradores y Candidatos
- Clientes
- Proveedores y Partners
- Inversores
- Sociedad

7.2 Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible

Nuestro compromiso como organización es seguir contribuyendo al propósito corporativo de conectar a las personas con un empleo con significado y relevante para su vida, y asegurarnos de que participan equilibradamente del desarrollo económico y social de su entorno.

7.2.1 Impacto de nuestra actividad en el empleo y el desarrollo local

ManpowerGroup en España mantiene acuerdos de colaboración con entidades y asociaciones que promueven la inclusión de minorías o colectivos vulnerables en las organizaciones, y que apoyan prácticas justas y sostenibles.

• Alares

• Fundación ONCE e Inserta Empleo

• ManpowerGroup colabora con **RTVE** en el programa **Aquí Hay Trabajo**. Este espacio trata de la actualidad en el mundo laboral y, en general, de temas de interés para las personas que buscan empleo. ManpowerGroup participa en la emisión del programa ofreciendo consejos laborales y soporte a las consultas que llegan de los telespectadores.



· ManpowerGroup es empresa adherida a la **Alianza por la Formación Profesional**, una iniciativa impulsada por el **Ministerio de Educación y Formación Profesional** que pretende consolidar el proceso de modernización de la Formación Profesional diseñado por el MEFP y en el que participan los distintos actores implicados en esta materia.



· Nuestra marca **Experis** mantiene una alianza con el **Mobile World Capital** para, a través de la iniciativa **Barcelona Digital Talent**, acercar el talento digital a las soluciones IT de las empresas.

Experis es también parte de la **Alianza STEAM** por el talento femenino. **Niñas en pie de ciencia**.

Como muestra de apoyo y compromiso con Ucrania, en 2022 ManpowerGroup puso en marcha la plataforma **We Stand with Ukraine** a escala global. En España la adaptamos a **Apoyamos a Ucrania** y en colaboración con organizaciones como **ACNUR** o **Cruz Roja**, la empresa trabaja para impulsar el desarrollo de las personas ucranianas desplazadas y su integración en los países de acogida a través de empleo y formación.



Además, a escala mundial, ManpowerGroup es, desde hace casi 20 años, partner estratégico del **Foro Económico Mundial**, participando en eventos, reuniones, debates y comunidades globales. Un año más, ManpowerGroup se unió a los líderes empresariales y políticos en la reunión del Foro Económico Mundial celebrada del 22 al 26 de mayo de 2022 en Davos.



7.2.2 Human Age Institute

Desde ManpowerGroup trabajamos en la mejora de la empleabilidad de las personas y ayudamos a las compañías en el desarrollo de ciclos de talento excelentes y el fortalecimiento de los criterios sociales de la sostenibilidad. Así, contribuimos con nuestro propósito en la mejora de las organizaciones y de la sociedad.



Human Age Institute es la iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por ManpowerGroup España cuyo compromiso es ayudar a los profesionales a acceder a empleos sostenibles, diversos, inclusivos y de calidad, convencidos de que es ésta la mejor manera de reducir las desigualdades sociales.



Silvia Leal
Experta en Tecnología y
Tendencias del futuro y Liderazgo



Juan Carlos Cubeiro
Experto en Talento, Liderazgo
innovador y Coaching



Elsa Punset
Experta en Inteligencia
emocional, Escritora y Filósofa



Federico Buyolo
Experto en Innovación Cultural
y Social, y Agenda 2030



Mercè Brey
Experta en Diversidad y
Liderazgo inclusivo



Para ello, se han definido **cinco caminos estratégicos** que sirven de hoja de ruta para que las empresas también evolucionen en un sentido **S-Social** y contribuyan así a un futuro sostenible, inclusivo, diverso y equitativo para todos. Cinco guías que ayudarán a las empresas adheridas a la plataforma a definir e implementar políticas claras en materia social y dejar su propia huella positiva:

Empleo sostenible

Aprendizaje y desarrollo

Diversidad e inclusión

Bienestar y equilibrio

Compromiso social

S

Con ese objetivo, **Human Age Institute** desarrolla diferentes programas mediante los que contribuye al progreso de la sociedad, utilizando como palanca todo el conocimiento generado desde la plataforma por aquellos que forman parte de la iniciativa y que comparten sus experiencias profesionales.

Las empresas adheridas participan en jornadas y acciones que persiguen mejorar la empleabilidad de las personas. Contribuyendo a su inserción laboral, e impulsar el talento como motor de transformación de las organizaciones facilitando el diálogo entre éstas y la comunidad educativa para tender puentes entre estos dos mundos que ayuden a reducir el desajuste de talento.

7.2.2.1 Programas de empleabilidad

PowerYou de Human Age Institute es un espacio de encuentro único para los principales actores del mercado laboral: para los candidatos, que encuentran en esta plataforma opciones de desarrollo acordes con las necesidades del mercado y para las organizaciones, que pueden desarrollar de forma ágil y eficaz el talento que precisan para el desempeño de su actividad.

En 2022, gracias a **PowerYou**, impulsó la empleabilidad de **2.686 personas** a través de las distintas herramientas que esta iniciativa ofrece a los jóvenes para alcanzar sus metas profesionales.



Participación en las actividades de 2022

2.686
TOTAL PERSONAS



230

PowerYou University

Universidad
LOYOLA

196

Orientaciones

Universidad Autónoma de Madrid

UAM



477

Colaboración con Universidades

443

Otras colaboraciones



22

Becarios LGD

Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad

77

Talleres LGD

Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad



783

PowerYou Xperience

POWERU
XPERIENCE

410

Rethinking Digital



48

WOMAN Rethinking Digital

7.2.2 Alianzas de Human Age Institute

A través de alianzas con empresas y fundaciones, Human Age Institute pone en marcha programas cuyo objetivo es impulsar las acciones de Sostenibilidad con foco en la S (social) de la ESG y promueve iniciativas para la mejora de la empleabilidad de diferentes colectivos.

- **Fundación Alma Tecnológica.** Acuerdo para impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad a través de la formación.
- **Asociación Española de Fundaciones.** Representar y defender los intereses de las fundaciones españolas, fortalecer y articular el sector y mejorar la profesionalización y la gestión de las fundaciones, contribuyendo a su transparencia y buen gobierno.



- Programa de becas **Rethinking Digital** con las empresas **Cisco, Experis, Ingram Micro y Fujitsu.** Programa formativo y de desarrollo que nace con el objetivo de potenciar el talento digital.
- Programa **Woman Rethinking Digital** con las empresas **Cisco y Fujitsu** que tiene por objetivo potenciar el talento femenino en el sector tecnológico.
- **Centros de Rehabilitación Laboral de la Red Pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera (CRL).** En 2022, Human Age Institute alcanzó un acuerdo con los CRL de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid y reforzó su compromiso con las personas con discapacidad. El objetivo de esta alianza es ofrecer acciones de carácter informativo y formativo de cualificación profesional a los cerca de 2.000 usuarios de los CRL de la Comunidad de Madrid para, de este modo, contribuir al bienestar pleno de las personas y a la eficiencia de las compañías o instituciones.



- Programa **Empowering People Talent** con la empresa Samsung, que tiene por objetivo potenciar la empleabilidad de los alumnos de los programas formativos **Samsung DesArrolladoras** y **Samsung Innovation Campus.** Conectan así el aprendizaje técnico con el desarrollo de las *soft skills* más demandadas en perfiles IT.



7.2.3 Voluntariado corporativo

ManpowerGroup promueve la participación de sus empleados en distintas actividades de voluntariado corporativo. La acción voluntaria es la expresión de un compromiso libre y altruista con la sociedad y enlaza con valores universales como la solidaridad y la cooperación.

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial anima a los empleados a ampliar el alcance de nuestro compromiso e impacto social mediante el voluntariado individual en las comunidades locales donde la compañía tiene presencia.

- ManpowerGroup, a escala global, colabora desde hace una década con la **Fundación Junior Achievement (JA)**, dedicada a desarrollar el espíritu emprendedor de los jóvenes mediante programas de voluntariado entre empresas y centros educativos. Así, ManpowerGroup forma parte del comité evaluador de la Competición Nacional de Miniempresas, acompañando a JA en el proceso de selección de los proyectos que llegan a la final.



El programa miniempresas está dirigido a estudiantes de educación secundaria, bachillerato y formación profesional que, a través de una experiencia real, aprenden a crear y dirigir su propia empresa, y adquieren competencias y habilidades necesarias tanto para su futuro profesional como personal. ManpowerGroup otorga también el premio Ready for Work dentro de la misma competición, galardón que entrega la directora de Sostenibilidad de ManpowerGroup España.

En la XVI edición española, celebrada los días 1 y 2 de junio de 2022, se presentaron 15 proyectos de emprendimiento de alumnos de centros educativos de toda España. Durante las dos jornadas, los jóvenes participantes tuvieron la oportunidad de exponer sus ideas ante jurado con el objetivo de convertirse en los ganadores y representar a España en la competición europea de Junior Achievement, Gen-E 2022 European Entrepreneurship, festival celebrado en Tallin (Estonia) los días 14 y 15 de julio.

Se alzó con el **premio Ready for Work la miniempresa Electros**, creada por el equipo del Colegio Claret de Barcelona.



- ManpowerGroup en España colabora desde el año 2013 con la **Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL)** en la “Gran Recogida”, una campaña que tiene por objetivo ayudar a aquellos colectivos con difícil acceso a bienes de primera necesidad. Para apoyar la campaña, la compañía facilita toda la información necesaria para hacer voluntariado y pone en marcha una acción solidaria lúdico-deportiva dirigida a todos los empleados. Cada inscripción a la actividad de zumba online incluida en la iniciativa MyBalance de nuestra Propuesta de Valor al Talento se materializa en kilos de comida donada.

En 2022, 6 profesionales de ManpowerGroup España participaron voluntariamente en el programa miniempresas en nuestro país.

La actividad de zumba solidaria en 2022 reunió a un total de 103 empleados a lo largo de los días en los que la campaña estuvo vigente.

Además, ManpowerGroup donó al Banco de Alimentos de Madrid 60 cestas de Navidad.

Águeda Lois (Wellbeing Business Partner)
Nov 28, 2022
Seen by 326 ...

Mañana Martes y también el Jueves a las 19:15 tienes una gran oportunidad de ser Solidario.
Y además, lo puedes hacer de una manera divertida y saludable.
Ven a clase de **Zumba On line** y colabora con el **Banco de alimentos**.
Martín, nuestro profesor de Zumba, te lo explica.

Show translation



@ManpowerGroupES @ManpowerGroupES · Nov 16, 2022 ...

En @ManpowerGroupES estamos orgullosos de colaborar con #GranRecogida2022 de @fesbal.org y os animamos a participar en su iniciativa solidaria. Descubre cómo colaborar: bit.ly/3O9RAno #GR22 #comemoesunlujo



@ManpowerGroupES @ManpowerGroupES · Nov 23, 2022 ...

En @ManpowerGroupES sabemos lo importante que es el #Talento para el éxito de cualquier iniciativa y la #GranRecogida2022 de @fesbal.org es sólo posible gracias al #voluntariado, ¿quieres colaborar? Descubre cómo aquí: bit.ly/3GAIGie



• **Eventos deportivos solidarios.** La inscripción de empleados de ManpowerGroup España a eventos deportivos que se celebran para apoyar una causa es gratuita para estos y los familiares que los acompañen.

En 2022, 71 personas de ManpowerGroup en España participaron en carreras solidarias.



7.2.4 Acciones de asociación y patrocinio

ManpowerGroup en España, como grupo o a través de la representación de algunas de sus marcas, está presente en cerca de 20 asociaciones de directivos, tanto de carácter general (AED, APD, American Business Council, **Multinacionales por Marca España**), como de los ámbitos de los recursos humanos (**Aedipe**), las relaciones laborales (**ADiReLab**), las tecnologías y la digitalización (**DigitalES**), y la sostenibilidad (**Forética** y su Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible; **Junior Achievement**; **DIRSE**), entre otros. Además, forma parte de **Cámara de Comercio de España**, de la **American Chamber of Commerce**, y de la patronal **Aempleo**.

ManpowerGroup participa activamente en comisiones estratégicas de muchas de estas organizaciones, liderando, en algunos casos, los grupos de trabajo creados. Nuestras adhesiones y acciones de patrocinio están así alineadas con los pilares esenciales de nuestro **Plan de Sostenibilidad**.

• Los empleados de ManpowerGroup pueden participar en las jornadas de impulso al talento que organiza Human Age Institute con su ecosistema de *partners*. Estos eventos tienen la finalidad de mejorar la empleabilidad y favorecer el desarrollo de capacidades y competencias profesionales de los jóvenes en un entorno laboral cada vez más competitivo y cambiante.



@ManpowerGroupES Retweeted
Forética @foretica · Sep 12, 2022
 @RaulGrijalba, Presidente de @Foretica, del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible y de @ManpowerGroupES España, Portugal, Grecia e Israel, reflexiona sobre la #Visión2050Spain como herramienta para afrontar los retos #ESG youtu.be/7nWh1TiaJ0w

Raúl Grijalba
 Presidente de Forética | Presidente de ManpowerGroup España, Portugal, Grecia e Israel
 Presidente del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible

ESG Spain 2022
 Corporate Sustainability Forum | **forética**

Con la intervención de:
MONTSE MOLINER
 Directora de Sostenibilidad

10ª EDICIÓN DEL FORO DE REFERENCIA EN SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL
 29 de Septiembre | 10.00h - 14.00h (CEST Time)
 Programa de TV en Directo vía streaming
 Una producción de: **ATRESMEDIA**

ManpowerGroup

Además, ManpowerGroup a escala global es partner estratégico de numerosas organizaciones con las que también colabora para contribuir al desarrollo económico y social de su entorno.



8. Subcontratación y proveedores



8.1 Nuestro enfoque global

Si bien nuestro propósito como compañía se centra en mejorar la vida de las personas a través de un empleo sostenible, sabemos que también podemos tener un impacto positivo en nuestras comunidades y el medio ambiente a través de las decisiones que tomamos al elegir proveedores con los que trabajar y al adquirir los bienes y servicios que utilizamos para llevar a cabo nuestra actividad.

Además, en ManpowerGroup creemos que nuestros valores deben ser compartidos y aceptados por todos nuestros proveedores. Esperamos que éstos operen de manera responsable y ética y gestionen su impacto en el medio ambiente.

A escala global, nuestras expectativas respecto a la relación con nuestros partners de negocio se describen en el **Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup** y en el **Global Supply Chain Business Partner Policy & Supplier Code** que se basa en el Pacto Mundial de las Naciones, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en los Principios Éticos de Atenas. En el ámbito local, estas expectativas quedan recogidas en la Política de Compras de ManpowerGroup España.

Todos los directores generales y financieros de las operaciones locales de ManpowerGroup deben certificar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones locales, con la política global de compras y proveedores entre ellas.

8.2 Nuestra Política de Compras

ManpowerGroup en España cuenta con una política de compras cuyo objeto es procedimentar y centralizar el proceso de compra de bienes y servicios requeridos por la compañía. El cumplimiento de esta política debe permitir incrementar los niveles de eficiencia y rentabilidad por lo cual es necesaria la cooperación de todos los empleados de ManpowerGroup España.

Cada año, el proceso de implementación de la Política de Compras se audita externamente en el marco de la renovación de nuestros certificados de calidad ISO 9001. Esta norma establece los requisitos de un sistema de gestión de la calidad, que permiten demostrar la capacidad de la compañía de satisfacer los requisitos de sus grupos de interés y acreditar esta capacidad ante cualquier parte interesada.

8.2.1 Responsabilidad social y ambiental de los proveedores

Debido a que los tipos de bienes y servicios adquiridos varían de un país a otro, así como las leyes y reglamentaciones locales que afectan a estos bienes y servicios, cada una de nuestras operaciones locales mantiene sus propios estándares y pautas locales de abastecimiento.

Las pautas locales relativas a la gestión de proveedores describen los criterios sociales y/o ambientales relevantes que deben tenerse en cuenta en las decisiones de compra para contribuir a crear una cadena de valor socialmente responsable.



En España, el área de Compras y Control del Gasto es la encargada de proceder a la homologación de los proveedores que suministren productos / servicios recurrentes o que sean suministradores estratégicos para ManpowerGroup en nuestro país.

Todos los proveedores están obligados, entre otros, a reconocer y firmar el **Código de Conducta y Ética Empresarial**, y el documento estándar de privacidad de ManpowerGroup durante su proceso de homologación con nuestra compañía.

El formulario de homologación de la Política de Compras de ManpowerGroup España que se comparte con los proveedores requiere, además de su cumplimentación, de la presentación de certificados que den garantías suficientes para ser aprobados como proveedores y se centra en las siguientes áreas críticas:

- ✓ **Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup**
- ✓ **Ley Orgánica de Protección de Datos**
- ✓ **Datos Medio Ambientales**
- ✓ **Calidad de Productos / Servicios**
- ✓ **Organización Preventiva - Empresa Saludable - Accidentabilidad**



• Criterios ambientales

A escala global, la Política de Gestión Ambiental de ManpowerGroup establece la premisa de que adoptaremos medidas rentables para reducir el consumo de energía, elegir transporte de bajo impacto y tener en cuenta factores ambientales al seleccionar nuevos espacios de oficina y mobiliario.

- Damos prioridad a los proveedores que disponen de una política ambiental, de certificados de gestión ambiental o cláusulas de contratos alineadas con nuestros estándares.
- Seleccionamos a proveedores que nos ayudan a reducir nuestro consumo de energía e impacto medioambiental.

El área de Compras y Control del Gasto evaluará la información recibida y determinará si el proveedor es apto para prestar sus servicios a ManpowerGroup.

• Criterios sociales

Además de gestionar el impacto ambiental de nuestras compras, queremos que éstas generen un impacto social y económico positivo apostando, cuando sea posible, por pequeños proveedores y por empresas propiedad de personas o entidades social y económicamente desfavorecidas.

■ Utilizamos los servicios de **DISJOB** como portal de empleo para personas con discapacidad.

■ Los servicios de limpieza utilizados por ManpowerGroup España en la sede Talent Tower de Madrid están contratados a Samsic Social, Centro Especial de Empleo especializado en la prestación de servicios integrales de limpieza, servicios auxiliares, servicios de recepción y consejería, entre otros.

■ Junto con **Alares**, impulsamos el acceso al mundo del empleo de las personas con discapacidad a través de un programa de *employee engagement*.



8.3 Consumidores

8.3.1 Proceso de Gestión de Calidad

Desde el área de Excelencia de ManpowerGroup España se vela por la calidad de procesos como encuestas de satisfacción, auditorías, registro de las no conformidades, gestión de quejas y reclamaciones o revisión del negocio con el cliente.

8.3.1.1 Encuesta de satisfacción

El objetivo es averiguar el grado de recomendación de nuestros servicios por parte de nuestros clientes y colaboradores/candidatos.

Trimestralmente, desde el área de Excelencia de ManpowerGroup España se realizan encuestas a clientes y colaboradores que han tenido o trabajado en un servicio de la compañía para conocer su satisfacción e identificar posibles áreas de mejora.

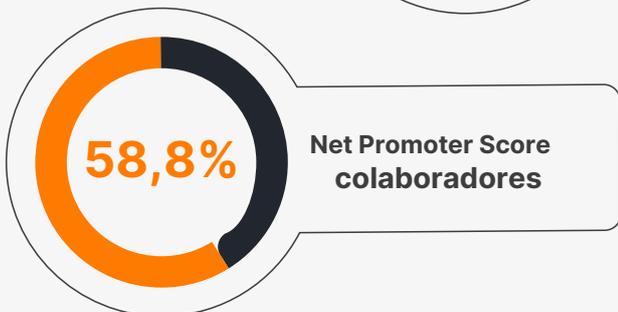
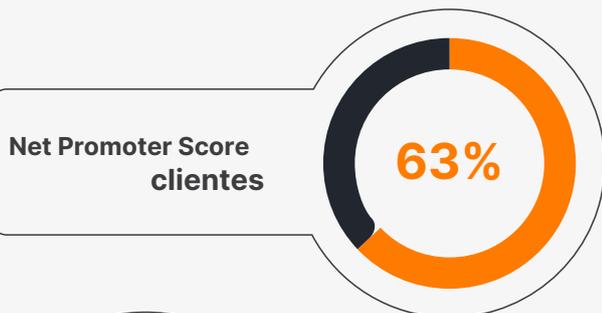
Para medir este grado de satisfacción, se utiliza el **indicador NPS (Net Promoter Score)**, entre otros aspectos. Los resultados quedan registrados en nuestro **CRM**, pudiendo accederse a un resumen visual del estado en el que se encuentran los clientes detractores:

- **Cerradas:** incidencia ya solventada.
- **En curso:** con alguna acción correctora pero sin solucionar la incidencia.
- **Pendientes:** clientes que espera una acción correctora.

Una vez finalizada la campaña, analizamos los resultados tanto a nivel macro como en detalle y los comunicamos a los responsables de cada unidad de negocio.



Porcentaje obtenido en cuanto a confianza / valoración positiva en las encuestas de 2022:



8.3.1.2 Programa de auditorías

El objetivo es evaluar la conformidad y eficacia del sistema de gestión de la calidad.

8.3.1.3 Revisión del negocio con el cliente

Revisar el seguimiento y el *Service Level Agreement* (SLA) establecido en la oferta del cliente.

8.3.1.4 Registro de no conformidades

Gestionar el registro y la comprobación de la realización de acciones para corregir las desviaciones detectadas en la Auditoría.

8.3.1.5 Sistemas de reclamación y gestión de quejas recibidas

En ManpowerGroup España existe un sistema de registro y gestión de las quejas o insatisfacciones que pueden presentar nuestros clientes, candidatos o colaboradores. Estos grupos de interés tienen a su disposición, tanto una hoja de reclamaciones en el lugar donde proceda conforme a la legislación vigente, como la posibilidad de contactarnos a través de la dirección de correo electrónico manpower@manpower.es o experis@experis.es como canales para comunicarse con la compañía en estos casos.

La compañía trabaja con el sistema de satisfacción del cliente y colaborador con la herramienta Medallia, lo que permite un mayor índice de respuesta. Las insatisfacciones o quejas que se reciben se gestionan de acuerdo con el proceso **Close the Loop** establecido en la metodología NPS adoptada para las marcas Manpower y Experis dentro de ManpowerGroup España.

Planeta

Ser una empresa *Net Zero*, comprometida con modelos de trabajo sostenibles y el logro de objetivos basados en la ciencia para minimizar nuestro impacto.

En esta sección...

Cuestiones medioambientales

1. Enfoque de Gestión	57
2. Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información	58
3. Certificaciones	60
4. Gestión de Residuos	61
5. Uso sostenible de los recursos	62
6. Cambio climático	64

Cuestiones medioambientales

1. Enfoque de gestión



En el marco de nuestro compromiso global y respeto por el medio ambiente, en ManpowerGroup somos responsables con las comunidades en las que operamos y nos esforzamos por llevar a cabo nuestra actividad de negocio de forma respetuosa también con el medio ambiente. Trabajamos con los permisos, las aprobaciones y los controles necesarios en cada país, y promovemos un consumo de energías responsable y sostenible.

Como empresa de servicios profesionales, nuestro impacto medioambiental siempre ha sido relativamente bajo. Nuestra actividad no genera elevadas emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono ni otras emisiones significativas al aire sin embargo, con el objetivo de reducir nuestro impacto aún más, nos hemos comprometido a ajustar nuestro modelo de negocio para respaldar formas de trabajo más sostenibles.

■ Protección de la biodiversidad

En ManpowerGroup reconocemos la importancia de tener un compromiso visible con la conservación de la biodiversidad desarrollando una estrategia corporativa que pueda crear ventajas competitivas a través de la prevención y mitigación de los impactos negativos en el medio ambiente, la mejora de la eficiencia en el uso de recursos y la implementación de medidas específicas que ayuden a garantizar la supervivencia de las especies de plantas y animales, la diversidad genética y los ecosistemas naturales.

Como proveedor de servicios profesionales y de empleo cuya actividad se desarrolla en oficinas, la magnitud y la naturaleza de los impactos de nuestras acciones en la biodiversidad no es significativa. Sin embargo, nuestra estrategia es continuar invirtiendo en habilidades, innovación y tecnología para acelerar el progreso hacia un nuevo futuro del trabajo que sea más sostenible, más resistente y equitativo.

2. Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información



La Política Global de Gestión Medioambiental de ManpowerGroup puede consultarse en nuestra [web corporativa global](#). Esta política aborda aspectos de gestión del consumo energético y emisiones de CO2, consumo de agua, gestión de residuos y la promoción de un consumo sostenible. Nuestro posicionamiento en cuanto a la reducción del impacto medioambiental se refleja también en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial.

Cada operación local de ManpowerGroup adapta la política medioambiental global según su propio entorno y en cumplimiento de todas las regulaciones locales y nacionales.

La política local de Medio Ambiente en nuestro país se gestiona desde el área de Secretaría General, donde se encuentra la persona Responsable de Empresa Saludable y Medio Ambiente, y está integrada en la Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información de la compañía.

La gestión de esta área en las empresas que forman ManpowerGroup en España contempla la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud, y también la protección ambiental como elementos integrantes de la gestión de la organización.

Por ello, el medio ambiente, el bienestar y la seguridad y salud de sus empleados es un requerimiento imprescindible en el diseño, la creación, el funcionamiento y mantenimiento de los equipos, procesos y productos en nuestra organización.

ManpowerGroup se compromete a cumplir con:

■ La legislación vigente, su normativa interna en prevención de riesgos laborales y otros requisitos relacionados con el medio ambiente, así como a impulsar la protección y promoción de los ambientes de trabajo saludables.

■ La protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación y el uso sostenible de recursos con el fin de influir, dentro de lo que esté en su mano, en la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas.

Para conseguir el éxito en esta misión, ManpowerGroup en nuestro país asume los siguientes principios recogidos en su Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información:

- 1 La Responsabilidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales y de la promoción de la salud laboral y extralaboral, así como de la protección del medio ambiente, es de la dirección general de cada una de las empresas y sus directores, siendo responsable último el propio trabajador.
- 2 Un Servicio de Prevención propio mancomunado de carácter multidisciplinar dotado de los medios materiales y humanos necesarios, en el que está integrado también el sistema de gestión del medio ambiente.
- 3 El Sistema se completa con la realización de auditorías periódicas para verificar su correcto funcionamiento y puesta al día.
- 4 ManpowerGroup se compromete a revisar su política anualmente así como a comunicarla a todas las personas que trabajan en sus empresas y a las partes interesadas con la intención que tomen conciencia de sus obligaciones individuales.
- 5 Asumir la necesidad de la implicación a todos los niveles de la organización para alcanzar un alto nivel de seguridad y salud y de protección ambiental.
- 6 ManpowerGroup se compromete con la promoción de la Salud en el ámbito extralaboral en función de las características epidemiológicas de su colectivo comunitario, y con la prevención de los daños evitando el deterioro de la salud a través de la mejora del desempeño de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- 7 Asignar recursos suficientes para el desarrollo de las actividades preventivas, ambientales y saludables.
- 8 Promover la mejora continua del sistema implantado mediante su actualización y revisión periódica, incluyendo en la medida de lo posible innovaciones técnicas y comprometiéndose a cumplir con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con los peligros para la Seguridad y Salud en el trabajo.

Es responsabilidad de la dirección de la compañía la difusión de esta política, junto a los objetivos que la desarrollan, a todos los niveles de la organización.



3. Certificaciones



El 100% de nuestras sedes y oficinas en ManpowerGroup España disponen del Certificado del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.



ManpowerGroup en España está inscrita en el Registro de Huella de Carbono Estatal del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (código 2022-a0059). Nuestra participación y contribución queda reflejada gráficamente a través del certificado de reconocimiento y el sello identificador emitidos por dicho organismo.



4. Gestión de residuos



En cada centro de trabajo de ManpowerGroup España existen puntos de reciclaje con contenedores específicos para:

- Tóneres de impresora
- Destrucción de documentación confidencial
- Residuos electrónicos (material y equipos informáticos o de telefonía)
- Papel, plástico y pilas y, dentro de los offices, contenedores para residuos orgánicos

El sistema de recogida y reciclaje de residuos se aplica a todos los negocios y servicios de ManpowerGroup España. Los diferentes residuos generados son entregados a gestores finales con la aplicación de procedimientos medioambientales óptimos para su valoración, reciclado o eliminación.

5. Uso sostenible de los recursos



5.1 Consumo energético

Para reducir el posible impacto de la contaminación atmosférica, acústica y lumínica, nuestra compañía ha adoptado medidas para ahorrar costes en transporte y consumos de energía, así como para mejorar la tecnología que permite reunir a equipos dispersos.

■ Equipos multifunción

Cada centro de trabajo dispone de un Print Point con equipos multifunción cuyos modelos cumplen con los criterios EPEAT Gold y la calificación Energy Star. Estos equipos están específicamente diseñados para simplificar las impresiones y reducir el impacto medioambiental.

■ Electricidad

Los edificios centrales y las oficinas de mayor número de metros cuadrados en ManpowerGroup España disponen de iluminación LED y se cuenta con termostatos y sistemas de iluminación programables, y equipos de trabajo Energy-Star, lo que permite ahorro de energía.

Nuestra política medioambiental también fija objetivos para reducir el consumo de energía de centros de datos y equipos informáticos a través de la adquisición de ordenadores de alta eficiencia o uso del almacenamiento de datos en la nube.

■ Agua

Los empleados de los edificios centrales y las oficinas tienen a su disposición máquinas de agua con sistema de filtración en los distintos espacios comunes. Esta fórmula permite ahorrar en consumo de agua embotellada en garrafas de plástico así como en la emisión del CO₂ producido por el transporte las mismas.

Las cisternas de los inodoros son modelos que permiten una baja descarga de agua.

En 2022, la energía suministrada por nuestro proveedor TotalEnergies fue de origen 100% renovable.



5.2 Reporting de consumos energéticos

Cada año, ManpowerGroup publica una memoria global de sostenibilidad bajo las directrices del estándar del Global Reporting Initiative (GRI). Este informe incluye datos medioambientales que se recogen de las operaciones de sus mercados más importantes, con España entre ellos.

Los consumos de energía locales se reportan al equipo de sostenibilidad global y estos se agregan al cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero que se integran en el Carbon Disclosure Project (CDP) que gestiona su huella de carbono anualmente.

A través de la figura del Planet Leader en cada país se cumplimentan cuestionarios sobre consumos de energía así como planes actuales o futuros para abordar los distintos tipos de emisiones (electricidad, gas natural, etc.). El Planet Leader de ManpowerGroup España es la responsable de Sostenibilidad.

CONSUMOS ENERGÉTICOS	2022
Consumo agua en m3	3.743,39
Consumo gas en kWh	574.097
Consumo electricidad en kWh	1.388.468
Kilómetros recorridos en avión	1.015.635
Kilómetros recorridos en tren	853.520
Páginas papel impreso	921.970
Kilogramos material informático reciclado	183
Kilogramos tóneres reciclados	22
Toneladas documentación confidencial destruida	7



6. Cambio Climático



ManpowerGroup es plenamente consciente de la importancia de reducir el impacto ambiental de su actividad y contribuir a mitigar el cambio climático. A escala global, llevamos mucho tiempo comprometidos con la transparencia en cuestiones relacionadas con el clima, compartiendo nuestra información con el *Carbon Disclosure Project* (CDP) y participando activamente en el proyecto *Alliance of CEO Climate Leaders* del Foro Económico Mundial. ManpowerGroup también ha firmado, junto con otras organizaciones, una carta abierta para reclamar a los líderes mundiales de la COP26 que busquen una colaboración público-privada ambiciosa en favor de la acción climática.



Como parte de nuestro **Plan de Acción Climática global** (*Climate Action Plan*), la compañía ha implantado iniciativas para contribuir con nuestras acciones a la consecución del ODS 13 **Acción por el Clima**. Las líneas de actuación en favor del planeta y de nuestra transición a:

Ser una empresa Net Zero en 2045 contemplan un plan de acción global que tiene por objetivo reducir las emisiones de CO2 directas (alcances 1 y 2) en un 60% y las de la cadena de suministro (alcance 3) en un 30% para 2030.

La iniciativa *Science Based Targets* ha validado este plan. Tener los objetivos de acción climática basados en la ciencia supone un aspecto clave para alcanzar el impacto cero en las emisiones de gases de efecto invernadero.



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

6.1 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

6.1.1 Registro de Huella de Carbono

En nuestro país medimos la huella de carbono de la compañía para elevar nuestro nivel de compromiso y marcar unas pautas específicas para seguir reduciendo su impacto medioambiental. El objetivo principal de esta iniciativa es conocer las principales fuentes de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de la organización, así como el cumplimiento de la *Ley de Cambio Climático y Transición Energética*.

Para poder verificar esta huella de carbono, la compañía recoge en primer lugar las emisiones que generan todas y cada una de sus actividades y las de sus proveedores. Recopilados esos datos, se solicita la auditoría de una tercera parte independiente y técnicamente capacitada para validar el cálculo.

Finalmente, la organización solicita la inscripción de esa huella de carbono en el *Registro de Huella de Carbono Estatal del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico*. Nuestra participación y contribución queda reflejada gráficamente a través del certificado de reconocimiento y el sello identificador emitidos por dicho organismo.



El total de la huella de carbono calculada para el año 2022 se resume en la siguiente tabla:

HUELLA DE CARBONO	2022	
Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI)	359,27 t CO ₂ eq	98,79%
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (electricidad)	0	-
Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)	4,43 t CO ₂ eq	1,21%
TOTAL	363,70 t CO₂ eq	100%

6.1.2 Limpieza ecológica

La limpieza ecológica de nuestros centros de trabajo favorece la eliminación de elementos nocivos para la salud y reduce el impacto medioambiental. El producto de limpieza natural Toucan® ECO es el utilizado para limpiar y desinfectar nuestros centros de trabajo. Sin químicos, ni plásticos adicionales de envases, lo que contribuye al cuidado del medio ambiente reduciendo la huella de carbono.

TotalEnergies Electricidad y Gas SAU certifican que la energía suministrada a ManpowerGroup España en 2022 es de origen 100% renovable, según el *Sistema de Garantías de Origen y Etiquetado de la Electricidad de la Comisión Nacional del Mercado y la Competencia CNMC* y la *Orden Ministerial ITC/1522/2007*.

6.1.3 Uso de energía 100% renovable

En ManpowerGroup España nos apuntamos a la energía verde en nuestros centros de trabajo. La energía renovable se denomina así porque se obtiene de fuentes de energía 100% naturales e inagotables, por su capacidad natural de regeneración.



6.1.4 Política de papel cero

Nuestra política de papel cero tiene por objetivo reducir las emisiones de CO2 generadas por la impresión de papel en nuestra compañía. En todos nuestros centros de trabajo fomentamos la cultura de mesas limpias y la oficina sin papeles. En nuestra apuesta por una impresión más sostenible, los ajustes de impresión de los equipos informáticos se han preconfigurado de modo que las impresiones se realicen, por defecto, a doble cara y en blanco y negro. Además, cuando no están en uso, las máquinas de impresión se apagan automáticamente para ahorrar energía.

Como resultado de nuestra política de papel cero, las emisiones de CO2 generadas por la impresión de papel durante el año 2022 se sitúan en un total anual de 4,33 toneladas.

6.1.5 Reducción de consumo de plástico

En nuestra sede Talent Tower de Madrid, el edificio con más impacto de ManpowerGroup España, en 2022 se sustituyeron las máquinas de cápsulas de café por máquinas de café en grano para reducir el consumo de plástico.

Además, se sustituyó el consumo de botellines y garrafas de agua por dispensadores de filtración y/u osmosis conectadas a la red en todas nuestras instalaciones con el fin de reducir a cero el plástico de las botellas. El acuerdo con el proveedor contempla, además, el uso exclusivo de vasos de papel.

6.1.6 Política de uso de coches de empresa

La política de renting de vehículos de ManpowerGroup España anima a utilizar vehículos ecológicos con la incorporación de modelos híbridos para reducir progresivamente las emisiones de CO2 totales de su flota de vehículos.

6.1.7 Recarga de vehículos híbridos

En la sede Talent Tower de Madrid, los empleados pueden recargar su vehículo híbrido enchufable o eléctrico durante la jornada de trabajo.

6.1.8 Política de Viajes y Representación

La Política de Viajes y Representación de ManpowerGroup España se establece para asegurar que todos los empleados de la compañía que asuman gastos de viaje y de representación tengan un entendimiento completo de los principios y obligaciones de la compañía en materia de viajes.

En 2022 se establecen controles adicionales en la autorización de viajes que fomentan la video llamada como elemento de trabajo.



6.1.9 Encuesta de movilidad

Nuestra acción por el clima es crítica y, alineada con la política de reducción de la huella de carbono, desde 2021 ManpowerGroup lanza a todos sus empleados, de estructura y colaboradores, una encuesta sobre desplazamientos laborales y hábitos de vida para cuantificar y poder comparar la cantidad de CO2 emitido anualmente, a la vez que se cuantifica el gasto de tiempo y dinero que supone la movilidad laboral y se identifican aspectos con los que orientar la planificación, a corto o medio plazo, hacia sistemas de desplazamiento más accesibles, eficientes, sostenibles y que mejoren la calidad de vida de las personas.

Este estudio de movilidad sirve para conocer en profundidad los hábitos de movilidad, analizar en cuáles podemos incidir, y optimizar todavía más los desplazamientos que nuestros empleados realizan.

6.1.10 Promoción de hábitos y conductas respetuosas con el medioambiente

El área de Empresa Saludable y Medio Ambiente es la encargada de promover un estilo de vida saludable impulsando comportamientos y actitudes destinadas a mantener cuerpo y mente en forma, a la vez que anima a conservar los recursos y el entorno natural mediante hábitos y conductas respetuosas con el medioambiente.



Principios de Buen Gobierno

Ser líderes responsables y transparentes y establecer los más altos estándares de comportamiento ético e integridad para nuestra industria.

En esta sección...

1. Modelo de Negocio	69
2. Derechos Humanos	76
3. Corrupción y Soborno	79

1. Modelo de Negocio



1.1 Perfil de la compañía

1.1.1 Nombre legal y forma jurídica

ManpowerGroup es un grupo empresarial internacional y multinacional cuya sociedad matriz es MANPOWERGROUP INC, sociedad norteamericana constituida en el Estado de Wisconsin, cotizada en bolsa en los Estados Unidos, IRS No.: 391672779, con sede social en 100 Manpower place Milwaukee WI 53212, que formula cuentas consolidadas de grupo.

Las entidades con sede social en España son las siguientes:

- **MANPOWERGROUP, INNOVATIVE TALENT SOLUTIONS, S.L.**
- **MANPOWER TEAM, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.U.**
- **MANPOWERGROUP SOLUTIONS, S.L.U.**
- **EXPERIS MANPOWERGROUP, S.L.U.**
- **RIGHT MANAGEMENT SPAIN, S.L.U.**
- **FUNDACIÓN HUMAN AGE INSTITUTE**

El organigrama societario actual del grupo en nuestro país es el siguiente:



1.1.2 Presencia y áreas de actividad

Fundada en 1948 en Milwaukee (EE. UU.), ManpowerGroup es líder mundial en soluciones innovadoras en la Estrategia de Talento. Bajo sus tres marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions) ofrece soluciones innovadoras para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones: atracción, selección y evaluación de todo tipo de perfiles; trabajo temporal; diseño y ejecución de proyectos de formación y desarrollo; servicios de externalización en el ámbito de los recursos humanos, servicios y soluciones IT, gestión de carreras profesionales y consultoría.

ManpowerGroup en el mundo

En **ManpowerGroup** facilitamos la incorporación laboral de más de 600.000 personas cada día en todo el mundo. Contamos con 3.500 oficinas propias en 75 países, somos más de 30.000 profesionales y colaboramos con más de 400.000 empresas cliente. Además, ayudamos a reorientar la carrera profesional de más de 30.000 personas y formamos a más de 11 millones de personas al año.

ManpowerGroup en España

Fundada en 1988, **ManpowerGroup España** cuenta con más de 30 años de experiencia en el mundo del empleo. Con más 70 oficinas propias en todo el país y sus sedes Talent Tower en Madrid y l'Espai del Talent en Barcelona, cuenta con más de 1.000 profesionales y colabora con más de 2.500 empresas cliente de todos los sectores y tamaños.

1.1.3 Marcas

En nuestro afán por ofrecer la mejor respuesta a las necesidades de nuestros clientes, ManpowerGroup trabaja con distintas marcas especializadas en las fases del ciclo de Talento.

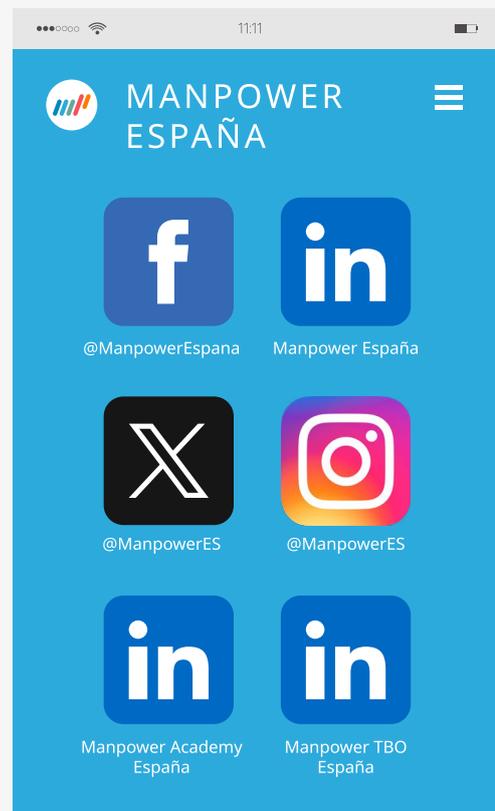
Manpower, Experis y Talent Solutions son las marcas comerciales de **ManpowerGroup** y están lideradas por una dirección de negocio que reporta directamente al director general de la operación en nuestro país.

■ Manpower

Manpower es la empresa de ManpowerGroup líder mundial en soluciones de trabajo temporal y selección. La combinación de nuestro alcance global y experiencia local ayuda a las personas a potenciar su carrera profesional en cualquier momento de su vida laboral. Conectando candidatos y empresas aporta, a organizaciones de todos los tamaños, soluciones de valor añadido que mejoran la flexibilidad y agilidad de sus negocios.

Nuestro perfil en redes sociales:

([clica para acceder](#))



■ Experis

Experis es líder en soluciones para la transformación en todo el ciclo de Talento y Tecnología. Ofrece soluciones de atracción, identificación, evaluación, selección, desarrollo, y gestión de Talento profesional técnico especializado y Management. Expertos en soluciones permanentes de directivos y profesionales especializados, en Interim Management, asistencia técnica y gestión de servicios y soluciones IT a nivel nacional e internacional.

Nuestro perfil en redes sociales:

(clica para acceder)



■ Human Age Institute

Además, ManpowerGroup ha puesto en marcha en España **Human Age Institute**, iniciativa sin ánimo de lucro que es un espacio de referencia donde debatir, investigar y profundizar en el ámbito del talento, a la vez que lleva a cabo programas para mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo a su inserción laboral.

Nuestro perfil en redes sociales:

(clica para acceder)



■ Talent Solutions

Talent Solutions ofrece soluciones globales e integrales para la atracción, adquisición, formación, desarrollo y compromiso del talento a gran escala. Ante una transformación tecnológica cada vez más acelerada, proporciona la estrategia para que las empresas puedan atraer, desarrollar y comprometer el Talento con más flexibilidad y agilidad.

Nuestro perfil en redes sociales:

(clica para acceder)



■ ManpowerGroup España

Nuestra marca Manpower es la que aporta mayor volumen de negocio en la compañía, le sigue Experis, y el resto proviene de Talent Solutions. El volumen de negocio total en 2022 superó los 500 millones de euros.

Nuestro perfil en redes sociales:

(clica para acceder)





1.3.2 Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



1.3.3 Nuestro Plan de Sostenibilidad



1.2 Objetivos y Estrategia

Los objetivos y estrategias de la organización, así como sus valores y visión, son los que definen a ManpowerGroup a escala global.

En ManpowerGroup contamos con las herramientas, servicios, soluciones y el expertise necesarios para ayudar a las organizaciones a lograr un equilibrio adecuado entre tecnología, talento y conexión humana.

El compromiso del Equipo Directivo es liderar lo mejor posible e impulsar nuestro propósito como compañía: ofrecer oportunidades de empleo a las personas y ayudar a nuestros clientes a tomar decisiones y tener soluciones que les ayuden a ser sostenibles.

Liderado por el Country Manager, el Equipo Directivo de las operaciones en España define el plan para alcanzar la estrategia de negocio de la compañía a nivel global. El plan estratégico corporativo para el periodo 2021-2023 se basa en los pilares de la diversificación, digitalización, e innovación (DDI).

1.3 Nuestro compromiso con la sostenibilidad

1.3.1 Propósito

En ManpowerGroup creemos que un empleo sostenible y con significado puede cambiar la vida de las personas y transformar el mundo. Debemos generar valor y garantizar la sostenibilidad de nuestro negocio impactando positivamente en la sociedad.

Con el objetivo de abarcar mayores prioridades medioambientales y de buen gobierno, y en línea con las métricas comunes de reporting en torno a la ESG, el Plan de Sostenibilidad de ManpowerGroup pone el foco en las áreas más materiales, medibles y de mayor impacto para nuestra sociedad: Planeta, Personas y Prosperidad, y Principios de Buen Gobierno. Así, el impacto de la compañía sobre sus grupos de interés se plasma en estas tres dimensiones:

■ Planeta

Ser una empresa Net Zero, comprometida con modelos de trabajo sostenibles y el logro de objetivos basados en la ciencia que minimicen nuestro impacto.

■ Personas y Prosperidad

Ser generadores de talento a gran escala; apoyar la diversidad, la inclusión y la igualdad; y ayudar a mejorar la empleabilidad y la prosperidad de las personas.

■ Principios de Buen Gobierno

Ser líderes responsables y transparentes y establecer los más altos estándares de comportamiento ético e integridad para nuestra industria.

En ManpowerGroup nos comprometemos a reducir nuestra huella de carbono, a seguir potenciando la igualdad, la diversidad y la inclusión, favoreciendo la igualdad de oportunidades; trabajamos para crear el talento necesario para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible, contribuyendo a reducir la pobreza y la desigualdad social.

ManpowerGroup colabora con gobiernos, empresas y organizaciones de todo el mundo para así garantizar que las personas estén preparadas para afrontar los retos del mundo del empleo mediante el desarrollo de competencias y habilidades clave en un mundo en constante transformación. Todo ello bajo los más altos estándares ético, de transparencia y buen gobierno.

1.3.4 Visión y Valores

■ Nuestra Visión

Liderar la creación y ejecución de servicios y soluciones innovadoras en la estrategia de Talento que permitan a nuestros clientes y colaboradores tener éxito en el cambiante mundo del trabajo.

■ Nuestros Valores

Nuestro propósito como compañía, ayudar a las personas a encontrar su propio propósito en la vida a través de un empleo, se nutre de nuestros tres grandes valores corporativos: Personas, Conocimiento e Innovación.

1.3.5 Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial

El Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup es el conjunto de principios por los cuales se rige nuestra compañía para garantizar que los empleados actuamos acorde a los valores que la representan. Es nuestra brújula moral y constituye la base de nuestro compromiso por asegurar una cultura ética y honesta en la organización.



Para garantizar los más altos estándares de transparencia, comportamiento ético e integridad, todos los empleados de ManpowerGroup mantenemos actualizados nuestros conocimientos mediante la realización de formación anual obligatoria sobre Conducta Ética Empresarial y Seguridad de la Información.

Nuestro **Código de Conducta y Ética Empresarial** está disponible en nuestra [web corporativa global](#), en nuestra web corporativa local y en la sección *Principios de Buen Gobierno* en el área de *Sostenibilidad* de nuestra Intranet corporativa **Conectad@s**. Además, se comparte durante el proceso de *onboarding* de nuevos empleados y con nuestros proveedores durante su proceso de homologación.

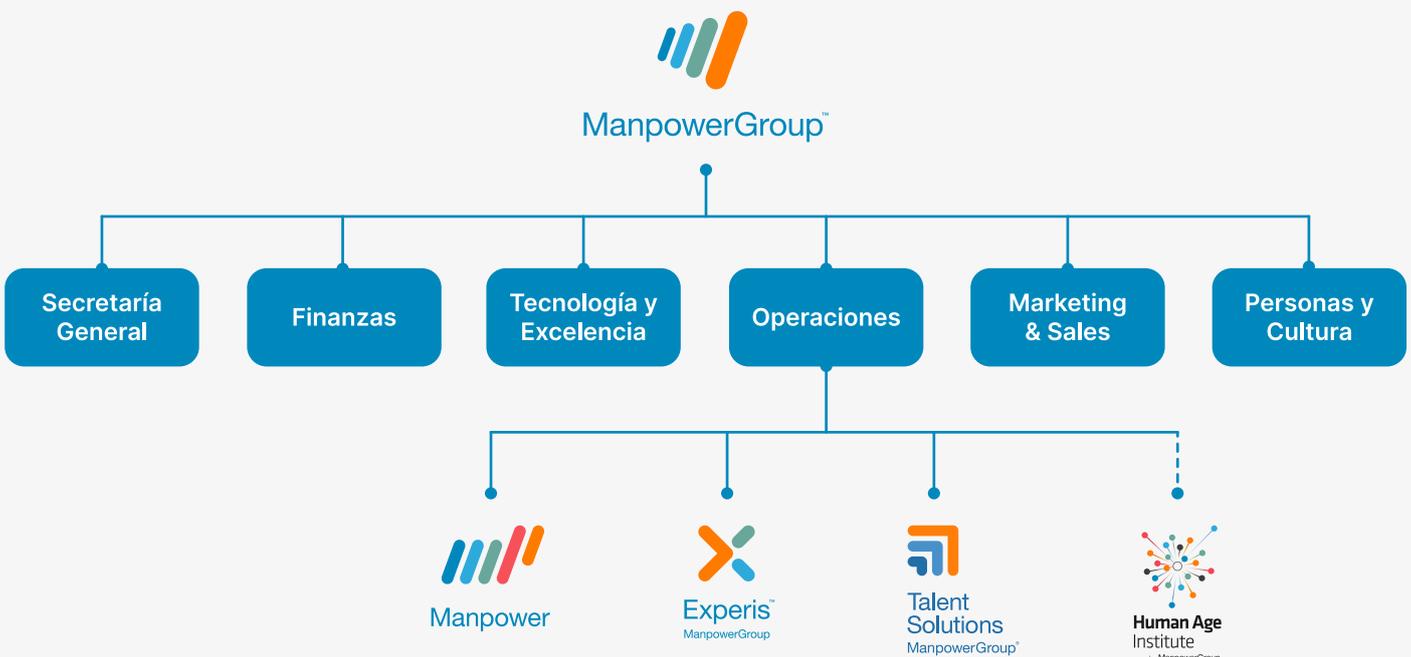
1.4 Estructura

ManpowerGroup organiza sus unidades de negocio en el mundo por regiones. Así, ManpowerGroup España se engloba dentro de la Región Mediterránea de Europa, integrada, además de nuestro país, por Portugal, Grecia e Israel. Raúl Grijalba es el líder de la compañía en la región con el objetivo de impulsar el crecimiento e incrementar la agilidad de la compañía como parte de su estrategia global.

Francisco Ribeiro es el *Country Manager* de ManpowerGroup en España, liderando así la dirección nacional de las marcas Manpower, Experis y Talent Solutions. A su vez, estas marcas están lideradas por una dirección de negocio que le reporta directamente.

1.4.1 Departamentos

La actividad de la compañía se gestiona y desarrolla a través de distintos departamentos que cuentan con sus propios recursos y con determinadas funciones.



1.5 Sistema de Gobierno

1.5.1 Equipo Directivo

El Equipo Directivo de ManpowerGroup España debe proteger los intereses a largo plazo de nuestros grupos de interés (empleados, colaboradores, clientes y candidatos), garantizando la creación de valor y fomentando una cultura acorde con nuestros valores. En 2022 está integrado por 33 líderes que garantizan la colaboración, agilidad y flexibilidad necesarias para asumir riesgos y tomar decisiones que ayuden a alcanzar nuestra estrategia.

Los altos ejecutivos que lideran la compañía han nacido o tienen derecho legal a residir de forma permanente en nuestro país, potenciando, así, el capital humano e incrementando el beneficio económico para la comunidad local mientras se mejora la capacidad de nuestra organización para entender las necesidades locales.

1.5.2 Comités de Dirección

Las organizaciones debemos dotarnos de Órganos de Gobierno que aseguren el control en las autolimitaciones no solo de orden ético, sino también de estricto cumplimiento del marco regulador, con identificación de los riesgos y oportunidades para tomar decisiones estratégicas sostenibles y en las que el rigor y la transparencia son esenciales como muestra de nuestro compromiso con todos los grupos de interés.

Creemos que un modelo de dirección corporativa sólido es imprescindible para sentar las bases de un negocio responsable y sostenible.

En ManpowerGroup España estos compromisos se adquieren a través de diferentes Comités de Dirección con una triple orientación:

- Adquirir conocimiento de las tendencias en sus áreas de expresión anticipando tendencias futuras.
- Diseñar los planes y proyectos que nos permitan evolucionar con propuestas innovadoras desde nuestra realidad a estas tendencias futuras.
- Asegurar el rigor en la ejecución de los planes y proyectos en curso.



- Comité de Dirección Corporativa
- Comité de Dirección de Negocio
- Comité de Nombramientos y Retribuciones
- Comité de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo o Compliance
- Comité de Sostenibilidad y RSC
- Comité de Innovación y Transformación Tecnológica

Las comisiones se reúnen tres veces al año de manera obligatoria, y cuantas veces establezca cada Comisión, de forma voluntaria.

1.5.3 Modelo de gestión de riesgos y cumplimiento normativo

Las empresas que conforman ManpowerGroup España han implantado un sistema Global de Riesgos y Compliance que comienza por el Plan de Compliance Penal siguiendo la Normativa Penal, la instrucción de la Fiscalía y el esquema fijado por la UNE 19601.

El departamento de Secretaría General es el encargado de diseñar e implementar los programas de gestión de crisis, riesgos empresariales y Compliance, asegurando su idoneidad y la eficacia de sus procedimientos.

Los Manuales de Gestión de Riesgos y Compliance de ManpowerGroup comprenden la gestión de riesgos a todos los niveles, con el cruce de una triple matriz que se compone de una primera que contempla campos de análisis y control de riesgos; una segunda que plantea las áreas de análisis de riesgos; y una tercera que establece el filtro de reporte. El objetivo que se persigue es múltiple:

- La Prevención y evitación de comisión de hechos delictivos que diesen lugar a la responsabilidad de la persona jurídica y, en el caso de que pudiera producirse un hecho delictivo, la evitación de la responsabilidad de la persona jurídica en la forma prevista en el artículo 31 bis del Código Penal.
- La plasmación, inequívoca y firme, del compromiso de todas las entidades que conforman ManpowerGroup España con el cumplimiento normativo y específicamente con el cumplimiento normativo Penal.
- El mantenimiento de los más exigentes niveles de calidad y reputación de ManpowerGroup.

El detalle de objetivos queda recogido en el Plan Director de Riesgos que, como el resto de los documentos de gestión de riesgos, conforman el corpus documental de la gestión de riesgos que queda destilada y sistematizada en el Manual.

Todas las iniciativas son verificadas por el Comité de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo (Compliance) antes de ser propuestas al Consejo de Administración.

2. Derechos Humanos

ManpowerGroup España y su política de respeto de los derechos humanos y trabajo justo se fundamenta en los compromisos del marco normativo de la compañía a escala global.

Esta política se comunica a todos los empleados en el mundo a través de la formación anual obligatoria sobre conductas éticas empresariales y puede accederse a ella a través del sitio web global de la compañía, en el apartado de sostenibilidad.

La formación anual se hace llegar vía email y contempla el conocimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial, así como de otras políticas de la compañía, entre ellas la de Anticorrupción, la de Obsequios, Ocio, Entretenimiento y Patrocinios, la de Privacidad de Datos y de Blanqueo de Capitales.



Formación en Derechos Humanos

EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	2022
Empleados que han recibido formación para prevenir la discriminación <i>(formación inicial y anual Código de Conducta y Ética Empresarial)</i>	1.305
Empleados que han recibido formación para prevenir acoso en el entorno de trabajo <i>(formación inicial y anual Código de Conducta y Ética Empresarial)</i>	1.305
Empleados que ha recibido formación en materia de igualdad y diversidad <i>(formación inicial y anual Código de Conducta y Ética Empresarial)</i>	1.305
COLABORADORES	
Empleados que han recibido formación en materia de igualdad y diversidad <i>(formación inicial)</i>	51.400
Empleados que han recibido formación en materia de derechos humanos y responsabilidades de los trabajadores <i>(formación inicial)</i>	51.400

2.1 Valores, principios, estándares y normas de conducta

Uno de nuestros valores, el de las Personas, tiene que ver con el respeto que tenemos por ellas como individuos y la importancia que tiene el empleo en sus vidas. Creemos que todas las personas deben tener la oportunidad de trabajar.

Además del estricto cumplimiento de la legislación laboral de cada país, incorporamos prácticas laborales justas y responsables en todas nuestras operaciones diarias.

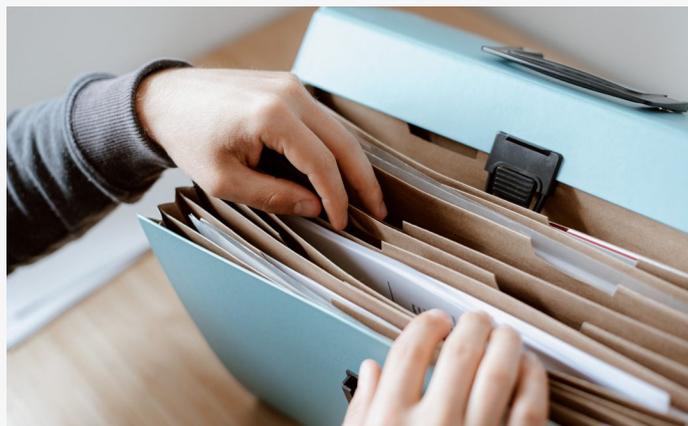
Como participantes activos de **United Nations Global Compact**, ManpowerGroup a nivel global ha declarado públicamente nuestro soporte y respeto en defensa de los derechos humanos.

ManpowerGroup fue de las primeras empresas firmantes de los **Principios Éticos de Atenas**, que declaran una política de tolerancia cero ante cualquier modalidad de trata de personas.



2.1.1 Organización Internacional del Trabajo

ManpowerGroup a escala global es miembro de la *World Employment Confederation* y da su apoyo a, promueve y cumple con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Además, aplicamos los más altos estándares de calidad y conducta empresarial ética garantizando procesos de selección y prácticas de empleo justas.



2.1.2 Abolición efectiva del trabajo infantil

Nuestras prácticas empresariales promueven y velan por los principios y derechos fundamentales del trabajo, incluyendo la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.

ManpowerGroup mantiene un rechazo total frente al trabajo infantil y siguiendo esta premisa ManpowerGroup España se rige bajo la normativa establecida en la legislación vigente (*Real Decreto 1/1995, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.6 (1.4)*) en la que se prohíbe trabajar a los menores de 16 años y establece los 18 años para aquellos trabajos considerados peligrosos.

En ManpowerGroup no empleamos a menores de edad y disponemos de procesos estándar que verifican la edad y la idoneidad para el trabajo.

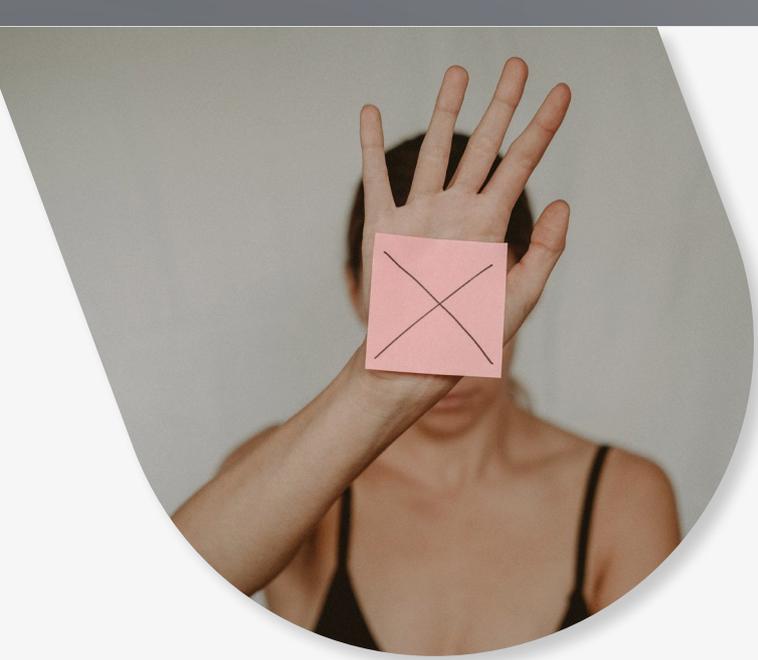
2.1.3 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

En ManpowerGroup no operamos con ninguna entidad que favorezca la trata de personas o el trabajo forzoso de ningún tipo.

Nunca aplicamos tarifas con coste a los candidatos que buscan empleo o a los colaboradores asignados a empresas cliente.

Estamos adheridos a todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales en materia de inmigración.

Nuestras buenas prácticas globales en la prevención y lucha contra la trata de personas han sido reconocidas por la UNGIFT, iniciativa de la ONU.



2.2 Procedimientos de diligencia debida y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

En ManpowerGroup creemos que todos los empleados pueden hacer de la compañía un gran lugar para trabajar manteniendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso en el que todas las personas puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

2.2.1 Canal ético y de cumplimiento

Los empleados de ManpowerGroup pueden reportar cualquier vulneración de las políticas y principios de nuestra empresa o comportamientos inapropiados en el lugar del trabajo del que sean testigos o tengan conocimiento en cualquier parte del mundo a través de los distintos canales existentes para ello.

Nuestra empresa investigará todos los informes con prontitud y los tratará con carácter confidencial en la medida de lo posible, protegiendo el anonimato de cualquier persona que informe de buena fe de una posible infracción y no tolerará represalias contra ninguna persona.

En nuestro país, existe un procedimiento para investigar la información recibida localmente y tomar las medidas disciplinarias adecuadas. Los reportes se someten a revisión por el Comité de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo de ManpowerGroup España y tras la correcta gestión de la información, se toman las medidas necesarias.

Este protocolo de actuación también se aplicará ante una posible vulneración de las políticas y los principios éticos de ManpowerGroup en el centro de trabajo de los empleados colaboradores.

En 2022, se registró 1 denuncia sometida a revisión. Tras la correcta gestión de la información en base al protocolo interno, no hubo incidencias a considerar.

2.2.2 Protocolo de Acoso

El protocolo de prevención y actuación por acoso laboral de ManpowerGroup España tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Este Protocolo de Acoso define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

3. Corrupción y Soborno



Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de asegurarse de que defiende los más altos estándares de comportamiento e integridad. Proteger nuestra marca y su reputación significa que debemos tomar las decisiones correctas.

3.1 Política de Anticorrupción

Los compromisos de ManpowerGroup en nuestro país en materia de corrupción se fundamentan en el marco normativo de la compañía a nivel global.

La Política Anticorrupción de ManpowerGroup puede consultarse en el site de ManpowerGroup a nivel global y en la Intranet corporativa **Conectad@s**.

Periódicamente y de acuerdo con el cumplimiento de la *Ley Sarbanes-Oxley (SOX)* se realizan auditorías en materia de corrupción y evaluaciones de riesgo de soborno en todas las operaciones de ManpowerGroup. También se llevan a cabo auditorías internas de Manpower Inc., la matriz del grupo, con el objeto de revisar los procesos y velar por el cumplimiento de los procedimientos del grupo.

Como parte de nuestro proceso global *Quarterly Internal Control Checklist (ICC)*, trimestralmente todos los directores generales y financieros de las operaciones locales de ManpowerGroup deben certificar el cumplimiento de todas las políticas, leyes y regulaciones locales, incluyendo las de anticorrupción y antisoborno.

El *Quarterly Internal Control Checklist* es la herramienta que utiliza la compañía para evaluar el estado de sus sistemas de controles internos. Se trata de una lista de verificación que se compara cada trimestre y que ayuda a identificar posibles debilidades.

En 2022, no se registró ningún caso de corrupción en las sociedades españolas.

3.2 Política de Obsequios, Ocio, Entretenimiento y Patrocinios

Cada empleado de ManpowerGroup tiene la responsabilidad de seguir las directrices que establece la Política de Obsequios, Ocio, Entretenimiento y Patrocinios de la compañía.

El objeto de esta política es ayudar a cualquier empleado de ManpowerGroup a determinar si se admite el ofrecimiento de obsequios, comidas y ocio/entretenimiento, alojamiento, patrocinios o invitaciones de viaje a terceros, en particular cuando se trata de funcionarios públicos.

Establece las normas de actuación aplicables con carácter general y fija los límites de gasto que rigen las acciones con terceros como son los clientes, proveedores, o funcionarios públicos. Además de los límites globales, los country managers pueden fijar límites de gasto en regalos, comidas y ocio/entretenimiento que son específicos para cada país.

ManpowerGroup España rige su actuación en el marco normativo de la compañía a escala global. El departamento de Finanzas es el responsable de garantizar su cumplimiento.

3.3 Seguridad de la Información y Privacidad de Datos



El Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup incluye orientación sobre cómo llevar a cabo nuestra actividad empresarial de acuerdo con los más altos estándares éticos, también en cuanto a la Seguridad de la Información y la Privacidad de Datos. Nuestro Código abarca información acerca de:

- Privacidad y protección de información personal
- Protección de la información y los activos de la empresa
- Información corporativa confidencial
- Exactitud, mantenimiento y destrucción de registros y documentos de la empresa
- Propiedad intelectual
- Uso de medios electrónicos/redes sociales

3.3.1 Política de Seguridad de la Información

ManpowerGroup dispone de un marco integral de sistema de gestión de seguridad de la información global que queda recogido en su Política de Seguridad de la Información y que establece un conjunto de políticas y estándares que se espera que adopten todas las operaciones de ManpowerGroup en el mundo según corresponda a su entorno empresarial local, con ManpowerGroup España entre ellas.

La Política de Seguridad de la Información global establece, entre otros, pautas para proteger los datos de clientes y candidatos contra el acceso o la divulgación no autorizados. Tenemos la responsabilidad de salvaguardar tanto la información de nuestra empresa como la información que se nos confía.

ManpowerGroup dispone de la certificación ISO 27001 de Seguridad de la Información.



3.3.2 Privacidad de Datos

A nivel global, disponemos de una [política de privacidad global](#) que describe los tipos de información personal que recopilamos, cómo la usamos, con quién la compartimos y los derechos y opciones disponibles para las personas con respecto al uso que hacemos de su información.

La política, información y los procedimientos relativos a la Privacidad de Datos de ManpowerGroup España están disponibles en la Intranet corporativa Conectad@s y pueden consultarse públicamente en el apartado de Privacidad en la página web local de [ManpowerGroup](#) en nuestro país.

ManpowerGroup España dispone de un buzón específico para aclarar y resolver cuestiones relacionadas con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), privacidad@manpowergroup.es

La formación anual obligatoria de cumplimiento ético incluye un apartado dedicado al *Reglamento General de Protección de Datos* (RGPD) en su módulo correspondiente a la protección de datos, privacidad y seguridad de la información.

La organización no ha identificado ninguna reclamación relativa a violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente en 2022.

3.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las donaciones realizadas a entidades sin ánimo de lucro por la compañía en 2022 ascienden a 430.000€

Esta memoria de sostenibilidad corresponde al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 teniendo en cuenta los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados y que se adjuntan en el Anexo. El índice que se muestra a continuación pretende proporcionar una hoja de ruta de la información incluida sobre los principales temas clave de sostenibilidad.

I ANEXO

*Índice de estándares GRI utilizados (GRI 1: Fundamentos 2021)
como referencia para las cuestiones descritas en la Ley 11/2018
de información no financiera y diversidad*

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Descripción del modelo de negocio de la organización	Breve descripción del modelo de negocio de la organización, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio
		GRI 2-2	
		GRI 2-6	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio. Subcontratación y proveedores
		GRI 2-7	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
		GRI 2-22	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio
		GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio
Políticas	Políticas que aplica la organización, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-24	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos Humanos
		GRI 3-3	PLANETA. Enfoque de gestión. Gestión de residuos
Enfoque de gestión	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la organización gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio
		GRI 3-3	PLANETA. Enfoque de gestión Gestión de residuos
		GRI 2-24	
		GRI 2-25	
GRI 201-2			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-26	PLANETA. Enfoque de gestión
		GRI 2-27	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Subcontratación y proveedores
		GRI 308-2	DERECHOS HUMANOS. Procedimientos de diligencia debida y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 2-25	PLANETA. Uso sostenible de los recursos. Cambio climático
		GRI 305-7	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-3	PLANETA Gestión de recursos. Cambio climático

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 GRI 303-5	PLANETA. Uso sostenible de los recursos
	Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1 GRI 302-3	PLANETA. Uso sostenible de los recursos
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	GRI 302-1	PLANETA. Uso sostenible de los recursos
Cambio climático	Las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5	PLANETA. Cambio climático
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 201-2	PLANETA. Cambio climático
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	PLANETA. Enfoque de gestión
	Impactos causados por actividades u operaciones en zonas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2 GRI 304-3	PLANETA. Enfoque de gestión
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Cuestiones sociales y relativas al personal
Enfoque de gestión	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 GRI 2-25	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio. Derechos Humanos. Corrupción y Soborno

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 405-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 2-8	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	-	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	Brecha Salarial	GRI 405-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la organización	GRI 405-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 GRI 201-3	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	-	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Organización del trabajo
	Número de horas de absentismo	-	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Salud y Seguridad
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Desconexión laboral y medidas destinadas a facilitar la conciliación
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Salud y Seguridad
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Salud y Seguridad
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Salud y Seguridad

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 GRI 402-1 GRI 403-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Relaciones sociales. Organización del diálogo social PERSONAS Y PROSPERIDAD. Salud y seguridad
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Relaciones sociales. Organización del diálogo social
	Balance de los convenios colectivos, específicamente en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Aprendizaje y desarrollo
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	PERSONAS Y PROSPERIDADa. Aprendizaje y desarrollo
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleo. Igualdad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 2-23 GRI 2-24	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad.
	Planes de igualdad	GRI 2-23	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad.
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 2-23	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad.
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO Derechos Humanos
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 406-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos Humanos
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 412-1 GRI 412-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos. Valores, principios, estándares y normas de conducta

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 GRI 2-25	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio. Derechos Humanos. Corrupción y Soborno
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos. PERSONAS Y PROSPERIDAD. Consumidores
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 414-1 GRI 414-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26 GRI 2-26	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1 GRI 414-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos.
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos Ssignificativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Corrupción y soborno
Enfoque de gestión	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 GRI 2-25 GRI 205-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio. Derechos Humanos. Corrupción y Soborno

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Corrupción y soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Corrupción y soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Corrupción y soborno
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio
Enfoque de gestión	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 GRI 2-24 GRI 2-25	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Modelo de negocio. Derechos Humanos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local	GRI 201-1 GRI 203-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Sociedad
	Impacto de la actividad de la organización en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Sociedad
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad. Sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-23 GRI 2-28	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Sociedad.

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Subcontratación y proveedores
		GRI 308-1 GRI 308-2	PERSONAS. Sociedad. Subcontratación y proveedores
		GRI 414-1 GRI 407-1 GRI 409-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Subcontratación y proveedores. PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos Humanos
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 2-25 GRI 308-2 GRI 414-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Subcontratación y proveedores
Consumidores	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 2-25 GRI 416-2 GRI 418-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Consumidores



ManpowerGroup®

© 2023 ManpowerGroup. Todos los derechos reservados.