



ManpowerGroup®



Reporte ESG 2021

ManpowerGroup España

Explora nuestro Reporte ESG



Introducción

Mensaje de nuestro Presidente y CEO
Jonas Prising



Introducción II

Mensaje de nuestra Directora Global
de Sostenibilidad Ruth Harper



Personas y Prosperidad

Progreso e impacto: convertirnos en
creadores de talento a escala.



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.



Principios de Buen Gobierno

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



Anexo

Tablas de referencia



Mensaje de nuestro Presidente y CEO

Para ser verdaderamente sostenible, nuestro plan ESG debe estar integrado en nuestra estrategia empresarial.

Esto nos permitirá centrar la mayoría de nuestros esfuerzos en adoptar medidas de **Medioambiente**, modelar nuestro impacto **Social** y liderar con buenas prácticas de **Gobernanza**, y es la forma en la que podremos acelerar nuestros planes de Diversificación, Digitalización e Innovación.

En los últimos años, hemos sido testigos del impulso de grandes medidas medioambientales y del creciente enfoque en soluciones climáticas. Estoy orgulloso de la dedicación del equipo de ManpowerGroup para que seamos la primera empresa del sector en contar con nuestros objetivos climáticos de 2030 validados por la iniciativa Science Based Target, identificando las acciones necesarias para alcanzar el neto cero en 2045 o, incluso, antes. Sin embargo, se hace cada vez más urgente la necesidad de lograr el mismo progreso a nivel colectivo y global para abordar el criterio Social, y hacerlo mucho más rápido de lo que lo hicimos en la acción climática.

Sabemos que la economía global, la geopolítica actual y otras tendencias en plena aceleración están incrementando la polarización entre los profesionales del conocimiento, los cualificados, y el resto, es decir, entre los que cuentan con las competencias y los que no. Y estamos viendo un impacto perceptible en el mundo del empleo, que está cambiando de forma tan sigilosa y drástica como lo hizo en la época de la Revolución Industrial. Aunque estoy convencido de que las diversas formas de flexibilidad laboral serán un legado duradero de la pandemia, a menos que los líderes, responsables políticos y agentes del cambio actuemos ahora, veremos crecer las diferencias en las oportunidades

y en la creación de riqueza en función del género, la raza, la educación, las capacidades y, ahora, en función del modelo de empleo en remoto o presencial.

Creemos que lo que se puede medir se puede hacer, pero los informes no deben ir en detrimento del progreso. Por ello, celebramos la continua armonización de las normativas globales sobre sostenibilidad, especialmente de las Métricas del Capitalismo de las partes interesadas WEF IBC y de los International Sustainability Standards Board (ISSB). También reconocemos que el impacto social total de una organización no siempre puede medirse con los criterios ESG compartidos; el extraordinario trabajo de nuestro equipo en respuesta a la guerra de Ucrania es un ejemplo de ello.

Es por ello que nuestro plan “Working to Change the World” recoge objetivos que reflejan nuestra verdadera misión, que el trabajo con significado tiene el poder de cambiar el mundo, una misión basada en nuestros valores y secundada por nuestro propósito y nuestras personas. Por eso, seguiremos construyendo alianzas que, colectivamente, generen un impacto positivo para las Personas y el Planeta. Y este es el motivo por el que creemos que nuestra estrategia ESG es una estrategia empresarial ganadora que beneficia a nuestros clientes, nuestros asociados, nuestros accionistas y al mundo en general.

Gracias por trabajar con nosotros para cambiar el mundo.


Jonas Prising, Presidente y CEO





Mensaje de nuestra Directora Global de Sostenibilidad

Al igual que nos comprometemos a alcanzar el neto cero en el criterio Medioambiental, creemos en las ambiciones compartidas para lograr el neto positivo en el criterio Social.

Desde que lanzamos nuestro informe "Working to Change the World" en 2021, hemos hecho un notable avance en nuestros objetivos del eje Planeta de reducir las emisiones de alcance 1 y 2 en un 60 % y las de alcance 3 en un 30% para 2030. Hemos reducido las emisiones derivadas de nuestras operaciones en un 39 % y hemos centrado una gran parte de nuestros esfuerzos en las energías renovables, descarbonizando los viajes de los 2 millones de profesionales a los que encontramos trabajo cada año y asociándonos con nuestra cadena de suministro para ampliar nuestro impacto.

Al mismo tiempo, Personas y Prosperidad es uno de los ejes centrales de nuestra actividad y está en el núcleo de nuestro propósito de que el trabajo con significado tiene el poder de cambiar el mundo. Por eso creemos en un empleo neto positivo que contribuya a que las personas, independientemente de que se queden en nuestra organización o busquen nuevos retos, estén mejor de lo que estaban cuando nos conocieron.

Para nosotros, eso significa ayudar a los profesionales a actualizar sus competencias y desarrollar sus talentos, para que se conozcan mejor a sí mismos y comprendan su potencial. Significa ampliar la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia en el lugar de trabajo, aumentando la empleabilidad individual de las personas y proporcionándoles un mayor control de su prosperidad y su capacidad para ganarse la vida. Y significa apoyar el equilibrio entre el ámbito profesional, la vida personal y el bienestar de las personas, para que puedan confiar en que tienen las competencias de hoy y la capacidad de acceder a las oportunidades del mañana.

Creemos que es necesario adoptar un enfoque basado en la ciencia para hacer avanzar al criterio Social más rápido que el Medioambiental. Debemos ser diligentes a la hora

de fijar objetivos ambiciosos, establecer metas, hacer un seguimiento de los progresos y pensar en cómo influimos en la vida de las personas, pero sin dejarnos obstaculizar por las normas en materia de informes y las clasificaciones.

La estrategia ESG no es un complemento, un resultado, un adorno o una moda pasajera. Es un viaje, con buenos momentos y desafíos, y es la única manera de hacer negocios cuyo objetivo sea crear un valor compartido más amplio para todos. Así es como conseguiremos ser creadores de talento a escala, ofrecer un trabajo significativo y para todos, y hacer que la vida sea mejor para muchos y no solo para unos pocos.



Gracias por leer nuestro informe y por trabajar con nosotros para cambiar el mundo.

Ruth Harper

Vicepresidenta Sénior, Directora Global de Comunicación y Sostenibilidad de ManpowerGroup

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.

Nuestro propósito como compañía siempre nos ha movido a contribuir más y más en la sociedad. Las acciones y la capacidad de innovación de las empresas son esenciales para afrontar los actuales desafíos ambientales y sociales, y generar las transformaciones necesarias para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que como empresa nos hemos comprometido: Educación de Calidad (4), Igualdad de Género (5), Trabajo Decente y Crecimiento Económico (8), Reducción de las desigualdades (10), Acción por el Clima (13) y Alianzas para lograr los objetivos (17).

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.

OBJETIVOS

EN LOS QUE TODOS PODEMOS CREER



La pandemia del COVID-19 ha demostrado que los tres desafíos críticos a los que el mundo se enfrenta - la emergencia climática, la pérdida de la naturaleza y la creciente desigualdad, están interconectados. En este contexto, el concepto de sostenibilidad adquiere una gran relevancia, tanto para la reducción de riesgos como para la generación de oportunidades, para anticiparnos y dar respuesta a los grandes retos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

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, nuestro compromiso en el año 2021 avanza hacia un futuro más

sostenible y equitativo. Nuestro Plan de Sostenibilidad 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.**

El impacto de ManpowerGroup sobre sus grupos de interés se plasma en estas tres dimensiones: la económica, la ambiental y la social.

Nuestro plan “Working to Change the World”



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.



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	8
2. Organización del trabajo	14
3. Salud y Seguridad	17
4. Relaciones sociales	19
5. Aprendizaje y Desarrollo	20
6. Igualdad	24
7. Sociedad	28

Cuestiones sociales y relativas a nuestros empleados

1. Empleo

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

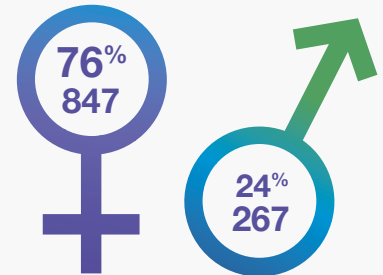
La diferenciación entre empleados de “estructura” y “colaboradores” que se muestra a continuación corresponde al criterio organizativo interno distinguiendo a quienes su puesto no está directamente vinculado con la existencia o permanencia de un contrato mercantil con las empresas clientes para un servicio y/o proyecto (estructura), de quienes sí está vinculada su posición 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. Los puestos de estructura de ManpowerGroup están clasificados en cuatro familias, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y alcance de su trabajo en la organización. A su vez, las familias tienen determinados niveles o subfamilias de responsabilidad.

Total empleados
63.872

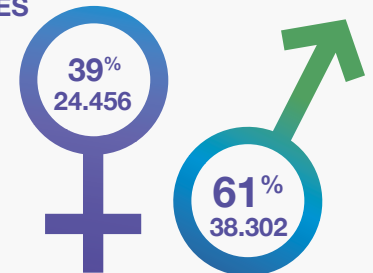
ESTRUCTURA

 Total empleados:
1.114



COLABORADORES

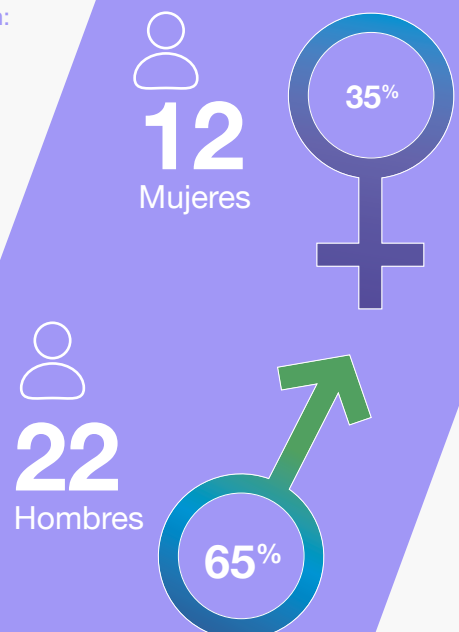
 Total empleados:
62.758



Composición del Equipo Directivo y % mujeres vs hombres

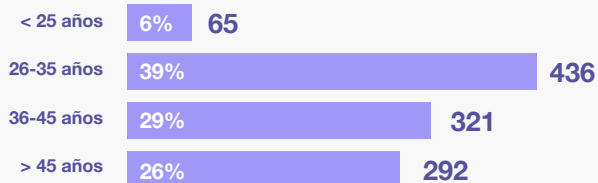
ESTRUCTURA

 En Comité de Dirección:
34

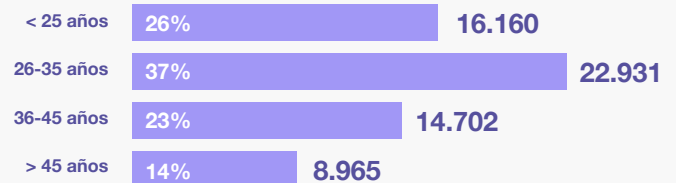


Distribución de empleados por tramos de edad

ESTRUCTURA



COLABORADORES



Distribución de empleados por categoría profesional/ familia

ESTRUCTURA



COLABORADORES



1.2 Número de contratos de trabajo realizados



ESTRUCTURA

1.264



COLABORADORES

260.429



1.3 Desvinculaciones por sexo, edad y clasificación profesional

ESTRUCTURA

Desarrollo de negocio

♂ 6 ♀ 9

Mayor 45	2	5
36 a 45	3	3
26 a 35	1	1
Hasta 25	0	0

Consultores

♂ 2 ♀ 11

Mayor 45	0	2
36 a 45	0	4
26 a 35	1	2
Hasta 25	1	3

Líderes

♂ 4 ♀ 7

Mayor 45	2	4
36 a 45	2	3
26 a 35	0	0
Hasta 25	0	0

Técnicos y administrativos

♂ 2 ♀ 4

Mayor 45	0	2
36 a 45	0	0
26 a 35	2	2
Hasta 25	0	0

COLABORADORES

Auxiliares administrativos

♂ 9 ♀ 28

Mayor 45	3	0
36 a 45	0	13
26 a 35	3	5
Hasta 25	3	9

Ayudantes no titulados

♂ 5 ♀ 4

Mayor 45	2	1
36 a 45	3	3
26 a 35	0	0
Hasta 25	0	0

Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados

♂ 31 ♀ 7

Mayor 45	10	2
36 a 45	15	3
26 a 35	6	2
Hasta 25	0	0

Jefes administrativos y de taller

♂ 14 ♀ 3

Mayor 45	4	2
36 a 45	5	1
26 a 35	5	0
Hasta 25	0	0

Oficiales administrativos

♂ 23 ♀ 11

Mayor 45	8	1
36 a 45	5	5
26 a 35	9	3
Hasta 25	1	2

Oficiales de primera y segunda

♂ 8 ♀ 0

Mayor 45	0	0
36 a 45	4	0
26 a 35	1	0
Hasta 25	3	0

Oficiales de tercera y especialistas

♂ 22 ♀ 0

Mayor 45	1	0
36 a 45	4	0
26 a 35	14	0
Hasta 25	3	0

Peones

♂ 86 ♀ 16

Mayor 45	6	2
36 a 45	16	5
26 a 35	30	4
Hasta 25	34	5

Subalternos

♂ 7 ♀ 7

Mayor 45	1	0
36 a 45	1	2
26 a 35	5	5
Hasta 25	5	0

Ingenieros y licenciados*

♂ 7 ♀ 4

Mayor 45	3	2
36 a 45	3	1
26 a 35	1	1
Hasta 25	1	0

* Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores

1.4 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. Nos marcamos 3 objetivos con nuestra política de compensación:

1. Apoyar la consecución de los retos y estrategia de la organización
2. 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
3. Disponer de un sistema de remuneración que sea competitivo en el 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 plan de compensación no solo salarial.

Desde el punto de vista de compensación, 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.

En las operaciones de ManpowerGroup, los salarios que perciben sus empleados 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, de los retos que cada empleado haya conseguido, 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 iniciativas 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 iniciativas

quedan recogidas alrededor de cinco My en el sitio web My ManpowerGroup, una plataforma también disponible como APP:



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 disponible para todas las personas de nuestra organización independientemente del rol que desempeñen.

Contigo+. Se trata de un club de compras especial para nuestros 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 €
Estructura	28.264.838	832	33.983
Hombre	9.586.716	189	50.670
Mujer	18.678.122	643	29.069
Colaborador	394.782.082	17.637	22.384
Hombre	252.651.919	10.819	23.354
Mujer	142.130.163	6.818	20.845
Total general	423.046.920	18.469	22.906

PROMEDIO SALARIAL GENERAL POR TRAMOS DE EDAD



	Retribución percibida €	FTE	Promedio €
Estructura	28.264.838	832	33.983
Hasta 25	560.664	28	19.721
26 a 35	6.095.191	272	22.421
36 a 45	8.289.962	270	30.673
Mayor 45	13.319.021	261	50.995
Colaborador	394.782.082	17.637	22.384
Hasta 25	68.559.943	3.347	20.482
26 a 35	146.996.784	6.672	22.033
36 a 45	107.591.754	4.618	23.298
Mayor 45	71.633.601	3.000	23.878
Total general	423.046.920	18.469	22.906

PROMEDIO SALARIAL GENERAL POR CATEGORÍA / FAMILIA



	Retribución percibida €	FTE	Promedio €
Colaborador	394.782.082	17.637	22.384
Auxiliares administrativos	33.025.932	1.946	16.974
Ayudantes no titulados	9.806.619	294	33.313
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	19.065.151	538	35.453
Ingenieros y licenciados	14.145.302	350	40.463
Jefes administrativos y de taller	6.413.786	221	29.044
Oficiales administrativos	18.099.078	645	28.070
Oficiales de primera y segunda	23.927.860	1.042	22.953
Oficiales de tercera y especialistas	75.763.436	3.271	23.159
Peones	187.329.509	8.948	20.936
Subalternos	7.205.187	382	18.843
Trabajadores menores de dieciocho años	223	0	20.089
Estructura	28.264.838	832	33.983
Consultores	8.881.480	411	21.633
Desarrollo de Negocio	4.043.048	100	40.522
Líderes	12.490.651	207	60.199
Técnicos y Administrativos	2.849.658	114	25.016
Total general	423.046.920	18.469	22.906

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

	Retribución percibida €	FTE	Promedio €
Hombres	3.134.020	19,6	159.899
Mujeres	1.109.032	11,03	100.547
Total general	4.243.052	30,63	138.526

1.5 Empleados con discapacidad



251

2. Organización del trabajo

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. La jornada laboral está regulada de acuerdo con las organizaciones empresariales y de los trabajadores o por contrato. Los empleados a jornada completa realizan 1.752 horas en cómputo anual. 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 si hay en vigor un convenio colectivo y siguiendo la política de flexibilidad horaria que ofrece la compañía. Todos los empleados de ManpowerGroup pueden acogerse a distintas modalidades de horarios:

1. Jornada con tarde libre, inhábiles y sin jornada intensiva
2. Jornada con tarde libre, inhábiles y jornada intensiva
3. Jornada sin tardes libres, sin jornadas intensivas y con inhábiles
4. Jornada sin tardes libres, sin jornadas intensivas y sin 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 (información vinculada y complementaria sobre el COVID-19, medidas preventivas, organizativas y orientaciones, comunicaciones a clientes y colaboradores, documentos de apoyo, etc.). Conectad@s debe su nombre a la conexión de los profesionales y a cómo les ayuda a hacer cercano lo remoto de cada día, ofreciendo una guía completa de toda nuestra propuesta de valor y procedimientos internos.



Como consecuencia de la situación extraordinaria provocada por la pandemia del COVID-19 y en su afán por seguir trabajando para que todos los profesionales de la compañía cuenten con las herramientas y la tecnología necesarias para poder desempeñar su trabajo de forma excelente, ManpowerGroup utiliza internamente *Time Sheet Online (TSOL)*, 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 realiza de manera presencial como a través de *e-Work*.

El auge de las nuevas tecnologías ha provocado que se alcance un grado de autonomía y flexibilidad tan elevado que facilita que se pueda trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento. Esto nos permite mejorar la vida de las personas, pero al mismo tiempo entraña riesgos a la hora de delimitar las jornadas. Así, 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. Como compañía tenemos la responsabilidad de adoptar todas las medidas que están a nuestro alcance para ser ejemplo de *doing well by doing good* ante nuestros empleados, clientes y candidatos, en definitiva, ante toda la sociedad.

En ManpowerGroup a nivel global realizamos cada año la ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS), encuesta de satisfacción interna administrada a través de una plataforma y disponible en la mayoría de los idiomas de nuestras operaciones a nivel mundial. 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.

En la encuesta de 2021 se incluyó una sección con solicitud de feedback adicional sobre cuestiones relativas al COVID-19 para recabar el grado de satisfacción de los empleados en cuanto a las medidas aplicadas para desempeñar bien su trabajo durante la pandemia.

El 100% de los empleados de estructura de la compañía están invitados a participar. Todos reciben mensajes de la Chief People & Culture Officer de ManpowerGroup a nivel global animando a compartir la opinión de cada uno en los distintos temas contemplados y con el enlace para acceder a la encuesta.

Posteriormente los resultados de ManpowerGroup España 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 para seguir mejorando en base a la información obtenida.

En 2021, un 87% de los empleados de estructura de ManpowerGroup España han participado en la encuesta ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS).



2.1 Implantación de políticas de desconexión laboral y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Creemos que el Talento es hoy en día el principal elemento diferenciador de las compañías y tener el adecuado es posible si, entre otros factores, desde la organización intentamos generar la mejor experiencia posible, especialmente en entornos complejos, y más inestables.

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



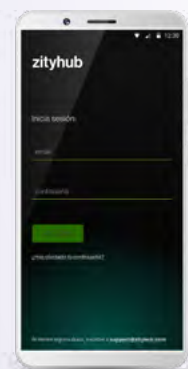
Principales medidas:

1. Flexibilidad horaria en entrada y salida, conjugando tardes libres, días de jornada intensiva y días inhábiles, y adaptada a necesidades personales temporales
2. Adelantar la salida a elección del trabajador ajustando su tiempo de almuerzo y entrada
3. Ampliaciones de permisos por maternidad y paternidad
4. Preferencia en movibilidades por cercanía a domicilio
5. Ticket guardería
6. Tarjeta regalo por el cumpleaños
7. Plan e-Work: 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, impulsamos las nuevas tecnologías (video y teleconferencias), para optimizar los tiempos de desplazamiento y ganar calidad de vida y tiempo personal
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 For U*: conjunto de ventajas y servicios gratuitos para profesionales y familiares (asistencia personal, telefarmacia 24/7, orientación legal, así como actividades de vida saludable como yoga, fitness o zumba online)
10. *GymForLess*: gracias al acuerdo de ManpowerGroup con Andjoy, los empleados tienen a su disposición una gran oferta de gimnasios, centros de yoga, academias de baile, ... en toda España que acercan los hábitos de vida saludable a muy buen precio.

Si hay algo que la pandemia puso en evidencia es la importancia de poner la tecnología al servicio del Talento, y de la necesidad ineludible para las empresas de adentrarse en la transformación digital y cultural. Con la situación de emergencia sanitaria, en ManpowerGroup nuestra decisión ha sido clara al respecto y el trabajo a distancia se ha generalizado hasta llegar el 100% de nuestros profesionales para así ayudarles a continuar con su actividad y poder atender las necesidades de nuestros clientes, colaboradores y candidatos. Con un marco de flexibilidad acorde a las necesidades también personales.

La implantación de nuestro plan *Smart Working* nos ha permitido atender las necesidades de nuestros clientes y candidatos con la excelencia que nos diferencia en el mercado, a la vez que preserva el bienestar de todos los que formamos parte de la compañía. A disposición de todas las familias de puestos de la organización, permite que nuestros profesionales puedan acogerse a esta medida para conciliar la vida profesional con la laboral.

Atendiendo a la evolución de la pandemia, en 2021 entra en funcionamiento para todos los profesionales de ManpowerGroup ubicados en las sedes Talent Tower y l'Espai del Talent, zityhub, una red de espacios flexibles de trabajo.



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 COVID implementados.

ManpowerGroup dispone de un servicio de ventanilla única que es la ventana de comunicación y tramitación online de las necesidades relativas a Servicios Generales (Facility Management) más habituales como mensajería o correos, gestión de visitas/accesos, apoyo a eventos o incidencias de mantenimiento o limpieza.

A través de la App Captio, los empleados de estructura de ManpowerGroup pueden gestionar online los gastos de empresa tales como kilometraje, dietas, taxis, que deban incluirse en la nómina del mes en curso.

Fundación Alares y Fundación Diversidad han otorgado el Sello de Empresa Socialmente Responsable con su plantilla 2021-2023 a ManpowerGroup España por el esfuerzo en el desarrollo de políticas de Recursos Humanos que fomentan la conciliación y el bienestar de sus profesionales. El Sello Alares ESR garantiza la excelencia en materia de conciliación, bienestar y Responsabilidad Social Corporativa de las empresas en España. Para obtenerlo, ambas fundaciones han valorado nuestro impacto social, las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, el impacto en el medio ambiente, la gobernanza y el respeto a los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



En 2021, además, ManpowerGroup ha sido reconocida por séptimo año consecutivo como una de las “100 Mejores Empresas de España para Trabajar”, según 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. Aun en un contexto como el que vivimos, seguimos mejorando la valoración de prácticamente la totalidad de las áreas analizadas. En esta edición, se ha obtenido una puntuación especialmente alta en la denominada área de “Ambiente” o conjunto de factores que influyen sobre el bienestar de los profesionales, valorándose así el entorno de trabajo que ofrecemos, también en circunstancias como las actuales, y una amplia variedad de iniciativas para el equipo de personas de nuestra organización.

3. Salud y Seguridad

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; se proporciona información, formación, cualificación y entrega de EPIs y vigilancia de la salud de los trabajadores; y se realiza investigación de accidentes reportando a clientes.

Formación de empleados en riesgos para la salud y la seguridad

La formación está disponible para todos los empleados, colaboradores y consultores a nivel global y se puede acceder a la misma a través de la plataforma Preventor On Line. También disponemos de algunas formaciones en la plataforma Quirónprevención, servicio de prevención de riesgos laborales externo (proveedor nacional de vigilancia de la salud) de ManpowerGroup en España.

La formación de actualización de conocimientos en riesgos para la salud y la seguridad para empleados de estructura de ManpowerGroup se realiza cada 5 años; para los colaboradores de Manpower ETT, debido a su temporalidad, el Servicio de Prevención Mancomunado de ManpowerGroup establece la periodicidad de esta formación en 2 años. Por su parte, para los colaboradores de los servicios de ManpowerGroup Solutions y Experis, debido a la duración de los contratos, se establece una periodicidad de 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.

Empleados que han recibido formación en riesgos para la salud y la seguridad en 2021

ESTRUCTURA



Total empleados:

1.114

formados en riesgos para la salud y la seguridad:

349



COLABORADORES



Total empleados:

62.758

formados en riesgos para la salud y la seguridad:

93.556



*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 en los que están puestos a disposición.

Medidas específicas relacionadas con la salud y seguridad de los empleados temporales

Es nuestra práctica estándar evaluar el riesgo para la salud y la seguridad del entorno de trabajo del cliente y los roles específicos antes de incorporar a los colaboradores y consultores de ManpowerGroup Solutions y Experis, ya que la evaluación de riesgos de Manpower ETT es responsabilidad de la empresa cliente. Se debe dar formación inicial sobre riesgos laborales a todos los colaboradores que se vayan a incorporar a clientes, de acuerdo con nuestro procedimiento de "Formación de empleados en riesgos para la salud y la seguridad".

La responsabilidad de evaluar las condiciones de trabajo y los riesgos de los puestos a cubrir son responsabilidad de los clientes tal y como establece el Real Decreto 216/1999 que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal.

- Comité de seguridad y salud laboral, creado para nuestro centro de trabajo Talent Tower
- Comité de Seguridad y Empresa Saludable (CSES).
- Medidas preventivas activas para lesiones por esfuerzo repetitivo (uso de sillas ergonómicas, reposapiés, etc.).
- Medidas preventivas activas para el estrés.
- Revisión médica 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 carretillas elevadoras, trabajos en altura, trabajos nocturnos, etc.)
- Programa de asistencia sanitaria específico de la empresa para empleados. En nuestro país la asistencia sanitaria se ofrece de manera universal a empleados fijos, temporales, colaboradores por el Gobierno como parte de sus condiciones de contratación. ManpowerGroup ofrece servicios de salud adicionales a sus empleados (incorporados en las iniciativas My Balance y My Benefits de su Propuesta de Valor al Talento)

- Provisión de equipos de protección a todos los empleados afectados.
- Objetivos (KPIs) para reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales. En el caso de trabajadores de Manpower estos KPIs los define la empresa cliente y se trabajan en colaboración con su departamento de riesgos laborales. En ManpowerGroup Solutions y ManpowerGroup Innovative Talent Solutions no tenemos volumen de casos como para tener que tomar medidas. Sólo casos aislados que se tratan individualmente.
- Inspección o auditoría periódica para garantizar la seguridad del equipo. Se realizan auditorías internas y externas del sistema de gestión. Se dispone de las certificaciones ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001 y Empresa Saludable.



Datos de absentismo en 2021:

ESTRUCTURA

1.395.369
Horas trabajadas

200
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*

7.797
Jornadas perdidas por accidente de trabajo

0
Muertes por accidente de trabajo

COLABORADORES

31.270.123
Horas trabajadas

15.312
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*

121.771
Jornadas perdidas por accidente de trabajo

0
Muertes por accidente de trabajo

*Se incluyen enfermedades comunes, entre ellas COVID-19

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. A nivel 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, mantenemos relaciones fluidas con los comités de empresa de los negocios y servicios en los que existen, negociando 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 nivel europeo). Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., sociedad de ManpowerGroup, es miembro de Asempleo, patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo.

Estos convenios se aplican al 100% 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 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.).

Los convenios colectivos de aplicación son los siguientes:

1. ManpowerGroup Innovative Talent Solutions, S.L.

MADRID:

Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despacho (Madrid, BOCM 7/11/2015 y 16/03/2018)

BARCELONA:

Convenio Colectivo del sector de las Oficinas y Despachos de Cataluña (Diari Oficial G. Cataluña 25/10/2017)

2. ManpowerGroup Solutions, S.L.U.

Convenio Estatal Link externalización de servicios (BOE 25/10/2000)

3. Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U.

III Convenio Estatal de Manpower Team ETT (BOE 20/01/2000) y V Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

4. Experis ManpowerGroup, S.L.U.

XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.



5. Aprendizaje y Desarrollo

5.1 Formación

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 y colaboradores.

La iniciativa My Career de la Propuesta de Valor al Talento de ManpowerGroup es el marco de desarrollo establecido en la compañía que permite el diseño e impulso de la carrera profesional dentro de ManpowerGroup. El objetivo que se transmite a nuestro talento es que el reto de establecer planes de carrera conlleva un modelo de desarrollo corporativo de un lado y una auto responsabilidad y actitud para llevarlos a cabo, por parte del empleado.



Diseñamos itinerarios específicos para las diferentes familias en las que se agrupan todos los puestos de trabajo de la compañía. Así cada profesional conoce y puede acceder a todas las iniciativas que le ayudan a crecer en su puesto actual y prepararse para las siguientes posiciones que se marque en su plan de carrera.

El nuestro es un marco de desarrollo diseñado en cuatro familias que salen del ejercicio clásico de desarrollo organizacional de estudio de puestos. Las familias son Líderes, Desarrollo de Negocio, Consultores, y Técnicos y Administrativos, y cuentan con diferentes niveles dentro de cada una.

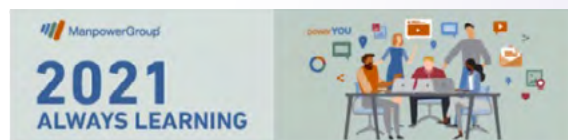
Estos cuatro ejes nos permiten dar respuesta al mapeo del talento interno y también combinar las acciones de la política de Atracción y Selección para ofrecer una experiencia coherente y poder dar entrada al talento en su path correspondiente desde el primer minuto.

Este modelo se presenta en una plataforma digital, powerYOU, en la que la experiencia del profesional se convierte en un itinerario por la información clave, inspiraciones y acceso a todas las herramientas para la ejecución del propio plan individual de mejora y diseño de plan de carrera. Esta experiencia 2.0 permite acceder a contenido, solicitar ayuda y ser independiente para el ejercicio de la autorresponsabilidad de cada profesional.



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

Always Learning es nuestra campaña para promover la *learnability*. En 2021 la campaña ha estado dedicada a la *accountability*, que deriva de uno de los elementos de éxito en nuestro modelo de liderazgo, crear una cultura de responsabilidad.



Fomentamos la *learnability* y el autodesarrollo vía online (nuestro programa de idiomas es en esta modalidad y, además, contamos con una plataforma de *E-learning* con gran oferta formativa accesible a todos nuestros empleados).

Diseñamos y ofrecemos distintos planes de talento poniendo el foco en el los *Career Paths* a través de *My Career* y *Talent University*, nuestra universidad corporativa.



Todos los empleados y colaboradores tienen acceso a nuestra plataforma global de aprendizaje online, powerYOU (con un amplio catálogo de cursos presenciales y más de 1.000 módulos formativos online). 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 ellos 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.

En 2021 hemos contado con la plataforma People Review para acelerar el data analytics de la entrevista anual. La nueva herramienta nos ha ayudado a mejorar el ratio de participación (más del 90%) y los managers han contado con una herramienta que les ha permitido hacer un mejor seguimiento de todo el proceso y calibrar mejor la situación de sus equipos con una visión más global.

Tenemos programas específicos para gestionar el talento en base a las necesidades identificadas en la entrevista de desarrollo anual de acuerdo con nuestro modelo de las tres E's (Educación, Experiencia y Exposición).

Los resultados e información que arroja esta medición, así como la figura del *People Business Partner*, figura nexa entre los equipos y las políticas de RRHH, permiten la identificación del talento a nivel individual.

A lo largo de 2021 hemos puesto el foco en el desarrollo de dos áreas claves para la compañía: la transformación digital y cultural en la que estamos inmersos y el desarrollo de nuevos líderes.

La primera ha requerido la realización de formaciones específicas para determinados roles y las hemos enfocado en dos direcciones: Upskilling para aquellas personas que debido a la transformación asumían roles de mayor responsabilidad o envergadura, y Reskilling para aquellas personas que pasaban a tener un rol diferente al que tenían hasta ahora y necesitaban un refuerzo específico en determinadas áreas.

Esta parte, más técnica y específica de los nuevos roles, ha venido acompañada por una formación fundamental para apoyar este proceso de transformación: la gestión del cambio. Todos los miembros del equipo directivo, y posteriormente el resto de los líderes de la organización, han trabajado bajo la metodología de Change Management con el modelo ADKAR.

En cuanto al desarrollo del liderazgo, hemos seguido diseñando e impulsando iniciativas para ofrecer, mantener o potenciar cambios: programas internacionales, programas de uso individual y programas para aprender y practicar las técnicas más certeras en la búsqueda, generación de oportunidades y fidelización de clientes.

Los profesionales relevantes en la organización, ya sea por su desempeño como por su posición clave, están incluidos en programas de talento locales y globales. 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 nivel 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.

En 2021, además, nuestra Propuesta de Valor al Talento se ha focalizado en la actualización y remodelación de nuestro *Talent Journey*.



Nos hemos propuesto acompañar las experiencias de nuestros profesionales a lo largo de su viaje con nosotros, también en la parte personal, en este contexto ágil, vulnerable y digital con:



1

Lanzamiento de propuestas de Escucha Activa y Cocreación con los empleados gracias a *pulse surveys* sobre la propia experiencia del empleado, su situación en la pandemia, etc.

2

Programa “Súmate a Sumar Talento” para incorporar nuevo talento de la mano de nuestros profesionales.

3

Programa de *XBuilders* con el que, contando la aportación de personas de todos los colectivos y negocios o departamentos de la compañía, hemos redefinido de manera intensa la *X*periencia del Empleado y el *Talent Journey*.

4

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

5

Talent Mapping: en este momento que los modelos de negocio cambian rápidamente necesitamos asegurar que la personas están ubicadas en el lugar adecuado y totalmente comprometidas. Así, hemos trabajado para identificar fortalezas, conocimientos, habilidades y reforzar al mismo tiempo aquellas áreas que necesitan más desarrollo durante este año.

6

Iniciativa *Culture Matters* con preguntas clave y focus groups sobre cómo nuestros profesionales entienden que debemos evolucionar para conocer la situación de riesgo psicosocial en nuestra compañía.

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 Impulso al desarrollo

En ManpowerGroup impulsamos el desarrollo y la carrera de nuestros empleados en la empresa. En nuestros procesos de impulso al desarrollo tenemos muy en cuenta que todas las personas que se seleccionan para dar el salto sean un ejemplo de nuestro modelo de liderazgo y nuestra cultura. Disponemos de un Comité de Nombramientos y Retribuciones para garantizar la transparencia y objetividad durante los procesos de selección.

Además, cuando un colaborador se une a nuestra compañía cuenta con el apoyo necesario para seguir impulsando su desarrollo. Por eso, desde el primer minuto de su incorporación a la compañía, ponemos a su disposición el Plan Impulsa. El Plan Impulsa ofrece formación, desarrollo y ventajas económicas exclusivas a través de sus tres plataformas especializadas: powerYOU, powerYOU Digital y Contigo+. powerYOU es la experiencia de desarrollo que, a través de la autoformación online, brinda a nuestros profesionales y colaboradores la oportunidad de seguir aprendiendo. powerYOU Digital certifica en las ocho competencias seleccionadas por la Comisión Europea como competencias clave para el desarrollo profesional en un entorno de transformación digital.

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

Apostamos por la formación de empleados para enseñarles nuevas competencias que les permitan optimizar su desempeño (Upskilling) o adaptarlos a un nuevo puesto dentro de la empresa (Reskilling).

Somos proveedores de soluciones de formación a medida combinando formación tradicional (presencial) y formaciones de acogida on job training (formación en el puesto de trabajo), todas ellas al servicio del desarrollo del talento interno de los trabajadores/as puestos a disposición que están en cesión en nuestras empresas clientes.

Para una mayor flexibilidad y comodidad en la realización de nuestras formaciones impartimos también utilizando la modalidad a distancia, e-learning y formación virtual.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

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

ESTRUCTURA



Empleados que han recibido formación:

812



Media de horas dedicadas a formación por empleado:

11,37h



Inversión en formación y actividades de desarrollo:

860.226,54 €

COLABORADORES



Empleados que han recibido formación:

70.489



Inversión en formación y actividades de desarrollo:

4.043.609,99 €

*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 en los que están puestos a disposición.

6. Igualdad

En ManpowerGroup creemos que las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de impulsar la empleabilidad de las personas y facilitarles un lugar de trabajo. Plenamente comprometidos con la diversidad y la inclusión, uno de los pilares esenciales de nuestro Plan de Sostenibilidad es la Integración y la Inclusión.

ManpowerGroup define la diversidad como la igualdad por diferencias de raza, lugar de origen, religión, cultura, género, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género.

Esperamos y promovemos el respeto mutuo y el entendimiento entre personas con situaciones y orígenes diferentes. Nos sentimos orgullosos de ofrecer oportunidades de empleo a personas de diferentes culturas, experiencias profesionales y capacidades diversas.

Todos somos diferentes y lo diferente nos hace ser iguales.

Somos una organización dedicada a fomentar la diversidad y el respeto por todas las personas, teniendo en cuenta sus competencias y habilidades, el talento que posee cada individuo.

Utilizamos herramientas que fomentan la diversidad en el trabajo diario y sensibilizamos a toda la compañía en el valor de la diversidad.

Todos los empleados y colaboradores de ManpowerGroup realizan formación obligatoria en diversidad cuando se incorporan a la compañía a través de la plataforma web de formación online powerYOU.

Como parte de su proceso de *onboarding* y *welcoming*, todas las nuevas incorporaciones de empleados de estructura siguen un *welcoming path*, una ruta con cursos obligatorios sobre distintos temas relacionados con el conocimiento de la compañía, entre ellos la igualdad y diversidad, y su propio puesto de trabajo. A través de la figura del People Business Partner, se garantiza que toda la formación obligatoria se realice.



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. En la Intranet corporativa Conectad@s, los empleados pueden encontrar documentación de soporte para saber cómo cumplir con la ley y prevenir discriminación al publicar ofertas de empleo.

Adicionalmente, en la formación anual obligatoria sobre conductas éticas empresariales también se incluye formación específica para prevenir la discriminación. En el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup se incluye un apartado sobre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.



Por su parte, los colaboradores reciben la “Formación para el desarrollo profesional: *upskilling* y *reskilling*” cuando se unen a la compañía. Los objetivos de esta formación son conocer y aprender las competencias y cualificaciones que les permitan desarrollarse profesionalmente en sus puestos de trabajo. Así al finalizar el curso, el alumno 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 ético de ManpowerGroup y un vídeo informativo sobre conducta ética, diversidad e igualdad.

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, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en las familias, subfamilias estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de liderazgo femenino.
- Garantizar 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 profesionales de la organización y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

6.1 La eliminación de la discriminación en el empleo

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

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.

Políticas de atracción y selección

Desde el departamento de Personas y Cultura de ManpowerGroup 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 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 sexo, edad, raza, discapacidad, orientación sexual e identidad de género.
- En el flujo de cada proceso de selección, se presentará en la terna de candidaturas finalistas, mínimo un perfil perteneciente al colectivo de mujeres 50.

- 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 realizar prácticas laborales. De esta forma facilitamos su incorporación al mercado laboral.

6.2 Nuestro apoyo a la igualdad de oportunidades

En ManpowerGroup contamos con campañas de comunicación positiva en redes internas y externas dando visibilidad al colectivo LGTBQ+. En 2021 lanzamos la encuesta “Tú puedes mejorar la inclusión LGTBQ+ en el trabajo” en la que los empleados pudieron responder anónimamente para ayudar a identificar la realidad de este colectivo en el entorno profesional.



Trabajamos activamente con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) para el desarrollo de estrategias y programas para impulsar la empleabilidad del colectivo LGTBQ+.



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 mantiene acuerdos de colaboración con entidades y asociaciones que promueven la inclusión de minorías o colectivos vulnerables en las organizaciones:

- Fundación ONCE e Inserta Empleo con ManpowerGroup. Impulsar y promover la inclusión laboral directa de personas con discapacidad, y promocionar su formación y cualificación, especialmente en el ámbito de las competencias y las profesiones tecnológicas.
- Alares con ManpowerGroup. Personas con discapacidad del Centro Especial de Empleo de Alares ofrecen a los profesionales de ManpowerGroup España diferentes servicios asistenciales en el marco del programa Plan For U.
- Fundación Canal de Isabel II. Programa RESET para desempleados con Human Age Institute



ManpowerGroup y sus marcas en nuestro país participa periódicamente en ferias de empleo específicas o parcialmente dirigidas a personas con capacidades diversas.

Forma parte de nuestra política de apoyo a la igualdad determinar las mejores condiciones de trabajo para las personas con discapacidad que se incorporen a la compañía. 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.

6.3 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

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

En las Entrevistas de Desarrollo anuales se analiza la evolución de hombres y mujeres para potenciar, si es necesario, medidas de discriminación positiva. 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.

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

Queremos seguir transformando nuestros procesos de selección de talento interno, impulsando la inclusión del colectivo de mujeres mayores de 45 /50 años en la valoración de nuestros perfiles de compañía en los distintos puestos y familias. Esta iniciativa, vinculada al CV ciego, es una gran oportunidad para alimentar nuestra curiosidad, crecer en conocimiento y sumar en nuestros equipos mayor desarrollo personal y profesional, dándole más peso al potencial de desarrollo, learnability y compromiso.

Nuestro Código de Conducta Ética y Empresarial recoge distintas áreas relacionadas con las prácticas laborales y los derechos humanos, tales como el respeto mutuo, la diversidad e inclusión, salud y seguridad, acoso y también medidas relacionadas con la ciberseguridad en el trabajo para todos nuestros empleados.

En ManpowerGroup contamos con campañas de comunicación positiva en redes internas y externas dando visibilidad al colectivo de las mujeres.

ManpowerGroup ha ido realizando en el tiempo estudios que analizan las tendencias, oportunidades y los desafíos a los que las mujeres se enfrentan en el mundo del empleo. Dando respuesta a nuestro propósito de compañía, en ManpowerGroup traducimos y adaptamos los contenidos a nuestras operaciones locales para compartir las principales conclusiones con nuestros stakeholders.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, ManpowerGroup lleva años sumándose a las celebraciones analizando el papel de la mujer en el mundo del empleo desde diferentes perspectivas y 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.



7. Sociedad

7.1 Nuestros grupos de interés

Nuestra labor con nuestros empleados y clientes, pero también con la sociedad en general, ha sido reconocida dentro y fuera de nuestras fronteras en numerosas ocasiones.

Inversores

Promover la participación informada de los accionistas en reuniones periódicas que aumenten la transparencia y el diálogo efectivo para construir relaciones de confianza.

Sociedad

Cuando la preocupación por las personas confluye con el espíritu innovador, surgen nuevos modos de retornar valor a la sociedad. Por eso impulsamos iniciativas como Human Age Institute diseñadas con el objetivo de favorecer a los colectivos que más lo necesitan; proyectos que ponen el foco en los jóvenes y en su tránsito entre el mundo educativo y el mundo del empleo.

Proveedores & Partners

El desarrollo de una política de compras responsable y sostenible es un reto importante y por eso damos preferencia a las adquisiciones éticas y ecológicas coherentes con la estrategia global de la empresa. Creemos que nuestros valores deben ser compartidos y aceptados por todos nuestros proveedores y partners y esperamos que éstos operen de manera responsable y ética y gestionen su impacto en el medio ambiente.

Empleados

Nuestra preocupación por las personas y el conocimiento del mundo del empleo son las bases de nuestro desempeño. Esta labor se traduce en la creación del Ciclo del Talento, en programas de desarrollo de nuestros profesionales y en los más de 30 beneficios de nuestra Propuesta de Valor al Talento.

Colaboradores & Candidatos

Somos conscientes de la importancia que tiene el empleo en la vida de nuestros colaboradores y candidatos. Por eso les ofrecemos nuestro apoyo y les ayudamos a alcanzar sus metas a través del Plan Impulsa y de múltiples oportunidades de desarrollo de carrera.

Cientes

Las soluciones innovadoras en las que invertimos nuestro esfuerzo diario nacen del amplio conocimiento de ManpowerGroup y nuestra orientación a la innovación constante. Soluciones como TPO, CORE, On Model o los procesos de seguimiento, mejoran la eficiencia para nuestros clientes.



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 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

ManpowerGroup 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.

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 (un gestor personal telefónico, consultas telefónicas de salud o asuntos legales, tele farmacia, gestión de trámites administrativos, servicio de ITV). Las ventajas y servicios asistenciales de este programa (Plan For U) están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año, en cualquier parte de España.

ManpowerGroup y Fundación ONCE e Inserta Empleo colaboran para acompañar a personas con discapacidad y organizaciones en el desarrollo del talento y la transformación del liderazgo, y para orientarlas en su camino hacia el futuro del empleo. Este acuerdo 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, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, y que pretenden incrementar la formación y el empleo de las personas con discapacidad. ManpowerGroup impulsa y promueve la inclusión laboral directa de personas con discapacidad, y promueve su formación y cualificación, especialmente en el ámbito de las competencias y las profesiones tecnológicas.

ManpowerGroup colabora con RTVE en el programa "Aquí Hay Trabajo". Este espacio trata de la actualidad en el mundo laboral y de temas de interés para las personas

que buscan empleo como son cursos formativos, becas, publicación de vacantes de empleo, etc. ManpowerGroup participa en la emisión del programa ofreciendo consejos laborales y soporte a las consultas que llegan de telespectadores.

A finales de 2021 Experis se alía con el Mobile World Capital para, a través de la iniciativa Barcelona Digital Talent, acercar el talento digital joven a las soluciones IT de las empresas.

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. Así, ManpowerGroup participa activamente en comisiones estratégicas de muchas de estas organizaciones, liderando, en algunos casos, los grupos de trabajo creados. Algunos ejemplos:

- Presidencia de Forética, organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Forética es el representante del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en España, y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible
- Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, órgano consultivo liderado por Forética y constituido por los presidentes/CEOs de 40 empresas socias promotoras de esta organización. Espacio de encuentro de alto nivel en el que los máximos ejecutivos de compañías líderes en sostenibilidad en nuestro país trasladan un mensaje de liderazgo empresarial en sostenibilidad y generan una respuesta estratégica conjunta ante los retos en materia ambiental, social y de buen gobierno.
- Clúster de Impacto Social en Forética
- Comité de People, Talent & Corporate Culture y Comité de RSC en AmChamSpain
- Comisión de Sostenibilidad y Comisión de Formación en Cámara de Comercio de España

- Comisión de Talento y Comisión de Sostenibilidad en Multinacionales por Marca España
- Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s (EJECON)
- Líneas de Trabajo de Sistema Educativo, Formación Profesional para el Empleo, Trabajo y Empleo Digital, Digitalización Sostenible en DigitalES

Además, a nivel mundial ManpowerGroup es, desde hace 18 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 virtual del Foro Económico Mundial 2021 de Davos. Se aprovechó el encuentro para dar a conocer nuestro estudio “Skills Revolution Reboot”, cuyo contenido adaptamos y compartimos con nuestros stakeholders bajo el título de “Reiniciar la revolución de las competencias”.



Human Age Institute

Human Age Institute es la iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por ManpowerGroup. Se trata de 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, siendo esta labor parte de la estrategia de responsabilidad corporativa del grupo.

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.

En 2021, más de 1.000 compañías de todos los sectores y 20 instituciones públicas y privadas ofrecían apoyo a la iniciativa. Estas organizaciones han participado en jornadas y acciones que persiguen mejorar la empleabilidad de los jóvenes e impulsar el Talento como motor de transformación de las organizaciones.

Las compañías necesitan Talento con una perfecta combinación de habilidades técnicas, competencias sociales y capacidad de aprendizaje. Por eso, para ManpowerGroup, el verdadero reto es ayudar a las personas a mejorar y adaptar sus competencias. Como expertos en el mundo del empleo creemos que sólo aquellos que posean las habilidades adecuadas podrán decidir cómo, dónde y cuándo trabajar.

En Human Age Institute queremos construir ciclos de empleabilidad excelentes; ayudar a las personas a conocer las necesidades del mercado, a desarrollarse y activarse. Pero además queremos facilitar el diálogo entre las organizaciones y la comunidad educativa, tender sólidos puentes entre estos dos mundos para reducir el desajuste de Talento actual.

En marzo de 2017, Human Age Institute crea PowerYou; nace así la mayor plataforma de empleabilidad de España. Un espacio de encuentro único para los principales actores del mercado laboral. Espacio para los candidatos, que encuentran en esta plataforma opciones de desarrollo acordes con las necesidades del mercado y espacio para las organizaciones que pueden desarrollar de forma ágil y eficaz el Talento que precisan para el desempeño de su actividad.

En 2021, gracias a PowerYou, se impulsa la empleabilidad de 3.291 personas a través de las distintas herramientas que esta iniciativa ofrece a los jóvenes para alcanzar sus metas profesionales.



Resumen actividades 2021

Participantes en las actividades



PowerYou Xperience

Jornadas de promoción de Talento y desarrollo de habilidades y competencias clave dirigidas a estudiantes y titulados universitarios y de Formación Profesional.

En 2021, Human Age Institute celebra 2 jornadas PowerYou Xperience en 2 universidades reuniendo a 263 alumnos en total - Universidad Politécnica de Cataluña (virtual) y Universidad de Cádiz (virtual y presencial).



PowerYou University

En Human Age Institute queremos facilitar el acceso de los más jóvenes al mercado laboral y estamos convencidos de que la mejor manera de hacerlo es tendiendo puentes sólidos entre el mundo educativo y el mundo del empleo. Con ese objetivo hemos creado espacios Human Age Institute en distintas universidades españolas; espacios desde los que ofrecemos formación y asesoramiento.

Talent Hub IL3

Human Age Institute y la Universidad de Barcelona, a través del Instituto de Formación Continua-IL3 y Alumni UB, lanzan el 2016 el Talent HUB, un servicio integral y personalizado para impulsar el Talento y fomentar el crecimiento profesional continuo.

Un total de 626 estudiantes son beneficiarios de los talleres específicos para impulsar la empleabilidad que se ofrecen desde el Talent HUB en 2021.

Espacio Human Age Institute-Loyola

También en 2016, la Universidad Loyola Andalucía y Human Age Institute firman un convenio de colaboración para la puesta en marcha de un espacio para impulsar el Talento joven y proporcionar orientación, herramientas y recursos a los universitarios que faciliten su entrada al mundo del empleo. En 2021, Espacio Human Age Institute-Loyola ofrece servicio de orientación individual y celebra talleres específicos para impulsar la empleabilidad a un total de 398 alumnos.

PowerYou UP

El objetivo del programa PowerYou UP 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. Con un catálogo de acciones 360° que aporta soluciones a todos los agentes involucrados en la inclusión de las personas con distintas capacidades, se ofrece asesoramiento para el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad 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, dónde la alta exigencia profesional y la oportunidad de trabajar con grandes profesionales pueda favorecer la inserción en el mercado laboral.

En 2021, 15 personas participan en este programa gracias a la colaboración de DXC Technology, Hewlett Packard Enterprise y Electrolux.

Programa Universidades: 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.

En 2021, se han beneficiado 14 personas con diversidad funcional. Talleres realizados:

- Talent Race online en Universidad Europea Miguel de Cervantes
- Talent Race Universidad Alcalá de Henares: Workshop “Currículo de Vida”
- Taller “Conoce cómo afrontar un proceso de selección si eres alumno con discapacidad” para jornada O&E Professional Days de la Universidad Carlos III
- Taller de entrevista personal y la entrevista de trabajo por videollamada (Asociación de personas con discapacidad de El Garraf)

Rethinking Digital

Rethinking Digital es un programa formativo y de desarrollo que nace con el objetivo de potenciar el talento digital en colaboración con las empresas Cisco, DXC Technology, Evolutio, Sacyr. En el mercado laboral actual continúa el desajuste de posiciones tecnológicas, lo que hace necesario implementar acciones que impulsen la empleabilidad de las personas y favorezcan el encuentro entre el talento digital y la empresa.

Desde Human Age Institute ponemos en marcha un programa de becas para cualquier persona mayor de 18 años que quiera formarse en áreas tecnológicas de alta demanda por parte de las organizaciones. Estas becas combinan formación técnica, de la mano de

Cisco, formación en habilidades, acompañamiento, networking y acceso a oportunidades de empleo. En 2021 se realiza la primera edición del programa con 2.830 inscripciones. Fueron 750 personas las que siguieron el curso oficial CCNA1 (conocimientos para comprender las redes de comunicación de datos y configurar equipos Cisco), y se concedieron 210 becas.



Programa de sensibilización “Educación inclusiva Santillana”

Programa de sensibilización en materias de diversidad e inclusión en el que en 2021 participan 70 jóvenes de secundaria y bachillerato del colegio Fuenlabrada. De la mano de Santillana y a través de un formato gamificado, la metodología utilizada está adaptada a jóvenes de edades entre 14 y 18 años y permite avanzar en la enseñanza de valores como la tolerancia a la diversidad, respeto a la discapacidad funcional y la empatía al colectivo.

Otras colaboraciones

Taller
“¿Por qué no encuentro empleo si lo hago todo bien?”

con Acción contra el Hambre-Vives Emplea

140
participantes

Jornada de empleabilidad
“Herramienta para el éxito”

en programa Talento Cruzcampo

23
participantes

Taller
Empleabilidad
 con Cruz Roja

25
participantes

Taller
“¿Por qué no encuentro empleo si lo hago todo bien?”
 en Feria de empleo Paterna

100
participantes

Jurado
Skill emprendimiento FP

Comunidad de Madrid

60
participantes

Foro
De emprendimiento
 FP-Vilanova i la Geltrú

273
participantes

Webinar
Empleabilidad
 con Acción contra el Hambre

80
participantes

Además, en 2021, se celebran 3 jornadas a las que se invita a las empresas e instituciones que ofrecen su apoyo a Human Age Institute. Se trata de sesiones en las que expertos en diversos ámbitos comparten conocimiento y tendencias con los asistentes. Los encuentros tratan sobre diversidad, digitalización y talento.

La Fundación Canal de Isabel II y Human Age Institute colaboran en el Proyecto “RESET, empleos con futuro”, una iniciativa de para facilitar el acceso a los 25 empleos con más futuro. El programa busca mejorar la empleabilidad de desempleados y profesionales en transición de carrera, independientemente de su formación, edad o experiencia previa.



Por otro lado, a finales de 2021 se inician las series HR Journey con mesas de debate en las que directores de Recursos Humanos de empresas referentes en España debaten sobre el papel clave de esta función en la transformación de las empresas. El objetivo último es trasladar las conclusiones a un libro blanco sobre el futuro de la Dirección de Recursos Humanos, contando con la colaboración de Comillas-ICADE en la realización del proyecto de investigación.

7.2.1.2 Voluntariado

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 eso dice mucho de la calidad humana de los profesionales y de la calidad de la propia compañía, pues esta se mide también por valores universales tales como la solidaridad y la cooperación, transformados en el compromiso con una realidad concreta.

Junior Achievement

ManpowerGroup, a escala global, colabora desde hace una década con Junior Achievement (JA), fundación 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 entrega también el premio *Ready for Work* dentro de la misma competición. En la XV edición española, celebrada en junio de 2021 y retransmitida en streaming por la situación de pandemia, participaron 15 equipos de alumnos de centros educativos de toda España. Se alzó con el premio *Ready for Work* la miniempresa *Call me back*, un proyecto alineado con el propósito de ManpowerGroup de poner la Tecnología al servicio del Talento y la sociedad. Impulsado por alumnas del colegio Montserrat de Barcelona, *Call me back* es una app de seguimiento que permite realizar y simular llamadas al momento si una persona se siente acosada, permitiendo la geolocalización del usuario y posibilidad de llamada inmediata a la policía. El premio fue entregado por Montse Moliner, directora de Sostenibilidad de ManpowerGroup.



Banco de Alimentos

ManpowerGroup en España colabora desde el año 2013 con FESBAL (la Federación Española de Bancos de Alimentos) en la “Gran Recogida”; una campaña que tiene por objetivo ayudar a aquellos colectivos con difícil acceso a bienes de primera necesidad.

Debido a la situación de pandemia, la campaña de donación de alimentos de la edición 2021 fue diferente por motivos de seguridad y no se recogieron alimentos, animándose a donar económicamente en las cajas de los centros, o de forma online, para recoger fondos con los que adquirir alimentos para las personas necesitadas. Para apoyar la campaña, en ManpowerGroup se puso en marcha una acción solidaria lúdico-deportiva dirigida a todos los empleados de la compañía. ManpowerGroup donó 3 kilos de comida por cada inscripción a la actividad de zumba online incluida en la iniciativa My Balance de nuestra Propuesta de Valor al Talento, y por cada receta solidaria compartida a través de nuestro canal de comunicación interna Yammer, lo que se materializó en una donación de más de 200 kilos de comida.



Se apuntaron a las clases de zumba

+50 voluntarios

Se compartieron 10 recetas saludables que fomentan el aprovechamiento y contribuyen a reducir el desperdicio.



7.2.1.3 Las acciones de asociación y patrocinio

Participamos 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, 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.

Así, 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 (Club Excelencia en Gestión, AED, APD, American Business Council, Multinationales por Marca España), como de los ámbitos de los recursos humanos (Aedipe, Factor Humano), las relaciones laborales (ADiReLab), las tecnologías y la digitalización (Fundación I+E, DigitalES, Ametic), y la sostenibilidad (Forética, Junior Achievement), entre otros. Además, forma parte de Cámara de Comercio de España, de la American Chamber of Commerce, y de la patronal Asempelo.

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.

7.2.1.4 Subcontratación y proveedores

En ManpowerGroup creemos que las empresas tienen la responsabilidad de contribuir positivamente al cambio social. 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. Mantenemos una política de “tolerancia cero” con respecto a la trata de personas. Esta política también se extiende a todas nuestras relaciones laborales.

Nuestras expectativas respecto a la relación comercial con nuestros partners de negocio también se describen en el Código de Conducta y Ética Empresarial, en la Política Global de Compras y Proveedores, y a nivel local en la Política de Compras de ManpowerGroup España.

Los equipos de finanzas de cada país tienen a su disposición una descripción detallada de la política global de compras y proveedores en el Manual de Procedimientos y Políticas Globales. Se requiere que cada director general y director de finanzas de las operaciones locales de ManpowerGroup certifique el cumplimiento de esta política y de todas las leyes y regulaciones locales durante el proceso global “Quarterly Internal Control Checklist” que se realiza trimestralmente. El equipo de servicios de auditoría interna de ManpowerGroup realiza auditorías periódicas de las prácticas locales, de manera presencial y online, con el objeto de revisar los procesos y velar por el cumplimiento de los procedimientos del grupo.

Tal y como se describe en nuestra política global de compras, en ManpowerGroup queremos asegurarnos de que nuestros proveedores entienden y se comprometen con los principios descritos en el código del proveedor, que se basa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Principios Éticos de Atenas.

El desarrollo de una política de compras responsable y sostenible es un reto importante y por eso en ManpowerGroup damos preferencia a las adquisiciones coherentes con la estrategia global de la empresa. Creemos que nuestros valores deben ser compartidos y aceptados por todos nuestros proveedores y partners, y esperamos que éstos operen de manera ética y gestionen su impacto en el medio ambiente responsablemente.

Nuestro enfoque local

ManpowerGroup 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.

La necesidad de adquirir bienes y servicios deberá ser identificada por el usuario y deberá estar debidamente aprobada por su director o responsable de acuerdo con el circuito de autorizaciones en vigor de ManpowerGroup.

El Departamento de Compras y Control del Gasto es el encargado de seleccionar el proveedor y llevar a cabo la negociación del contrato o acuerdo marco sobre el que se efectuarán las compras que requiera la compañía.

Cada año, el proceso de implementación de la Política de Compras se audita en el marco de la renovación de nuestros certificados de calidad ISO 9001 por parte de la empresa de auditoría externa AENOR. 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.

Nuestra Política de Compras local puede consultarse en la Intranet corporativa Conectad@s.

Proceso de Homologación de Proveedores

El Departamento de Compras y Control del Gasto procederá a la homologación de los proveedores que suministren productos/servicios recurrentes o que sean proveedores estratégicos para ManpowerGroup.

El proceso de homologación de proveedores por parte del Departamento de Compras y Control del Gasto de ManpowerGroup España se basa en un conjunto de procedimientos, documentos y criterios (en su mayoría marcados por la norma ISO 9001 y consensuados con el Departamento de Calidad) que incluye, entre otros: la cumplimentación del documento “Template Homologación de Proveedores”, la aceptación y firma por parte del proveedor del documento Estándar de Privacidad de ManpowerGroup; la aceptación y firma del Protocolo de Proveedores de ManpowerGroup.

El Departamento de Compras y Control del Gasto evaluará la información recibida y determinará si

el proveedor es apto para prestar sus servicios a ManpowerGroup.

En ManpowerGroup España, todos los proveedores estratégicos están obligados a reconocer y firmar nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial durante su proceso de homologación.

El formulario de homologación o “Template Homologación de Proveedores” que se comparte con los proveedores requiere, además, de la presentación de certificados que den garantías suficientes para ser aprobados como proveedores y se centra en las siguientes áreas críticas:



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 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.

Criterios ambientales

A nivel global, nuestra Política Global de Gestión Ambiental establece la premisa de que adoptaremos medidas 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. La empresa ha diseñado un plan de acción global que tiene por objetivo reducir las emisiones de CO2 en un 50% o más para 2030. En términos prácticos, esto se traduce en ubicar nuestras oficinas

en edificios ambientalmente sostenibles o certificados; seleccionar equipos de iluminación, electrónicos e informáticos de bajo consumo; arrendamiento de automóviles de bajas emisiones para nuestras flotas; la compra de alfombras modulares y pintura con baja emisión de compuestos orgánicos volátiles (COV) para nuestras oficinas, entre otros.

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, como por ejemplo, facilitando la sustitución de máquinas de cápsulas de café de plástico por máquinas de café en grano; la utilización de dispensadores de filtración y/u osmosis en lugar de garrafas de agua; la implementación de la utilización de productos de limpieza ecológicos.

Criterios sociales

Además de gestionar el impacto ambiental de nuestras compras, queremos que estas 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.

Junto con 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 (un gestor personal telefónico, consultas telefónicas de salud o asuntos legales, tele farmacia, gestión de trámites administrativos, servicio de ITV). Las ventajas y servicios asistenciales de este programa (Plan For U) están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año, en cualquier parte de España.

Además, ManpowerGroup colabora con Samsic Social, Centro Especial de Empleo especializado en la prestación de servicios integrales de limpieza, servicios auxiliares, servicios de recepción y consejería, entre otros. La mayoría de los profesionales de Samsic Social cuentan con algún tipo de discapacidad. Los servicios



de limpieza utilizados por ManpowerGroup en nuestra sede Talent Tower están contratados a este centro.

En ManpowerGroup utilizamos los servicios de DISJOB como portal de empleo para personas con discapacidad.

7.2.1.5 Consumidores

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.

En la compañía 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.

A partir de 2021 se ha asentado el nuevo sistema de satisfacción del cliente y colaborador con la herramienta Medallia, lo que permite un mayor índice de respuesta. Las insatisfacciones o quejas se gestionan de acuerdo con el proceso “Close the Loop” establecido en la metodología NPS adoptada para las marcas Manpower y Experis.



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	39
1. Nuestra Política de Medio Ambiente	40
2. Nuestras prácticas medioambientales	41

Cuestiones medioambientales

En el marco de nuestro compromiso global y respeto por el medio ambiente, en ManpowerGroup somos responsables con las comunidades en las que operamos a escala mundial 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. La adopción del trabajo remoto y la reducción de los viajes de negocios durante la pandemia han puesto de manifiesto oportunidades para que organizaciones como la nuestra reduzcan su impacto medioambiental aún más. A medida que reconstruimos mejor como parte de la recuperación, nos comprometemos a ajustar nuestro modelo de negocio para respaldar formas de trabajo sostenibles.

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.

Continuaremos invirtiendo en habilidades, innovación y tecnología para acelerar el progreso hacia un nuevo futuro del trabajo que sea más sostenible, más verde, más inclusivo y equitativo.



1. Nuestra Política de Medio Ambiente

La Política Global de Gestión Medio Ambiental de ManpowerGroup está publicada en nuestra web corporativa global y 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 Ética y Conducta Empresarial, documento que recoge distintas áreas relacionadas con las prácticas laborales y los derechos humanos, tales como el respeto mutuo, la diversidad e inclusión, salud y seguridad, acoso, sostenibilidad y también medidas relacionadas con la ciberseguridad en el trabajo. 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 Departamento 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 contempla la prevención de riesgos laborales, la protección ambiental y la promoción de la salud, 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.

ManpowerGroup se compromete con 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 asume los siguientes principios:

01

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.

02

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.

03

El Sistema se completa con la realización de auditorías periódicas para verificar su correcto funcionamiento y puesta al día.

04

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.

05

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.

06

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.

07

Asignar recursos suficientes para el desarrollo de las actividades preventivas, ambientales y saludables.

08

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.

Esta política, como parte integrante de la gestión general de ManpowerGroup, se desarrolla mediante todas las actuaciones descritas en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, de Medio Ambiente y de Empresa Saludable.

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

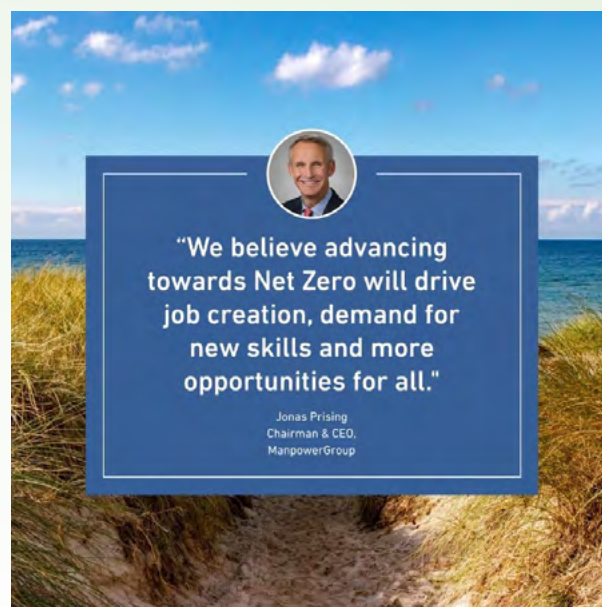
2. Nuestras prácticas medioambientales

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 nivel global, llevamos mucho tiempo comprometidos con la transparencia en cuestiones relacionadas con el clima, compartiendo nuestra información con el Carbon Disclosure Project (CDP). ManpowerGroup en España reporta sus consumos de energía 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.

ManpowerGroup participa activamente en el proyecto “Alliance of CEO Climate Leaders” del Foro Económico Mundial, en el que recientemente firmó, 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 compañía global, hemos implantado iniciativas para contribuir con nuestras acciones a la consecución del ODS 13 Acción por el Clima. Como parte de las líneas de actuación en favor del planeta, la empresa ha diseñado un plan de acción global que tiene por objetivo reducir las emisiones de CO2 en un 50% o más para 2030 y ser empresa Net Zero antes de 2045. La iniciativa Science Based Targets ha validado este plan. Tener los objetivos de acción climática basados en la ciencia suponen un aspecto clave para alcanzar el impacto cero en las emisiones de gases de efecto invernadero.



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, solicita la auditoría de una tercera parte independiente y técnicamente capacitada para validar el cálculo.

Todas las sedes y oficinas de ManpowerGroup en España están inscritas 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.



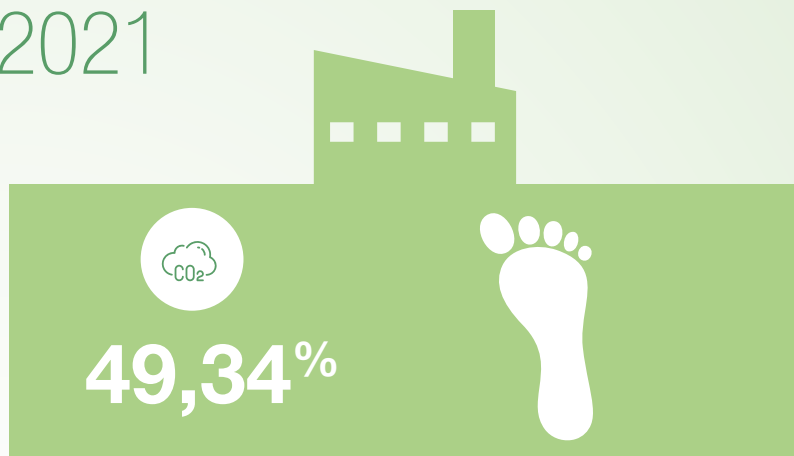
Huella de carbono en 2021



Emisiones directas de GEI

458,17

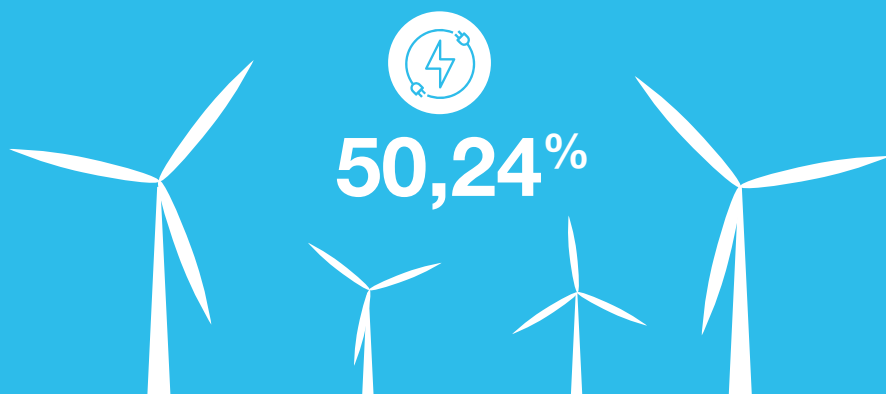
toneladas de CO₂eq



Emisiones indirectas de GEI
(electricidad)

466,51

toneladas de CO₂eq



Otras emisiones indirectas de GEI

3,95

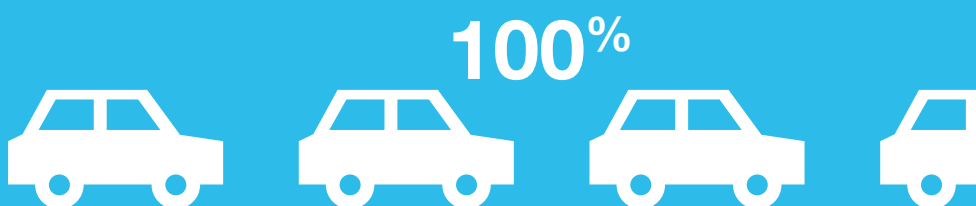
toneladas de CO₂eq



TOTAL

928,64

toneladas de CO₂eq



Alineada con la política de reducción de la huella de carbono, en 2021 ManpowerGroup lanza a todos sus empleados una encuesta sobre movilidad laboral y hábitos de vida para cuantificar la cantidad de CO₂ emitido antes de la pandemia y la cantidad que emitimos en la actualidad, a la vez que se cuantifica el gasto de tiempo y dinero que supone la movilidad laboral. Este estudio de movilidad que compara los movimientos del año 2019 con los realizados en 2021 ha servido para conocer en profundidad nuestros hábitos de movilidad, analizar en cuáles podemos incidir, y optimizar todavía más los desplazamientos que nuestros empleados realizan.

Nuestra política medioambiental fija objetivos para reducir el consumo de energía de centros de datos y equipos informáticos (adquisición de ordenadores de alta eficiencia, uso del almacenamiento de datos en la nube, etc.), y para reducir el consumo de energía y las emisiones de la flota de vehículos para uso corporativo. La política de renting de vehículos anima a utilizar vehículos ecológicos con la incorporación de modelos híbridos para reducir progresivamente las emisiones de CO₂ totales de su flota de vehículos.

Uso sostenible de los recursos

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. Impulsamos el uso de las nuevas tecnologías (vídeo y teleconferencias) de tal manera que permitan optimizar los tiempos de viaje para reuniones y ganar calidad de vida y tiempo familiar. Todos los roles comerciales disponen de dispositivos móviles de trabajo. Trabajamos en un entorno Office 365 que nos ayuda a consolidar nuestra cultura rápida y ágil combinando nuestras herramientas de colaboración (Teams, Skype, Yammer, etc).

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.

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 nuestras oficinas. Sin químicos, ni plásticos adicionales de envases, lo que contribuye al cuidado del medio ambiente reduciendo la huella de carbono.

En todos nuestros centros de trabajo fomentamos la cultura de mesas limpias y la oficina sin papeles. Con esta filosofía queremos conseguir además promover la sostenibilidad reduciendo los documentos que necesitan ser imprimidos, salvaguardar la confidencialidad evitando que la documentación circule o se deposite en sitios indebidos y aumentar la movilidad física de los empleados.

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.

Como resultado de nuestra política de papel cero:

5,50
toneladas

Emissiones de CO₂
generadas por la
impresión de papel

2021

9,59
toneladas

Emissiones de CO₂
generadas por la
impresión de papel

2020



875.446
páginas impresas

2021

1.705.742
páginas impresas

2020

El éxito en la reducción de nuestras emisiones, que ya habían disminuido en el año 2020 con motivo de la pandemia y el confinamiento domiciliario, es resultado de la consolidación de aplicación de las medidas ambientales en la organización.



En cada centro de trabajo existen puntos de reciclaje con contenedores para tóneres, papel, plástico y pilas y, dentro de los offices, contenedores para residuos orgánicos.

210 tóneres
usados 67

2021

2020

Además, se dispone también de contenedores específicos para destruir documentación confidencial y procesos formales para reciclar material y equipos informáticos o de telefonía.

1.505
kilos

Material
informático
obsoleto
reciclado

386
kilos

2021

2020

En 2021 se han destruido más de 13 toneladas de documentación confidencial. Los soportes de documentación recogidos quedan destruidos, irreconocibles e irrecuperables mediante un proceso mecánico de trituración en micropartículas que se gestiona conforme a las leyes medioambientales estatales, autonómicas o europeas para asegurar que dicha información no puede ser reconstruida, evitando así su uso por parte de terceros. Los diferentes residuos generados por la trituración son entregados a gestores finales con la aplicación de procedimientos medioambientales óptimos para su valoración, reciclado o eliminación.



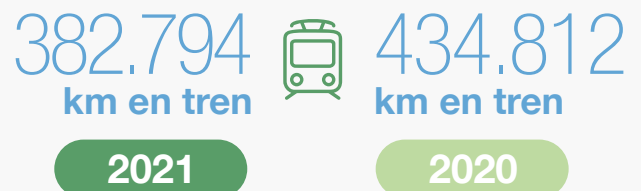
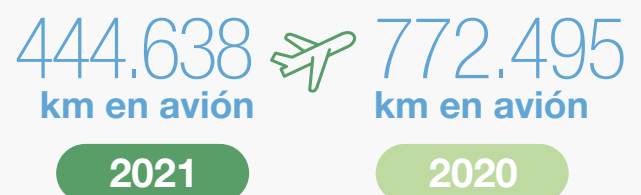
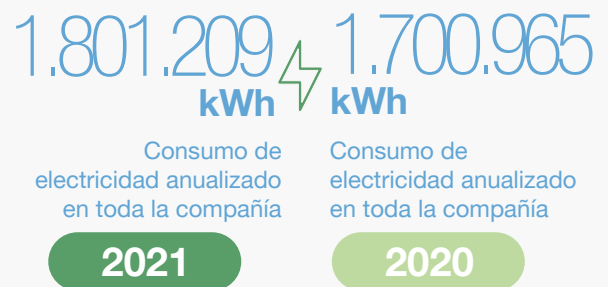
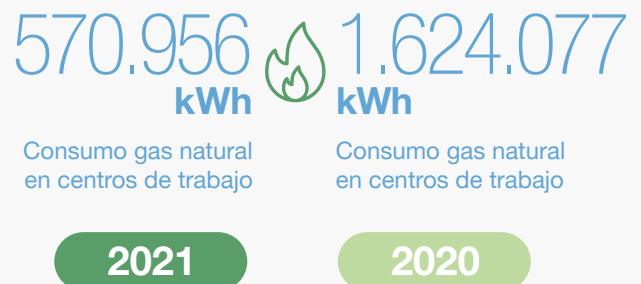
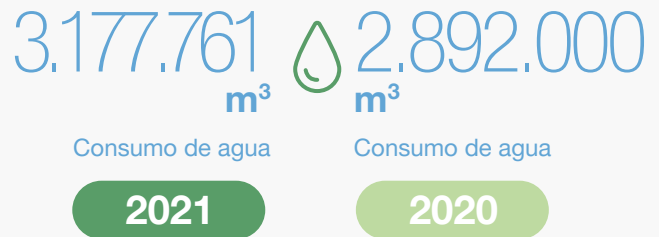
Los edificios centrales y las oficinas de mayor número de metros cuadrados disponen de iluminación LED.

Las cisternas de los inodoros son modelos que permiten una baja descarga de agua y se cuenta con termostatos y sistemas de iluminación programables. 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.



Otras medidas adoptadas dieron como resultado:



El 100% de nuestras sedes y oficinas en España están certificadas por la ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental.

Promovemos hábitos y conductas respetuosas con el medioambiente a través de nuestra área de Empresa Saludable & Medio Ambiente en la Intranet corporativa Conectad@s.



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...

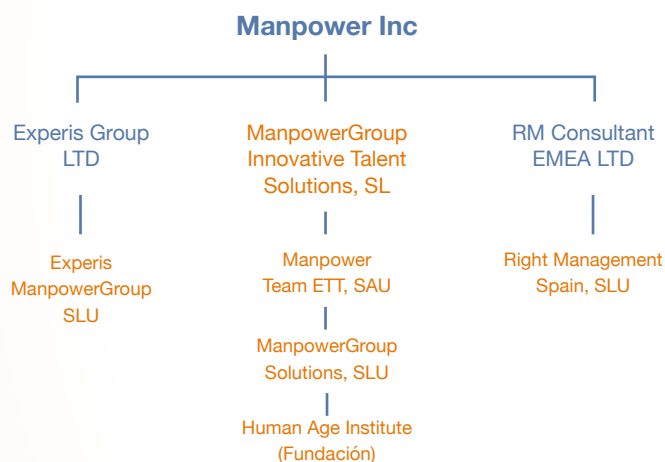
Perfil de la compañía	46
Visión y valores	48
Modelo de negocio y estrategia	49
Nuestras marcas	49
Derechos Humanos	51
Líderes en excelencia y marca de confianza	54

Perfil de la compañía

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:

1. MANPOWERGROUP INNOVATIVE TALENT SOLUTIONS, S.L.
2. MANPOWER TEAM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.U.
3. MANPOWERGROUP SOLUTIONS, S.L.
4. EXPERIS MANPOWERGROUP, S.L.U.
5. RIGHT MANAGEMENT, S.L.U.
6. FUNDACION HUMAN AGE

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



Las empresas que conforman ManpowerGroup en España han decidido la implantación de un sistema Global de Riesgos y Compliance, que comienza necesariamente 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.

Asimismo, el Modelo de Gestión de Riesgos y Compliance replica el modelo a nivel de cada empresa

y a nivel de grupo, con las lógicas diferencias que deben aplicarse, y dentro de cada empresa a cada línea de negocio, logrando así una uniformidad en la comprensión el alcance del Modelo y de la gestión de los riesgos, creando una sólida cultura de compliance y permitiendo un tratamiento coherente de los riesgos transversales, además de hacer posible que la flexibilidad de movimiento de los empleados de las empresas del grupo no supongan distorsión en la gestión de los riesgos de cada empresa.

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 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 puede consultarse 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.

Ahora más que nunca 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.

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

- Adquirir conocimiento de las tendencias en sus áreas de expresión anticipando las 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.

Todas las iniciativas son verificadas por el Comité de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo (Compliance) antes de ser propuestas al Consejo de Administración. Evolucionar hacia una cultura empresarial en el que la toma de decisiones esté sustentada en el análisis y gestión de los riesgos aporta la predictibilidad y confianza demandadas en los mercados financieros y en toda la sociedad.

Sistema de Gobernanza

El Executive Leadership Team (ELT) de ManpowerGroup España ha de proteger los intereses a largo plazo de nuestros grupos de interés (colaboradores, clientes, asociados y candidatos), garantizando la creación de valor y fomentando una cultura acorde con nuestros valores. Creemos que un modelo de dirección corporativa sólido es imprescindible para sentar las bases de un negocio responsable y sostenible.

- Comité de Dirección Corporativa
- Comité de Dirección de Negocio
- Comité de Nombramientos y Retribuciones
- Comité de Auditoría y Control Financiero
- Comité de Gestión del Riesgo y 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.



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.

Nuestro propósito como compañía siempre nos ha movido a contribuir más y más en la sociedad. Las acciones y la capacidad de innovación de las empresas son esenciales para afrontar los actuales desafíos ambientales y sociales, y generar las transformaciones necesarias para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que como empresa nos hemos comprometido: Educación de Calidad (4), Igualdad de Género (5), Trabajo Decente y Crecimiento Económico (8), Reducción de las desigualdades (10), Acción por el Clima (13) y Alianzas para lograr los objetivos (17).

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 de buen gobierno.

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 empleos que les resulten motivadores y trascendentes, tanto en lo personal como en lo profesional, se nutre de nuestros tres grandes valores corporativos: **Personas, Conocimiento e Innovación.**

Nuestro compromiso como organización es seguir contribuyendo al propósito corporativo de conectar cada día a más personas con un empleo relevante para su vida, ayudarles a liberar su potencial humano, y asegurarnos de que participan equilibradamente del desarrollo económico y social de su entorno.

Nos preocupamos por conocer las expectativas de cada persona y por desarrollar sus habilidades. Nuestra experiencia en la Estrategia de Talento nos permite aportar a nuestros clientes soluciones innovadoras, haciendo de la mejora continua una herramienta para optimizar nuestro trabajo. Impulsamos nuestros compromisos sociales, éticos, laborales y ambientales, cumpliendo con los requisitos legales y fomentando nuestros valores corporativos. Con todo ello, ofrecemos soluciones de mayor valor a nuestros colaboradores y clientes, consiguiendo crear una relación de mutua confianza.

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 81 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

ManpowerGroup organiza sus unidades de negocio en el mundo por regiones. Así, ManpowerGroup España se engloba dentro de la Región Mediterránea, 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. Desde 2021, Francisco Ribeiro es el Country Manager de ManpowerGroup en España, liderando así la dirección nacional de las marcas Manpower, Experis y Talent Solutions.

Fundada en 1988, ManpowerGroup España cuenta con más de 30 años de experiencia en el mundo del empleo. Con 70 oficinas propias en todo el país y nuestra sede Talent Tower en Madrid, somos más de 1.000 profesionales y colaboramos con más de 2.500 empresas clientes. Nuestras oficinas están certificadas por las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

La compañía ofrece sus servicios tanto a pequeñas y medianas empresas de todos los sectores como a las más grandes corporaciones multinacionales. 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.



Modelo de negocio y estrategia

La pandemia del COVID-19 ha acelerado la digitalización del consumidor y de las empresas, de su propio modelo de negocio y del equipo profesional que las compone. Todas las posiciones que se creen en los próximos años estarán necesariamente impactadas por la tecnología. A la vez que multitud de puestos de trabajo queden obsoletos, la propia tecnología creará al menos 85 millones de empleos hasta el año 2025.

Nuestro conocimiento de la tecnología, la transformación cultural y la gestión del talento en todo ese proceso juega un papel clave para empresas y profesionales, y puede ayudarles a resolver sus dos grandes preocupaciones: qué tipos de empleos que se crearán, qué hacer para acceder a ellos y cómo pueden aprovechar las empresas este momento de crisis para evolucionar.

Es necesario que las organizaciones actualicen las estrategias de atracción, desarrollo y fidelización del talento. Además, su transformación tecnológica, sostenible y sólida, ha de basarse en la combinación óptima de recursos internos y externos, y para eso es clave poder contar con un asesoramiento que cubra las necesidades de las empresas de principio a fin.

En el predominio de la relación virtual/ digital sobre la presencial/tradicional, aparecen nuevas reglas de juego combinadas con otras tradicionales, pero

todas sustentadas en el axioma de la colaboración porque la colaboración genera confianza. En este sentido, ManpowerGroup es el partner de confianza para empresas y profesionales: 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 resultado último es una ecuación ganadora: la suma de talento y tecnología siempre se traduce en competitividad y generación de empleo.

Experis, Manpower y Talent Solutions, todas nuestras líneas de negocio y todos nuestros productos pueden contribuir a que empresas y profesionales aprovechen este momentum. Se suma a ellos la Oficina NextGen, una herramienta corporativa para apoyar la transformación para el tejido empresarial del país aprovechando la oportunidad presupuestaria de los Fondos Next Generation. Bajo el paraguas de la Oficina NextGen y su Hub de Agentes del Cambio colaboran empresas e instituciones públicas para definir y propiciar proyectos concretos que permitan acelerar la digitalización de los negocios y, con ella, su competitividad. Mejorar los ratios de emprendimiento entre los profesionales españoles, y acercar Educación y Empresa para reducir el desajuste del Talento -vía upskilling o reskilling-, es otra de las líneas de trabajo de la Oficina NextGen, que se ha propuesto ayudar a las pymes en su proceso de transformación digital y a las personas en su empleabilidad.

Nuestras marcas



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.



@ManpowerEspana



Manpower España



@ManpowerES



@ManpowerES



Manpower Academy España



Manpower TBO España

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. Ofrecemos soluciones innovadoras y tecnológicas durante todo el ciclo de vida de Talento aprovechando las capacidades de consultoría y análisis de ManpowerGroup.



Right Management Talent Solutions España

Además, ManpowerGroup impulsa en España Human Age Institute, 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, siendo esta labor parte de la estrategia de responsabilidad corporativa del grupo.



Human Age Institute España



@HumanAgeInsES

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 2021 superó los 600 millones de euros.

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



ManpowerGroup España



@ManpowerGroupES

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.



@ExperisEspana



Experis España



@ExperisES

Derechos Humanos

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, hemos declarado públicamente nuestro apoyo y respeto en defensa de los derechos humanos. ManpowerGroup 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 (OIT), en particular la adopción de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, aplicamos los más altos estándares de calidad y conducta empresarial ética garantizando procesos de selección y prácticas de empleo justas.

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 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. Esto se aplica a nuestros clientes, proveedores y partners. No operamos con ninguna entidad que favorezca el trato 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. No empleamos a menores de edad y disponemos de procesos estándar que verifican la edad y la idoneidad para el trabajo.

Las políticas sobre derechos humanos y trabajo justo se comunican a todos los empleados a través de la formación anual obligatoria sobre conductas éticas empresariales y del sitio web global de la compañía.

Nuestras buenas prácticas globales en la prevención y lucha contra la trata de personas han sido reconocidas por la UNGIFT, iniciativa de la ONU que lucha contra el trato de personas. En España ManpowerGroup es miembro de ONGs que apoyan prácticas sostenibles y justas entre las empresas y la sociedad tales como Forética o Junior Achievement.

Todos los empleados realizan formación obligatoria en diversidad y prácticas no discriminatorias cuando se incorporan a la compañía. Puede accederse a esta formación a través de la plataforma online powerYOU. Además, estos contenidos se incluyen también en la formación anual obligatoria sobre conductas éticas empresariales que el 100% de los empleados de estructura debe realizar.

Acciones para prevenir el acoso laboral

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud de este derecho, ManpowerGroup, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa. En este marco de principios, ManpowerGroup, se compromete a prevenir, evitar, resolver y sancionar las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso y esencialmente, el acoso sexual y por razón de sexo, como conductas discriminatorias que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación – Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad – Art. 18.2 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el Art. 19 del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su Art. 48, la obligatoriedad de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

ManpowerGroup dispone de un protocolo de acoso por el que 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. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

El protocolo de acoso de ManpowerGroup España está disponible para todos los empleados de la compañía en la Intranet corporativa Conectad@s.



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. Por ello, todos los empleados de ManpowerGroup debemos conocer, entender y seguir el Código de Conducta Ética y Empresarial de ManpowerGroup, y para promover y proteger nuestra marca debemos completar las formaciones obligatorias anuales correspondientes. Esta formación, que se hace llegar vía email, contempla el conocimiento del Código de Conducta Ética y Empresarial, así como de otras políticas éticas de la compañía, entre ellas la

de Anticorrupción, la de Obsequios, Entretenimiento y Patrocinios, la de Privacidad de Datos y de Blanqueo de Capitales.

La política, información y los procedimientos relativos a la privacidad de datos están disponibles en la Intranet corporativa Conectad@s y pueden consultarse públicamente en la página web de ManpowerGroup. Se incorpora documentación relativa a la privacidad en función de cada documento como puede ser propuesta de servicio, contratos, documentos de contratación de empleados, información a candidatos, formularios en web, firma de correo electrónico, etc.

En España, ManpowerGroup tiene implantada una Política de Gestión de Seguridad de los Sistemas de Información que permite mantener y mejorar el sistema de gestión de seguridad de la información basado en el análisis, la prevención y la mejora continua que alcanza a todas las actividades de la empresa.

La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales es una obligación impuesta a toda entidad que posea ficheros con datos personales por lo que la razón social Experis ManpowerGroup de ManpowerGroup España, dentro de su política de datos implantada en su organización, confecciona este documento que integra todas aquellas prácticas de gestión de seguridad de la información, en su sentido más amplio.

El sistema de gestión de la seguridad de la información de Experis ManpowerGroup está basado en los requerimientos de la norma UNE-ISO/IEC 27001, de cuya certificación dispone, y es de obligado cumplimiento para toda la organización de la compañía.



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, la última de ellas en 2020. Además, como parte de nuestro proceso global “Quarterly Internal Control Checklist (ICC)”, trimestralmente todos los directores generales y financieros de las operaciones locales deben certificar el cumplimiento de todas las políticas, leyes y regulaciones locales, incluyendo las de anticorrupción y antisoborno.

ManpowerGroup dispone de políticas de empleo locales que abordan los siguientes puntos:

- Plan de Igualdad
- Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información
- Propuesta de Valor al Talento

Estas políticas se comunican internamente a todos los empleados durante el proceso de onboarding, por email y pueden consultarse en la intranet corporativa.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las donaciones realizadas a entidades sin ánimo de lucro por la compañía en 2021 ascienden a 536.200€.



Líderes en excelencia y marca de confianza



Esta memoria de sostenibilidad corresponde al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 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.

Anexo

Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018, de información no financiera y diversidad (indicadores GRI Standards)

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio de la organización	GRI 102-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
	GRI 102-2		
	GRI 102-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía. Presencia y áreas de actividad	
	GRI 102-4	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
	GRI 102-6	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
	GRI 102-7	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Políticas	GRI 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestra Política de Medio Ambiente	
	GRI 103-3		
Principales riesgos	GRI 102-11	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
	GRI 102-15		
General	GRI 102-15	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
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 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
Usos sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
		GRI 301-1		
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
GRI 302-1				
GRI 302-4				
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
		GRI 103-2		
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
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 103-2	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 103-3		
Principales riesgos	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 102-15	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
		GRI 102-30		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía. Modelo de negocio	
		GRI 102-8	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
		GRI 405-1b)	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la organización	GRI 202-1	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. 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 102-35	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Empleo	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Organización del trabajo		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8 c)	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Salud y Seguridad	
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2	Implantación de políticas de desconexión laboral y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2	PLANETA. Cuestiones medioambientales. Nuestras prácticas medioambientales	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Salud y Seguridad	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Salud y Seguridad	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43	PERSONAS. Relaciones sociales. Organización del diálogo social	
		GRI 403-1	PERSONAS. Cuestiones sociales y relativas al personal. Salud y seguridad	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	PERSONAS. Relaciones sociales. Organización del diálogo social	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	PERSONAS. Aprendizaje y desarrollo. Formación		
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	PERSONAS. Aprendizaje y desarrollo. Formación		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		
	Planes de igualdad	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Políticas de atracción y selección	
		GRI 404-2			
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación Políticas de atracción y selección		
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	PERSONAS. Igualdad. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.			
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS 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 103-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos. Valores, principios, estándares y normas de conducta		
		GRI 103-3			
		GRI 412-2			
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 los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía		
		GRI 102-30			

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos. Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos. Valores, principios, estándares y normas de conducta	
		GRI 412-1		
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos. Procedimientos de diligencia debida y medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	
		GRI 103-2		
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 103-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos.		

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL 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 103-2	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Corrupción y soborno	
		GRI 103-3		
		GRI 205-2		
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 los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Perfil de la compañía	
GRI 102-30				

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2	PERSONAS. Sociedad. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	
	Impacto de la actividad de la organización en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1	PERSONAS. Sociedad. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43	PERSONAS. Sociedad. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	PERSONAS. Sociedad. Las acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 201-1	PRINCIPIOS DE GOBERNANZA. Derechos Humanos.	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	PERSONAS. Sociedad. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3	PERSONAS. Sociedad. Subcontratación y proveedores	
		GRI 308-1	PERSONAS. Sociedad. Subcontratación y proveedores	
		GRI 414-1	PERSONAS. Sociedad. Subcontratación y proveedores	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1	PERSONAS. Sociedad. Subcontratación y proveedores	
Consumidores	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17	PERSONAS. Sociedad.	
		GRI 103-2	Consumidores. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución	
		GRI 418-1		