



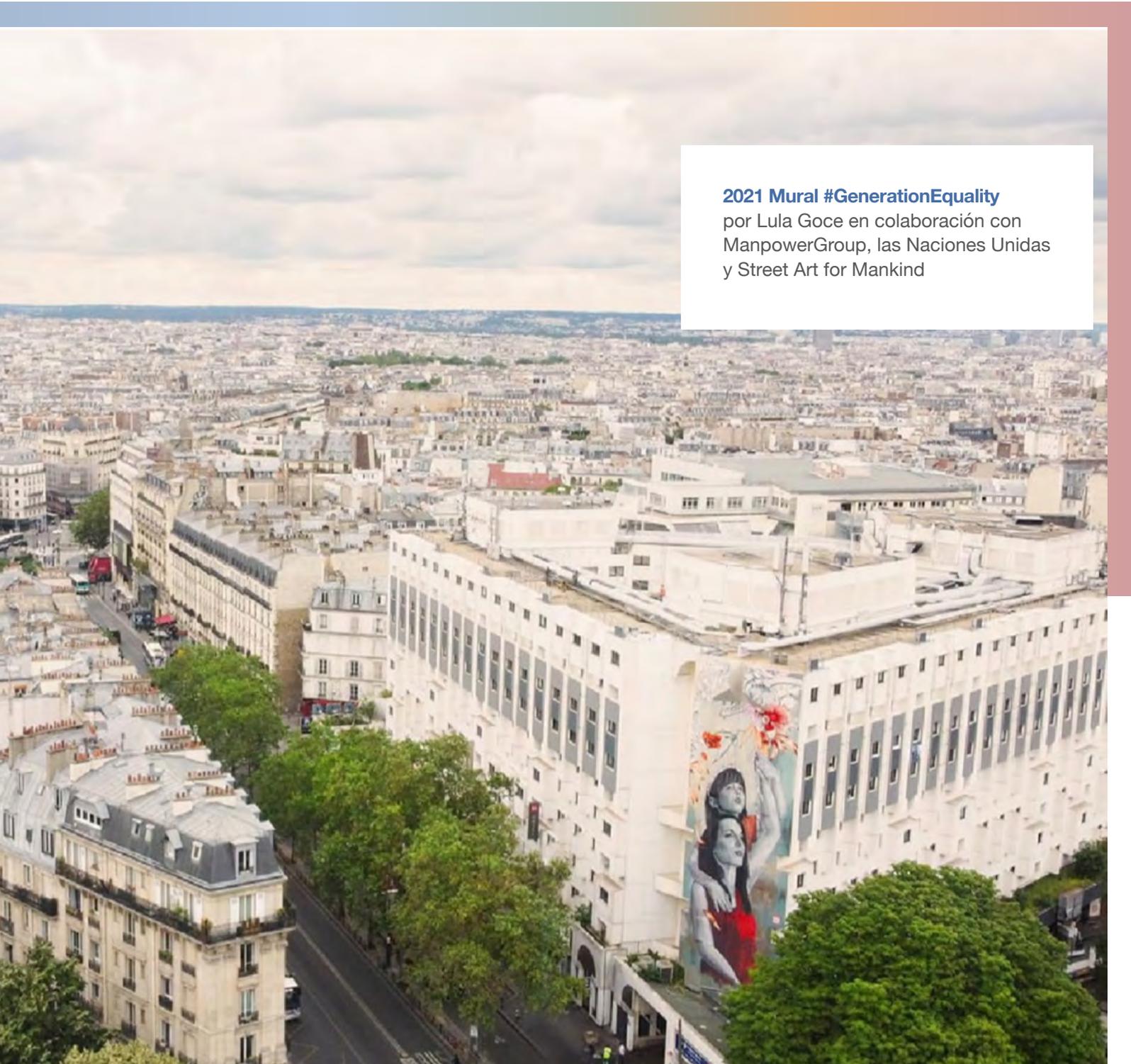
ManpowerGroup®

Working to change the world

Reporte ESG 2020 ManpowerGroup España

Bienvenido a “Working to change the world”

Mensajes de nuestro CEO y del Presidente de ManpowerGroup España, Portugal, Grecia e Israel

An aerial photograph of a city, likely Paris, showing a dense urban landscape with many buildings. A prominent white building in the foreground has a large mural on its side. The mural depicts two women, one in a red dress and one in a white dress, with a red flower. The sky is overcast with grey clouds.

2021 Mural #GenerationEquality
por Lula Goce en colaboración con
ManpowerGroup, las Naciones Unidas
y Street Art for Mankind

Únete a nosotros en *Working to change the world*

Por Jonas Prising

Chairman & CEO

Hoy en día se presta más atención que nunca a la acción **Medioambiental**, al **Impacto Social** y al buen Gobierno. La S de ESG – cómo las empresas crean un mayor valor compartido para todos- ha pasado a primer plano, con razón, a raíz de las crisis sanitarias, económicas y sociales en todo el mundo causadas por la pandemia en todo el mundo.

Lo que importa se mide, y por eso recibimos con satisfacción una mayor transparencia en materia de justicia social y acción climática. Ese es el motivo por el cual hemos incrementado nuestro compromiso con la ESG y con todas nuestras audiencias, apoyando las métricas comunes que se centran en las Personas, la Prosperidad, el Planeta y los Principios de Gobierno. El presente informe resume nuestros progresos y planes para 2020, con el fin de crear valor a largo plazo para los accionistas, al tiempo que operamos con un modelo de negocio sostenible que aborda los objetivos, a largo plazo, de nuestra empresa y de la sociedad en general.

Nuestro plan *Working to change the world* tiene por objetivo cuidar colectivamente de las personas y el planeta de forma más consciente y urgente. Avanzar hacia el Net Zero gracias a la medición y reducción de nuestro impacto climático, al tiempo que se impulsa la justicia social para hacer frente a las desigualdades, impulsará la creación de empleo y la demanda de nuevas competencias y creará oportunidades para todos.

Nuestro plan es la razón por la que nos comprometemos a capacitar y desarrollar a las

personas de forma rápida y a gran escala, utilizando la IA y el aprendizaje automático para que encuentren empleos significativos y sostenibles. Es por ello que defendemos el beneficio colectivo y desarrollamos estrategias antirracistas, así como a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión, de manera que las empresas puedan seguir creciendo y teniendo éxito mediante el acceso al Talento cualificado que necesitan.

La pandemia de Covid-19 puede y debe plantearse como una oportunidad colectiva para actuar con urgencia, potenciar ideas audaces y colaborar con empresas, gobiernos y mundo educativo. Ahora es el momento de reestructurar un futuro mejor y más prometedor para los trabajadores, un futuro más cualificado, más diverso y más orientado al bienestar de o que jamás podríamos haber imaginado. Únete a nosotros en “*Working to change the world*”

“

Nuestro plan *Working to change the world* tiene por objetivo cuidar colectivamente de las personas y el planeta de forma más consciente y urgente.

ESG, motor de competitividad

Por Raúl Grijalba

Presidente de ManpowerGroup España, Portugal, Grecia e Israel, Presidente de Human Age Institute, Presidente de Forética y del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible.

La supervivencia de cualquier compañía depende hoy más que nunca de su capacidad de incorporar políticas a su operativa diaria. Ya no es suficiente con reafirmarse en programas de Responsabilidad Social Corporativa: las organizaciones tienen que transformarse atendiendo a criterios ESG. Para las empresas, dar este paso ya es tan importante como en su momento fue abordar la digitalización. Hoy, la gran transformación es la sostenible.

Se trata de una transformación necesaria en cualquier tipo de organización y en cualquier localización y sector. En un primer momento, son las grandes corporaciones internacionales quienes están apostando por los criterios ESG, construyendo casos de éxito en materia de buen gobierno y medioambiente. En el futuro, sin embargo, todas las organizaciones de cualquier tamaño tendrán que impulsar políticas de sostenibilidad en su día a día. Muchos otros están naciendo de hecho para ofrecer productos o servicios de base sostenible. Sostenibilidad, en resumen, es el motor de la competitividad de las compañías actuales.

Dentro de los criterios ESG, donde más se ha avanzado en la última década ha sido en las políticas Medioambientales (E) y de Transparencia y Buen Gobierno (G). Las organizaciones han hecho un gran esfuerzo, que ha servido además para aumentar la concienciación de la opinión pública y el reconocimiento hacia al papel que las empresas juegan necesariamente en la sociedad.

Con todo, debemos ser más ambiciosos, especialmente tras la pandemia que estamos todavía

viviendo. En un momento como el actual, tenemos que acelerar nuestro impulso en el criterio Social-S, de la Sostenibilidad. Las organizaciones tenemos que volver a poner a las personas en el centro de nuestra acción, más allá del papel de empleador que por supuesto desempeñan en la sociedad. A través de proyectos, planes e indicadores de impacto, tanto a nivel individual -con organismos independientes- o en colaboración con otras entidades, debemos poner el acento en la S-Social, y a las personas en el centro de cualquier decisión.

Tanto la sociedad española como nuestra economía tienen que avanzar ante los retos de la digitalización y de la transición energética en los que está inmersa Europa. Contamos para ello con una sólida herramienta como es el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que marca el camino a seguir. Es necesario comenzar de inmediato a definir las nuevas competencias y perfiles profesionales que requerirá la puesta en marcha de ese Plan, y adaptar de manera urgente también los itinerarios formativos y los distintos desarrollos profesionales, en todos los sectores, en todas las regiones, en todas las empresas y para todas las personas.

Es así como estaremos poniendo el acento en la S-Social, y aprovechando la financiación NextGen en un sentido sostenible.

Nuestro deber como líderes empresariales es prepararnos para hacer frente a los retos que hemos identificado. Y la mejor forma de hacerlo es a través de las personas, los equipos, en definitiva, Talento con las competencias adecuadas. Al fomentar políticas de upskilling y reskilling, de diversidad y equidad, estaremos además ampliando el alcance y el futuro de nuestras compañías y generado un gran impacto en la sociedad.

Hoy, más que nunca, es momento de poner a las personas en el centro, conscientes de que las políticas ESG son motor de competitividad para las organizaciones.



Working to change the world

Nuestro plan y prioridades

Nuestro plan *Working to change the world*

2020 fue un año de cambio y rupturas y con el cambio llegan las grandes oportunidades. Inmersos como estamos en este escenario optimista, nos sentimos orgullosos de publicar *Working to change the world*, un plan que destaca los avances alcanzados en 2020 en tres pilares clave: **Personas y prosperidad, Planeta y Principios de Gobierno.**

Working to change the world recoge la evolución de nuestro plan y pilares de sostenibilidad. El objetivo no era otro que asumir mayores compromisos medioambientales y de buen gobierno en línea con las métricas comunes de ESG.

Nuestro enfoque refleja nuestro interés por dar prioridad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas en los que podemos tener un mayor impacto.

Creemos que las empresas, los gobiernos y las organizaciones sin ánimo de lucro tienen la responsabilidad compartida de invertir en el desarrollo de habilidades, que cambian rápidamente y aumentan la empleabilidad de las personas, fomentan la prosperidad, impulsan la igualdad y hacen contribuciones positivas al planeta y a toda la sociedad.

El año 2021 y los venideros deben asumirse como catalizadores de un nuevo futuro del empleo y ManpowerGroup se compromete a formar parte de la solución.



Nuestro plan *Working to change the world*



Personas y Prosperidad

Nos hemos fijado ambiciosos objetivos de Diversidad, Igualdad, Inclusión y Pertenencia, mediante la promoción de iniciativas a favor de la Diversidad y la Igualdad, y nos comprometemos a crear Talento para mejorar la empleabilidad y prosperidad de las personas:

- Alcanzar un 40% de mujeres líderes en la organización en 2024.
- Ofrecer medidas adicionales que faciliten a nuestros profesionales crecer en la organización, sentirse bienvenidos y participar de nuestra cultura. Invertir en nuestra cultura inclusiva para comprometer y desarrollar talento diverso.
- Promover la seguridad en el empleo a largo plazo mediante la formación (*upskilling, reskilling*), el fomento de la flexibilidad y el bienestar en el trabajo.



Planeta

Hemos diseñado un Plan de Acción por el Clima con objetivos ambiciosos y basados en la ciencia para reducir nuestro impacto en el planeta y alcanzar una huella de carbono cero en 2045.

- Compromiso con formas de trabajo sostenibles que van desde modelos de trabajo híbridos y flexibles, que permitan la participación de todos, hasta el *reskilling* y *upskilling* de puestos de trabajo significativos y que generen bajas emisiones de carbono.



Principios de Gobierno

Nos comprometemos a establecer altos estándares en nuestra industria y fuera de ella y a liderar el negocio a fin de que éste pueda crear valor, a largo plazo, para todos.

- Establecer normas éticas rigurosas para nuestra industria y los diversos públicos, y comprender la importancia de la confianza y la transparencia.
- Ser administradores responsables de la información y los datos que se nos confían y utilizar la tecnología y la IA ética por norma.
- Incorporar las mejores prácticas de gobierno corporativo.



Personas y prosperidad

Progreso e impacto: convertirnos en creadores de talento a escala; defender la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia; y mejorar la empleabilidad y la prosperidad para todos.

El trayecto de nuestro reporte.

Nos fundamentamos en la creencia de que dirigir un buen negocio significa contribuir a la sociedad en general y, durante muchos años, hemos sido transparentes a la hora de reportar nuestro impacto. Este año nuestro Plan y Pilares de Sostenibilidad ha evolucionado hacia nuestro plan ESG que tiene mayor alcance: *“Working to change the world”*.



En esta sección...

Defensa de la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia

Prioridad a la salud y el bienestar

Creadores de talento: *reskilling* y *upskilling* para el futuro

Construcción de comunidades resilientes

Innovación con impacto

Apoyo a personas y empresas para adaptarse y reinventarse a causa del COVID-19



Defensa de la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia

Hoy es más importante que nunca el liderazgo con propósitos, valores y una fuerte cultura inclusiva. Creemos que la cultura es el pegamento que mantiene unida la estrategia. Es la forma en la que todos pensamos y actuamos, nuestras creencias y comportamientos. Para atraer y mantener el talento cualificado y diverso, las empresas no pueden permanecer en silencio: necesitan tener voz y opinión. Nos comprometemos a mejorar continuamente la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para que todas las personas sientan que las diferencias son bienvenidas, respetadas, valoradas y que pueden aportar todo su potencial al trabajo. Estamos orgullosos de nuestro progreso en 2020 y nos comprometemos a avanzar más y más rápido en 2021 y en adelante.

- **Fortalecimos nuestra postura antirracista** y nuestro compromiso con la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB).
- **Ofrecimos una serie de conversaciones valientes** sobre la raza e interseccionalidad a más de 400 empleados en Estados Unidos.

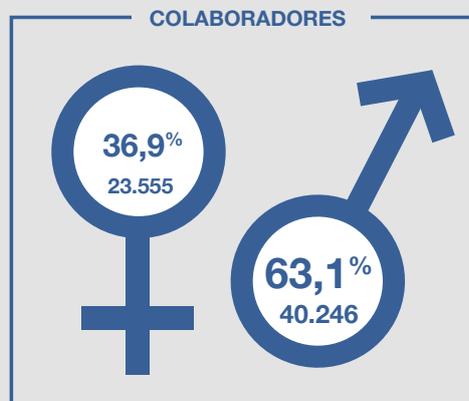
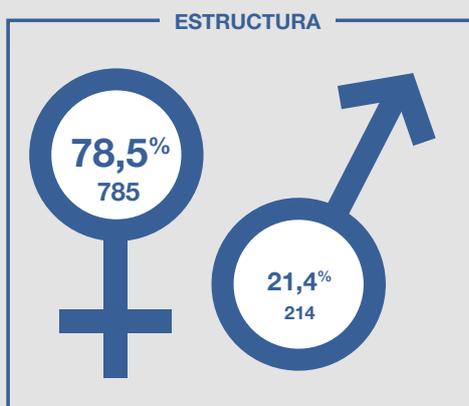
- **Establecimos nuestro Consejo de Diversidad de Norteamérica**, dirigido por el Presidente Regional, con representación en todos los niveles.
- **Lanzamos nuestra iniciativa Global Culture Matters** destinada a medir la idoneidad de la cultura a futuro, mediante una encuesta en toda la organización y grupos de discusión en los que participaron más de 400 empleados en el primer trimestre de 2021.
- **Se diseñó e impartió el programa INCLUDE** internamente y a los clientes a fin de ayudar a los líderes a incorporar el DEIB en las acciones y decisiones cotidianas.
- **Fuimos elegidos como el mejor lugar para trabajar para el talento LGBTQ+**, y nos sentimos orgullosos de liderar las conversaciones sobre palabras inclusivas #WordsatWork y sobre la inclusión LGBTQ+ de la mano del Foro Económico Mundial.



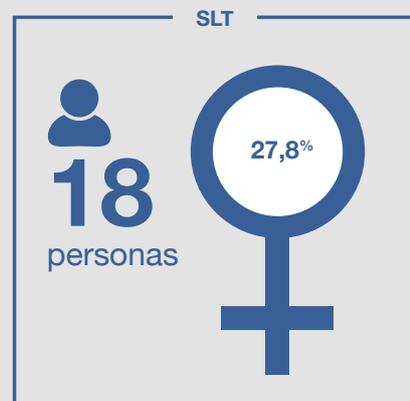
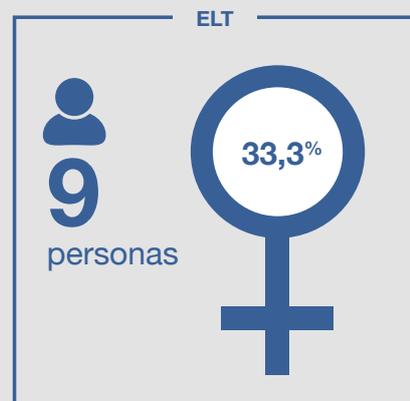
Avances hacia la paridad y la igualdad

Estamos comprometidos con la paridad de género como prioridad en materia de diversidad e inclusión en todas nuestras operaciones mundiales.

Nº total de mujeres vs hombres en 2020, tanto en estructura como en colaboradores y % que representan en cada colectivo



Composición del Equipo Directivo y % mujeres vs hombres



Igualdad

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

En ManpowerGroup creemos que las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de impulsar la empleabilidad de las personas y facilitarles un trabajo digno. 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 proporcionar empleo a personas de diferentes culturas, experiencias profesionales y talentos.

Todos somos diferentes y lo diferente nos hace ser iguales.

Somos una organización que está dedicada a fomentar la diversidad y el respeto por todas las personas, teniendo en cuenta sus competencias y habilidades y 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 de ManpowerGroup realizan la formación obligatoria en diversidad cuando se incorporan a la compañía a través de la plataforma online **PowerYou** y está englobada en el *Welcome Pack* que reciben todas las nuevas incorporaciones.

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, 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.



La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

En ManpowerGroup centramos nuestros esfuerzos sobre diversidad e inclusión en los siguientes aspectos:

- No discriminación de género. Contamos con campañas de comunicación positiva en redes internas y externas dando visibilidad al colectivo LGTBIQ+. Campaña #PrideMonth anual.
- Inclusión de personas con discapacidad
- Integración intergeneracional

Políticas de atracción y selección

- Garantizar que las condiciones de acceso a las vacantes cumplan siempre con nuestra política de igualdad, y no comporten discriminación de ningún tipo.
- 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 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 podrán contener requerimientos que no estén asociados

a esas funciones tales como sexo, edad, raza, discapacidad, orientación sexual e identidad de género.

- 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 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.



Contamos con el Informe “**7 pasos para la inclusión consciente**” que es una guía práctica para acelerar el acceso de las mujeres a posiciones directivas.

Hacemos seguimiento en las Entrevistas de Desarrollo anuales de la evolución de hombres y mujeres para potenciar, si es necesario, medidas de discriminación positiva. Los resultados de las entrevistas de desarrollo nos ayudan a establecer franjas salariales más justas y a elaborar una matriz de talento local en la que se pone el foco en la posición de la mujer para garantizar la promoción de ésta en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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 crecer en conocimiento y sumar en nuestros equipos mayor desarrollo personal y profesional, dándole más peso al potencial de desarrollo, *learnability* y compromiso.

Además, a través de **Manpower Agencia de Colocación**, colaboramos con los servicios públicos de empleo a escala nacional y regional. Ofrecemos orientación e intermediación laboral y asesoramiento a desempleados de larga duración que mayoritariamente tienen más de 45 años.

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



Prioridad a la salud y el bienestar

Durante la pandemia, nuestra prioridad fueron -como siempre en nuestra compañía- las personas. Gracias a nuestra experiencia, tecnología y asociaciones, hemos llevado a cabo iniciativas para que puedan estar seguras, ser productivas y recibir apoyo. En 2020, estamos orgullosos de:

- **Ser co-fundadores de la Alianza para la Reincorporación Segura al Trabajo**, una colaboración del sector convocada por la Confederación Mundial del Empleo, destinada a proporcionar a los empleadores las mejores prácticas de regreso al trabajo en condiciones seguras.

- **Apoyamos a nuestros 26,000 empleados en todo el mundo**, durante la pandemia, con el lanzamiento de nuestra plataforma OneLife Wellbeing y un conjunto de programas de bienestar.
- **Se introdujo el programa de conexión virtual entre pares TeamsBuddy** con la participación de más de 500 empleados en más de 40 países.



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

La Propuesta de Valor al Talento de ManpowerGroup en España se organiza en cinco pilares: **My Career, My Balance, My Benefits, My Talks y My Congrats.** **My Balance** 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:

- Flexibilidad horaria en entrada y salida, conjugando tardes libres, días de jornada intensiva y días inhábiles, y adaptados a necesidades personales temporales.
- Ampliaciones por maternidad y paternidad.
- Ticket guardería.
- Tarjeta regalo por el cumpleaños.
- **Plan e- Work:** facilita el trabajo en remoto.
- The Mamas and the Papas: nuestra iniciativa de Propuesta de Valor que recoge beneficios para las maternidades/paternidades recientes con servicios especiales de conciliación.
- **Plan 4u:** conjunto de ventajas y servicios gratuitos para profesionales y familiares.

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.

Si hay algo que la crisis sanitaria ha puesto en evidencia durante 2020, 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.

Comprometidos con el estado de alarma anunciado por el Gobierno, las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias en relación con el COVID-19, y nuestra prioridad que son las personas que formamos parte de ManpowerGroup y de cada una de sus marcas, en marzo de 2020 se decidía extender y maximizar el e-work a todos nuestros centros de trabajo. Así, garantizamos los servicios mínimos en todos los centros de trabajo, teniendo como prioridad la continuidad de todas nuestras actividades y organizándonos localmente en función de las necesidades de nuestros clientes y candidatos.

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.

Además, nuestra Propuesta de Valor al Talento la hemos focalizado en el proyecto #teacompañamos, que ha permitido acompañar a nuestros profesionales en los 3 ámbitos de su vida durante los meses difíciles de la pandemia:

El propio liderazgo individual, con nuestras inquietudes y emociones:

- Encuentros con expertos para profundizar en el liderazgo creativo en entornos de crisis y la gestión de emociones propias y de los equipos.
- Proyecto de acompañamiento 1to1 con voluntarios de la organización formados en psicología o coaching.
- Formación 100% online con un amplio catálogo de cursos accesible desde cualquier lugar y dispositivo.

- Servicio gratuito de asistencia, telefarmacia 24 horas u orientación legal.
- Actividades de vida saludable como yoga, fitness o zumba online.

Con relación a la familia y el entorno:

- Información sobre las medidas que el Gobierno ha aprobado sobre ayudas para los alquileres y qué pasos se deben dar pero especialmente se ha facilitado un asesor externo para poder consultar las preguntas que puedan surgir a cualquier persona al respecto.
- **#niunmayorsolo:** servicio de acompañamiento psicológico, compra a domicilio, instalación de botón SOS o en colaboración con DKV y Human Age Institute, la iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por ManpowerGroup.
- Talleres de orientación y mejora de la empleabilidad online para jóvenes con certificación en las 8 competencias seleccionadas por la Comisión Europea.

En 2020 incorporamos un punto de información único, dirigido a todo el Talento de ManpowerGroup, con el objetivo de recabar en un solo lugar la totalidad de las comunicaciones y herramientas elaboradas desde la compañía. Toda la información vinculada y complementaria sobre el COVID-19, como son las medidas preventivas, organizativas y orientaciones, o comunicaciones a clientes y colaboradores, quedaron recogidas en este nuevo portal que proporciona, además, una guía completa de nuestra propuesta de valor y procedimientos internos.

Salud y seguridad

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 y a los colaboradores que se asignan a clientes en el momento de la contratación.

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, disponible para todos los empleados, colaboradores y consultores a nivel global,
- se realiza cada 5 años y para los colaboradores cada 2 años de acuerdo con los términos estándar especificados en la Ley de Prevención 31/1995.

■ 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. Se debe dar formación sobre riesgos laborales a todos los colaboradores que se vayan a incorporar a clientes, tal y como se indica en “Formación de empleados en riesgos para la salud y la seguridad”.
- Se realizan visitas de entorno de trabajo que recogen información mínima de los lugares de trabajo. 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. Las visitas de entorno de trabajo se realizan en todos los clientes antes de incorporar a los colaboradores y el 100% de nuestros empleados están formados en prevención de riesgos laborales.

- Comité de seguridad y salud laboral en funcionamiento para el centro de trabajo Talent Tower.

- Medidas preventivas activas para lesiones por esfuerzo repetitivo (uso de sillas ergonómicas, reposapiés, etc.).
- Medidas preventivas activas para el estrés.
- Medidas preventivas activas para la exposición al ruido. No hay exposición al ruido relevante para tomar medidas según criterios legislación española, Ley 31/1995.
- Revisión médica obligatoria para todos los empleados. Es voluntaria, según artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Si un empleado no desea realizar la revisión, puede renunciar a ello comunicándolo por escrito.
- 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 MyBalance y MyBenefits 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. 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 OSHAS 18001, ISO 14001 e ISO 9001.

Datos de accidentes laborales/ absentismo en 2020:

ESTRUCTURA



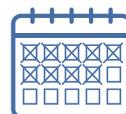
Total horas trabajadas

1.382.328



Accidentes de trabajo

0



Jornadas perdidas por accidente de trabajo

0



Muertes por accidente de trabajo

0

COLABORADORES



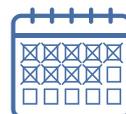
Total horas trabajadas

29.692.896



Accidentes de trabajo

992



Jornadas perdidas por accidente de trabajo

24.271



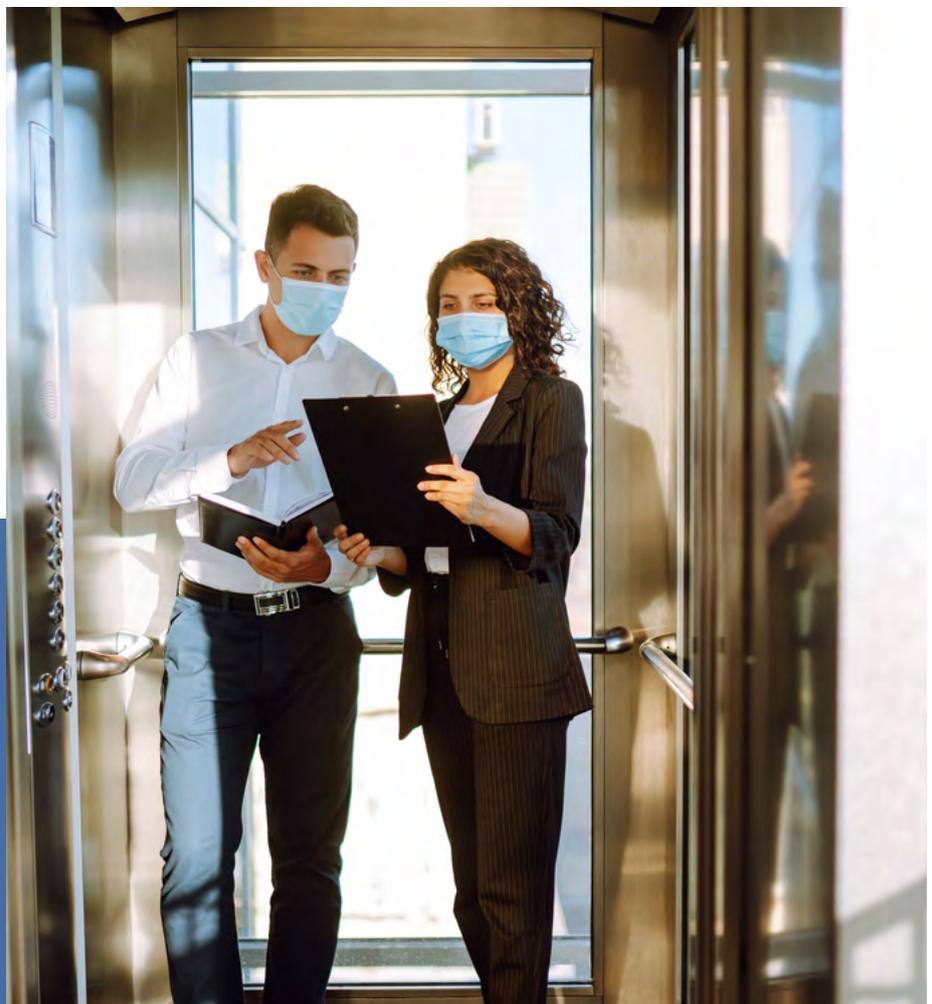
Muertes por accidente de trabajo

0

En mayo de 2020, ManpowerGroup cierra una alianza histórica a nivel global con otras dos importantes compañías del sector de los recursos humanos (Adecco Group y Randstad) con el fin de contribuir en la preparación de la nueva normalidad y agilizar la vuelta al trabajo de forma segura. Los tres promotores de la alianza piden a otros actores del sector que se sumen a la causa e invitan a colaborar a empleadores, sindicatos y organizaciones no gubernamentales.

Los CEOs mundiales de las tres organizaciones participan en un evento online en el que, bajo el título “Safely Back to Work: Perspectives & an Action Plan from HR Services Industry Leaders”, comparten protocolos y mejores prácticas en materia de seguridad en el trabajo y ofrecieron pautas para ayudar a las organizaciones y su Talento a reactivarse y volver a trabajar de forma segura, saludable y productiva.

Por otro lado, Human Age Institute, la iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por ManpowerGroup, apoya a DKV en la campaña #psicologosfrentealcovid, un programa gratuito de atención psicosocial a personas mayores y a la población, en general, con el objetivo de atenuar la percepción de soledad que muchos pudieron tener durante la alerta sanitaria.

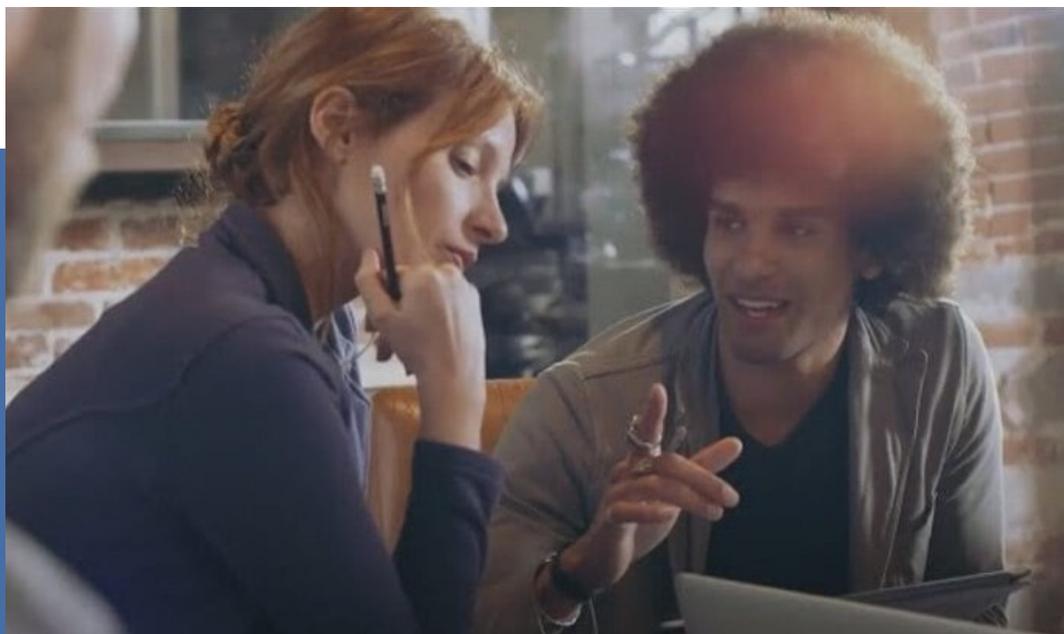


Reskilling y upskilling para el futuro

La escasez de talento está en su punto más alto de los últimos 15 años, por tanto, una revolución de habilidades se convierte en una necesidad más urgente que nunca. Nos comprometemos a ser Creadores de Talento a escala, a identificar trayectorias profesionales y a guiar a las personas para que den los pasos necesarios a fin de mejorar su empleabilidad y prosperidad a largo plazo. En 2020:

- **Llegamos a 60.000 asociados al mes en 14 mercados** a través de nuestro programa MyPath®, que ayuda a las personas a aumentar su empleabilidad y su potencial de ingresos. Hemos ampliado nuestro impacto: transformamos más de 120,000 vidas, y seguimos sumando.
- **Hemos convertido a 2.700 reclutadores en Talent Agents MyPath®**, al combinar su experiencia en reclutamiento con conocimientos basados en datos para proporcionar una mayor orientación, tutoría y evaluación a nuestros asociados.
- **En colaboración con JA Worldwide**, ofrecemos asesoramiento y formación para preparar a los jóvenes para el trabajo, con un impacto directo en 8,000 estudiantes de 26 países europeos.
- **Invertimos más de 10 millones de dólares** en la formación de los empleados.
- **Tenemos más de 105.000 empleados y asociados** mejor cualificados a través de 1,3 millones de cursos realizados en nuestra plataforma PowerYou.
- **Hemos impulsado las habilidades de venta de 1.345 empleados** a través de nuestra Academia de Ventas.
- **Aumentamos la experiencia de nuestros Líderes Emergentes & Futuros**, invirtiendo en su experiencia, educación y proyección para desarrollar y promover nuestra próxima generación de líderes.

Descubre cómo MyPath® está ayudando a las personas a evolucionar de un puesto a otro: su prosperidad aumenta al pasar de sectores en declive a sectores en crecimiento.



Desarrollo

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

Por ello hemos construido la Propuesta de Valor al Talento que se basa en 46 iniciativas clave para atraer, desarrollar y comprometer al mejor talento como parte del Ciclo de Talento Estratégico. Estas iniciativas están recogidas alrededor de cinco MYs (MyCareer, MyBalance, MyBenefits, MyCongrats y MyTalks) en el sitio web MyManpowerGroup, una plataforma también disponible como APP.

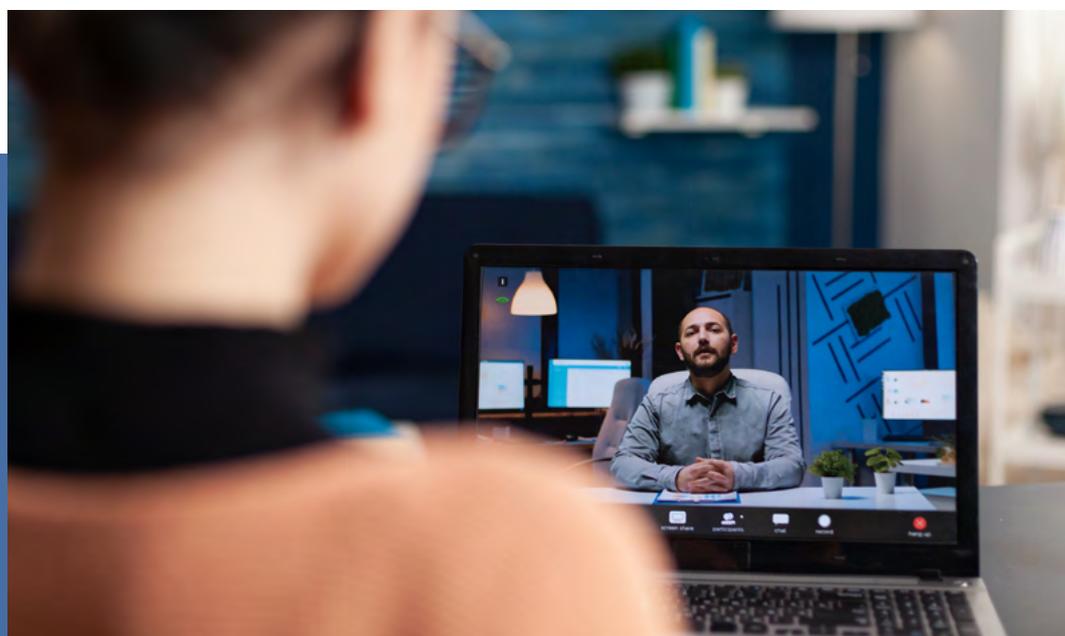
- **My Career:** es el marco de desarrollo establecido en la compañía que permite a las personas diseñar e impulsar su carrera profesional en ManpowerGroup.
- **My Balance:** es nuestro programa de medidas orientadas a conciliar los retos profesionales de nuestros empleados con su vida personal impulsando además hábitos de vida saludable.
- **My Benefits:** es el marco de beneficios que permite diseñar a nuestros empleados su propio plan de compensación total, así como medidas que les ayudan a gestionar su día a día.

- **My Congrats:** es nuestro plan diseñado para reconocer el trabajo de nuestros equipos y celebrar los éxitos.
- **My Talks:** cada uno de los canales de comunicación interna.

La iniciativa My Career permite el diseño e impulso de carrera profesional dentro de ManpowerGroup.

Diseñamos itinerarios específicos para las diferentes familias en las que se agrupan todos los puestos de trabajo de la compañía. 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.



Este modelo se presenta en una plataforma digital, PowerYou, en la que la experiencia del profesional se convierte en un paseo por la información clave, inspiraciones y acceso a todas las herramientas para la ejecución del propio plan individual de mejora y dibujo 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.

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.

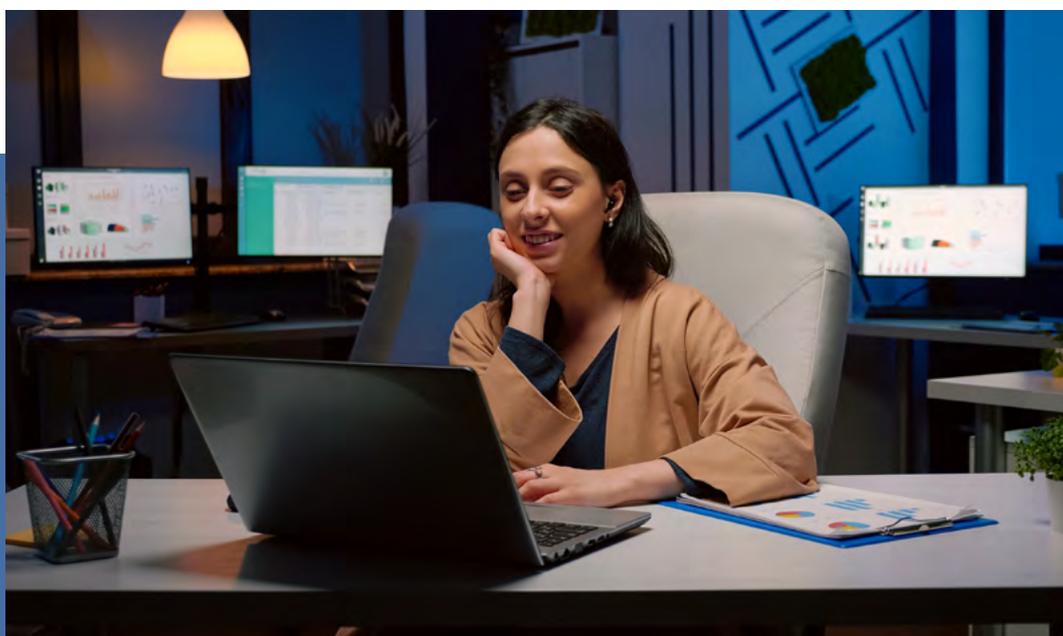
Todos los empleados y colaboradores tienen acceso a nuestra plataforma de aprendizaje online, **PowerYou** (con un amplio catálogo de cursos presenciales y online).

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. El 90% de los empleados realizan estas entrevistas y todos los roles de la compañía participan en este proceso.

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

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



Diseñamos y ofrecemos programas específicos para mantener o potenciar cambios que garanticen el desarrollo de los empleados.

Nuestros sistemas de desempeño orientado a objetivos y nuestros sistemas de gestión son evaluados según el modelo EFQM y garantizan la excelencia de nuestros procesos de recursos humanos.

Disponemos de la certificación Excelencia Europea 500+ Puntos EFQM certification.

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. 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.

Realizamos los procesos de atracción, selección y desarrollo, con el fin 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, alineado con las exigencias de la Responsabilidad Social Corporativa.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Empleados de estructura

Empleados que han recibido formación y han participado en actividades de desarrollo	1.930
---	--------------

Media de horas dedicadas a formación por empleado	2,79
---	-------------

Inversión en formación y actividades de desarrollo	333.463,35
--	-------------------

Colaboradores

Colaboradores empleados	63.936
-------------------------	---------------

Colaboradores que han recibido formación y han participado en actividades de desarrollo	107.502
---	----------------

Inversión en formación y actividades de desarrollo	3.799.044
--	------------------

FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Empleados que han recibido formación para prevenir la discriminación	999
--	------------

Empleados que han recibido formación para prevenir acoso en el entorno de trabajo	999
---	------------

Colaboradores que han recibido Formación en materia de derechos y responsabilidades de los trabajadores	63.801
---	---------------

Human Age Institute

Desde ManpowerGroup trabajamos en la mejora de la Empleabilidad de las personas y ayudamos a las compañías en el desarrollo de ciclos de Talento excelentes para que así puedan convertirse en organizaciones Human Age. 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 comparan sus experiencias profesionales.

En 2020, más de 900 compañías de todos los sectores y 20 instituciones públicas y privadas ofrecían apoyo a la iniciativa.

El empleo joven es el que más peso ha perdido en las últimas crisis económicas y también el que más dificultades encuentra en la recuperación. Las nuevas generaciones se enfrentan a un escenario complejo y en constante cambio. La irrupción de la tecnología en todos los ámbitos ha modificado nuestra realidad y, de forma muy evidente, ha impactado en el mundo del empleo.

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 2020, gracias a PowerYou, se impulsa la empleabilidad de 3.805 personas a través de las distintas herramientas que esta iniciativa ofrece a los jóvenes para alcanzar sus metas profesionales:

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 2020, Human Age Institute celebra 3 jornadas PowerYou Xperience en 3 universidades reuniendo a 300 alumnos en total (Universidad San Jorge, Universidad Loyola Andalucía y Universidad de Cádiz).

Así mismo, la iniciativa celebra 2 jornadas PowerYou Xperience con estudiantes de Formación Profesional con el Institut F.X Lluç i Rafecas, de Vilanova i la Geltrú (Barcelona) y con los institutos de la Comunidad Autónoma de Madrid, IES San Blas, IES Felipe Trigo Mostoles, IES Parque Aluche, IES La Arboleda y el IES Benjamín Rúa, reuniendo a 633 alumnos en total.

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

Human Age Institute y la Universidad de Barcelona,

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

Un total de 153 estudiantes son beneficiarios de los talleres específicos para impulsar la empleabilidad que se ofrecen desde el Talent HUB en 2020.

■ **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 2020, Espacio Human Age Institute-Loyola ofrece servicio de orientación individual y celebra talleres específicos para impulsar la empleabilidad a un total de 400 alumnos.

■ **Universidad CEU San Pablo**

En 2018, Human Age Institute y la Universidad CEU San Pablo alcanzan un acuerdo de colaboración que convierte a la institución educativa en impulsora de PowerYou University. En 2020, Human Age Institute celebra talleres específicos para impulsar la empleabilidad y 102 alumnos se benefician de los servicios ofrecidos.

■ **Universidad San Jorge**

Human Age Institute y la Universidad San Jorge alcanzan en 2019 un acuerdo de colaboración que también convierte a la institución educativa en impulsora de PowerYou University. En 2020, además de las universidades mencionadas, se celebran talleres virtuales con la Universidad Pontificia Comillas, Universidade Da Coruña, Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad Ramon Llull-Blanquerna. En total 550 alumnos se benefician de dichos talleres.

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 socio-laboral y realizar acciones de sensibilización hacia este colectivo.

Con un catálogo de acciones 360º 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 2020, 19 personas participan en este programa gracias a la colaboración de DXC, Hewlett Packard Enterprise, Ibercaja, HP, El País y Cadena SER.

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 2020, 12 personas con diversidad funcional participan en este programa.

Somos IT

Ante un escenario de desajuste en las posiciones IT muy por debajo de la demanda real, desde Human Age Institute diseñamos un conjunto de acciones dirigidas a estudiantes de nuevas tecnologías, tanto de enseñanzas regladas como no regladas, con la finalidad de hacer visible el talento y las oportunidades que existen en este ámbito para los jóvenes.

En 2020, 181 estudiantes participan en el programa Somos IT, una competición sobre tecnología, competencias tecnológicas y Futuro del Empleo cuyo objetivo es fomentar una cultura tecnológica participativa y mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Ciclos de webinars

La irrupción del COVID-19 nos ha hecho vivir momentos inéditos desde marzo de 2020. Desde entonces y durante todo el año, Human Age Institute ha querido apoyar a las personas en su empleabilidad a través de sesiones de orientación en formato virtual. Así, nacían unos ciclos de webinars en los que los asistentes tuvieron la oportunidad de reflexionar, junto a formadoras expertas de Human Age Institute, sobre los retos que plantea el mundo laboral actualmente y prepararlos a la vez para afrontarlos con conocimiento y herramientas prácticas que permitan ser más empleables. En 2020, 1.069 personas se benefician de esta iniciativa.

Construyendo comunidades resilientes

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible

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

Ante la situación social y epidemiológica producida por la alerta sanitaria del COVID-19, en abril de

2020 ManpowerGroup pone en marcha la campaña **#protegeempleo** con el objetivo de compartir las mejores prácticas que las empresas estaban llevando a cabo para preservar el empleo y minimizar el impacto social y económico de la crisis sanitaria. La campaña, enfocada a clientes, candidatos y la sociedad en general, se apoya en diferentes medios y canales para dar a conocer nuestras mejores prácticas, así como las de clientes y partners, en torno a la protección del empleo. Todo ello articulado a partir de una web que recoge las ofertas de empleo en los sectores considerados esenciales en ese momento; las principales medidas adoptadas por el Gobierno durante la crisis en relación con el mundo del empleo; las mejores iniciativas puestas en marcha por las empresas españolas para preservar el empleo así como el acceso a la plataforma Power You y a la web PowerYou Digital, entre otros muchos contenidos.

Como parte de esta campaña, se activa también una completa iniciativa de desarrollo profesional. A través de la plataforma Power You, se ofrecen más de 1.000 cursos gratuitos clasificados en cuatro categorías: habilidades para los negocios, habilidades digitales, certificaciones y habilidades informáticas. Un amplio catálogo de formaciones disponible en distintos idiomas y accesible desde smartphone, tablet y ordenador.

Asimismo, para facilitar el desarrollo de las habilidades digitales durante el periodo de confinamiento, se anima a acceder a la plataforma PowerYou Digital para conseguir la certificación en las ocho competencias seleccionadas por la Comisión Europea como clave para el desarrollo profesional en un entorno de transformación digital.

Además, durante esta etapa inicial de crisis global, ManpowerGroup se suma al **proyecto “Covichain Robots”**, iniciativa promovida por profesionales de los sectores de la sanidad, la investigación, la tecnología y los asuntos públicos, todos unidos a través de un objetivo común, contribuir al fin de la pandemia.

ManpowerGroup, mediante la aportación de la empresa, y las donaciones realizadas por el equipo directivo y los propios empleados, asume el coste de la selección y contratación de los ingenieros especializados que, a través de Experis, desarrollan la tecnología y la puesta en marcha de cuatro robots de última tecnología destinados a la realización de pruebas PCR de forma masiva en los centros sanitarios Instituto de Salud Carlos III y La Paz en Madrid, y Vall d'Hebron y Clínic en Barcelona.

En mayo de 2020, ManpowerGroup cierra una alianza histórica a nivel global con otras dos importantes compañías del sector de los recursos humanos con el fin de contribuir en la preparación de la nueva normalidad y agilizar la vuelta al trabajo de forma segura. Los tres promotores de la alianza piden a otros actores del sector que se sumen a la causa e invitan a colaborar a empleadores, sindicatos y organizaciones no gubernamentales. Los CEOs mundiales de las tres organizaciones participan en un evento online en el que, bajo el título "Safely Back to Work: Perspectives & an Action Plan from HR Services Industry Leaders", comparten protocolos y mejores prácticas en materia de seguridad en el trabajo y ofrecen pautas para ayudar a las organizaciones y su Talento a reactivarse y volver a trabajar de forma segura, saludable y productiva.

Por otro lado, Human Age Institute apoya a DKV en la campaña #psicologosfrentealcovid.

Como parte de su compromiso y retorno a la sociedad, colabora en la identificación de voluntarios para este proyecto de atención psicosocial a personas mayores y a la población, en general, totalmente gratuito, con el objetivo de atenuar la percepción de soledad que muchos pudieron tener durante la alerta sanitaria, y mitigar así sus necesidades psicosociales.

Voluntariado

ManpowerGroup promueve la participación de sus empleados en distintas actividades de voluntariado

corporativo con el fin de fomentar valores universales tales como la solidaridad y la cooperación, transformados en el compromiso con la sociedad.

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 XIV edición española, celebrada en mayo de 2020 y retransmitida en streaming por la situación de pandemia, participaron 18 equipos de alumnos de centros educativos de toda España. Se alzó con el premio Ready for Work la miniempresa Rurally, un proyecto alineado con el propósito de ManpowerGroup de poner la Tecnología al servicio del Talento y la sociedad.

Impulsado por tres alumnas del colegio SEK-Ciudalcampo, Rurally es una plataforma digital que conecta Talento, empresas y municipios rurales para dar una respuesta al problema de la "España vacía", facilitando la atracción de talento profesional que pueda trabajar en remoto, y así revitalizar zonas del entorno rural.

En la 31ª final europea, la *JA-YE Europe Company of the Year Competition* (COYC2020), más de 200 jóvenes de 35 países se dieron cita virtualmente.

Como partner de JA, ManpowerGroup también apoya el evento europeo. Resultaba ganador el proyecto Bubbles de Dinamarca, una solución tecnológica que, mediante la reducción del impacto acústico del entorno, ayuda a mejorar la comunicación entre educadores y alumnos con trastorno por déficit de atención e hiperactividad. Durante el transcurso del evento, también se hizo entrega del premio *Ready for Work* al equipo belga “Echooo” con su servicio 360° que permite a las empresas gestionar y reducir sus residuos a través de la tecnología y el análisis de datos.

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 2020 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.

Cientos de voluntarios se apuntaron a las clases online de yoga, mindfulness y zumba que a través de la iniciativa My Balance de nuestra Propuesta de Valor al Talento se realizaron durante la semana de la “Gran Recogida”.

ManpowerGroup realizó una donación de 3 kilos de comida por cada persona conectada a alguna de las sesiones del programa de Wellbeing previstas.

En total, se logró recaudar el equivalente a 2 toneladas de alimentos.

Las acciones de asociación y patrocinio

Participes 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, Multinacionales por Marca España), como de los ámbitos de los recursos humanos (Aedipe), las relaciones laborales (ADiReLab), las tecnologías y la digitalización (Fundación I+E, DigitalES,), y la sostenibilidad (Forética, Fundación SERES, Junior Achievement), entre otros. Además, forma parte de Cámara de Comercio de España, de AmChamSpain, y de la patronal Aempleo.

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

Nuestras adhesiones y acciones de patrocinio están así alineadas con los pilares esenciales de nuestro plan de Sostenibilidad.

Nº empleados total en 2020

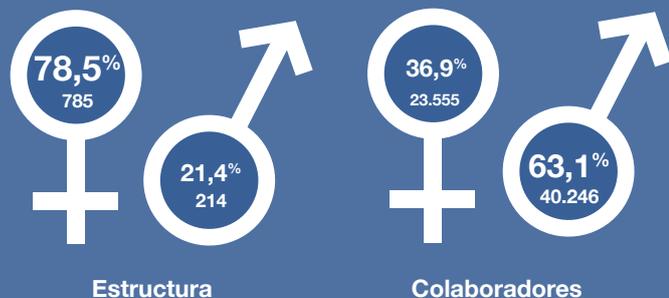
999

Estructura

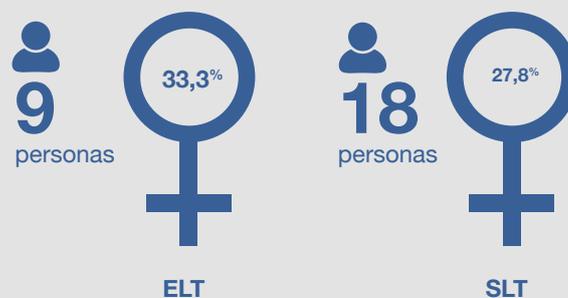
63.801

Colaboradores

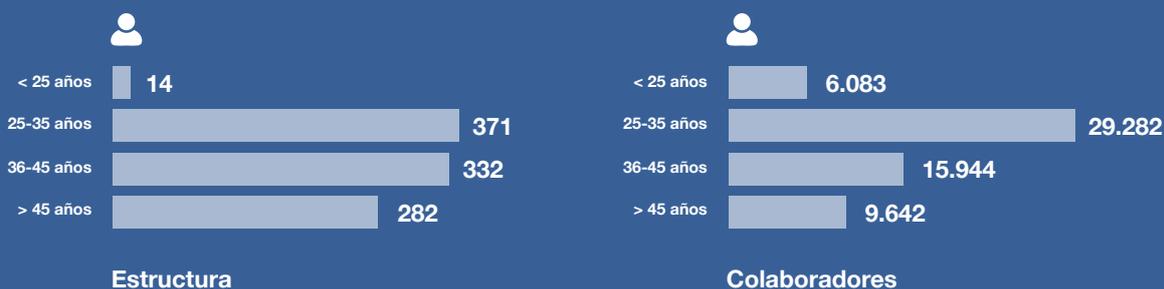
Nº total de mujeres vs hombres en 2020, tanto en estructura como en colaboradores y % que representan en cada colectivo



Nº miembros Board of Directors/ Executive Leadership Team y % mujeres vs hombres



% de edades más representadas (por orden), tanto en estructura como en colaboradores



% de categorías profesionales/ familias más representadas, tanto en estructura como en colaboradores

Estructura



Colaboradores según grupos profesionales de cotización

Peones	167.060
Oficiales de tercera y Especialistas	62.402
Auxiliares Administrativos	17.561
Oficiales de primera y segunda	8.287
Oficiales Administrativos	1.758
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.343
Subalternos	1.218
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	736
Ayudantes no Titulados	602
Jefes Administrativos y de Taller	585

Nº contratos realizados, estructura/colaboradores

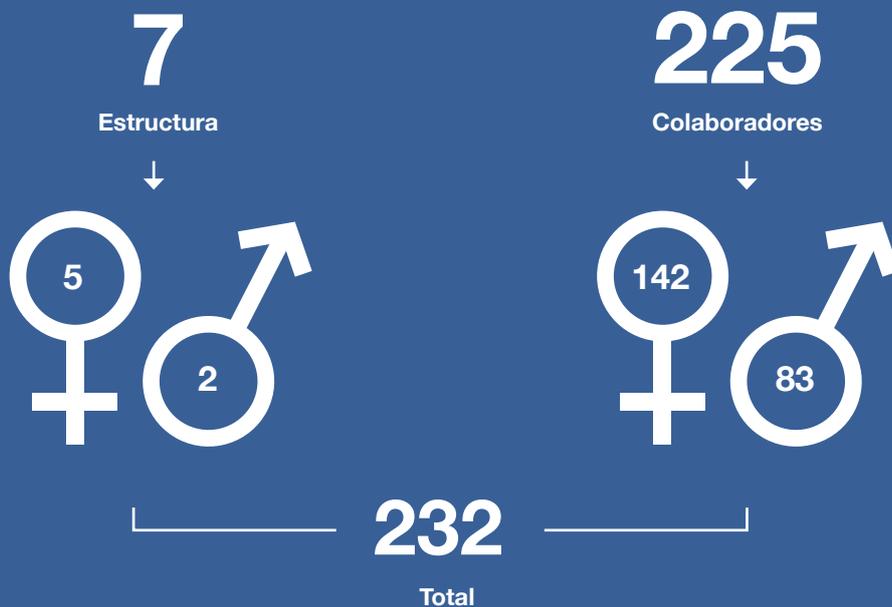
Estructura

1.020

Colaboradores

261.551

Datos discapacidad 2020



Planeta

Progreso e impacto en 2020: trazando nuestro camino hacia el Net Cero mediante el compromiso con formas de trabajo sostenibles, y el logro de ambiciones audaces, basadas en la ciencia, con el fin de minimizar nuestro impacto.



Cuestiones medioambientales

La política local de medio ambiente de ManpowerGroup contempla la prevención de riesgos laborales, la protección ambiental y la promoción de la salud, como elementos integrantes de la gestión de la organización.

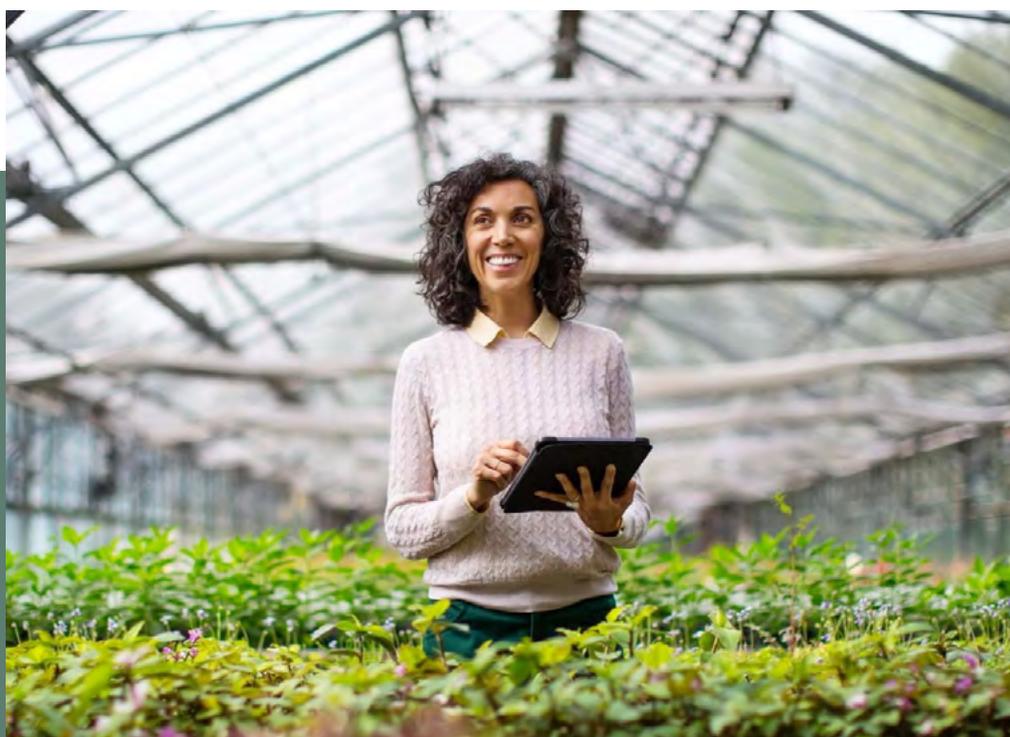
Por ello, el medio ambiente y la seguridad y salud de sus empleados es un requerimiento imprescindible en el diseño, la creación, el funcionamiento y mantenimiento de los equipos, procesos y productos en nuestra organización.

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:

- 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.
- Para conseguir los objetivos fijados, y dentro de su política de mejora continua ManpowerGroup, tiene 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.



Nuestras prácticas medioambientales

En ManpowerGroup hemos implantado iniciativas para contribuir con sus acciones a la consecución del ODS 13 Acción por el Clima. Todas nuestras sedes y oficinas están certificadas por la ISO 14001 de sistemas de gestión ambiental.

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.

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.**



Calificación
Energy Star



Equipos multifunción específicamente diseñados para simplificar las impresiones y **reducir el impacto medioambiental.**



Consumo energético de equipos en **2020:**

597 kWh
promedio mensual



0,80 /mes
promedio toneladas

9,59 anual
promedio toneladas

- El Sistema se completa con la realización de auditorías periódicas para verificar su correcto funcionamiento y puesta al día.
- ManpowerGroup se compromete a revisar su política anualmente en la Revisión del Sistema (PRLS 2.008), así como 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.
- 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.
- 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.
- Asignar recursos suficientes para el desarrollo de las actividades preventivas, ambientales y saludables.
- 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 la responsabilidad de la Dirección la difusión de esta política, junto a los objetivos que la desarrollan, a todos los niveles de la organización.

Se realiza un seguimiento trimestral de los espacios de trabajo para garantizar unas perfectas condiciones de seguridad y medio ambiente.

 1.705.742
142.000/mes
páginas impresas en 2020

 15
árboles +  48k
litros

Cada centro de trabajo dispone
de un **Punto de reciclaje.**



contenedores
específicos para
destruir
documentación
confidencial

y reciclar material y equipos
informáticos o de telefonía



En 2020 se han destruido más de 3,7 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, y equipos de trabajo Energy-Star.

Los empleados tienen a su disposición máquinas de agua con sistema de filtración en los distintos espacios comunes. Esta fórmula permite ahorrar en consumo de agua y energía.

El consumo de agua de la compañía en 2020 se ha mantenido en línea con los parámetros establecidos y no se han registrado desviaciones significativas.

El consumo de electricidad anualizado en 2020 en todo ManpowerGroup ha sido de 1.700.965 kWh.

Nuestra política 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.

Impulsamos el uso de las nuevas **tecnologías.**



se optimizan los tiempos de viaje para reuniones y ganar calidad de vida y **tiempo familiar.**



Nos ayuda a consolidar nuestra **cultura rápida y ágil** combinando nuestras herramientas de colaboración (Teams, Skype, Yammer, etc).

Reportamos los 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.

Como empresa de servicios profesionales, nuestro impacto medioambiental siempre ha sido relativamente bajo. 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 resistente y equitativo.

Principios de Gobierno

Progreso e impacto 2020: dirección responsable y transparente de un negocio, y establecimiento de altos estándares éticos para nuestra industria.



En esta sección...

Perfil de la compañía

Nuestros grupos de interés

Prácticas empresariales éticas y responsables

Líderes en excelencia



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:

- MANPOWERGROUP INNOVATIVE TALENT SOLUTIONS, S.L.
- MANPOWER TEAM ETT, S.A.U.
- MANPOWERGROUP SOLUTIONS, S.L.
- EXPERIS MANPOWERGROUP, S.L.U.
- RIGHT MANAGEMENT, S.L.U.
- FUNDACION HUMAN AGE

El organigrama societario actual del grupo es el siguiente:



Las empresas que conforman ManpowerGroup han decidido la implantación de un sistema Global de Riesgos y Compliance, que debe comenzar necesariamente por el Plan de Compliance Penal siguiendo la Normativa Penal, la instrucción de la Fiscalía y el esquema fijado pro la UNE 19601.

Asimismo, el Modelo de Gestión de Riesgos y Compliance se plantea como un modelo fractal, esto es, 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.

Propósito

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 profesionalmente y acompañando a las empresas en el desarrollo de sus ciclos de Talento y Tecnología.

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

Nuestro Plan de Sostenibilidad se sustenta en 4 pilares de acción contruidos en torno a la *learnability*

y la empleabilidad, con la misión de ayudar a las personas a estar preparadas para el mundo del empleo (Ready for Work), a fomentar su desarrollo (*reskilling* y *upskilling*), y a crear espacios de trabajo inclusivos (Inclusión y Diversidad) y respetuosos con el medio ambiente (Acción por el Clima). A través de este Plan de Sostenibilidad que define la gestión de nuestra organización, apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y alineamos nuestra contribución empresarial en materia de Educación, Igualdad, integración, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y Acción por el Clima.

ManpowerGroup colabora con gobiernos, clientes 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. Asimismo, nuestra compañía mantiene el firme propósito de favorecer la integración y la diversidad en los lugares de trabajo para que así todos los individuos puedan alcanzar sus metas.



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.

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: Personas, Conocimiento e Innovación. Con todo ello, ofrecemos soluciones de mayor valor a nuestros colaboradores y clientes, consiguiendo crear una relación de mutua confianza.

Nuestros Valores

- **Conocimiento:** Para nosotros es fundamental conocer el mercado y nuestra industria. Compartimos nuestro conocimiento, experiencia y recursos para ayudar a comprender la importancia de lo que sucede en el mundo del empleo y que eso permita dar la mejor respuesta a nuestros grupos de interés. Escuchamos activamente y actuamos en base a esa información para mejorar nuestras relaciones, soluciones y servicios.
- **Innovación:** Basándonos en nuestro entendimiento sobre el mundo del empleo, perseguimos de forma activa el desarrollo y la adopción de las mejores prácticas de todo el mundo. Lideramos en nuestro mercado, atreviéndonos a innovar y a ser pioneros. Alentamos el emprendimiento dentro de la compañía para fomentar el cambio, encontrar nuevas y mejores formas de hacer las cosas, lograr la mayor agilidad y crear valor añadido, aceptando riesgos, sabiendo que no siempre tendremos éxito, pero sin exponer nunca a nuestras partes interesadas.
- **Personas:** Somos una compañía con una estrategia People First que pone a las personas en el centro, porque creemos que el Talento es el principal diferenciador de las organizaciones. Nos preocupamos por las personas y la importancia que tiene el empleo en sus vidas. Las respetamos como individuos, confiando en ellas, dándoles apoyo y permitiéndoles alcanzar sus metas laborales y personales. Les ayudamos a desarrollar sus carreras profesionales a través de la planificación del empleo, el coaching y la formación. Reconocemos la contribución de todos y cada uno de los agentes de nuestro éxito.



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 cerca de 30.000 profesionales y colaboramos con más de 400.000 empresas cliente.

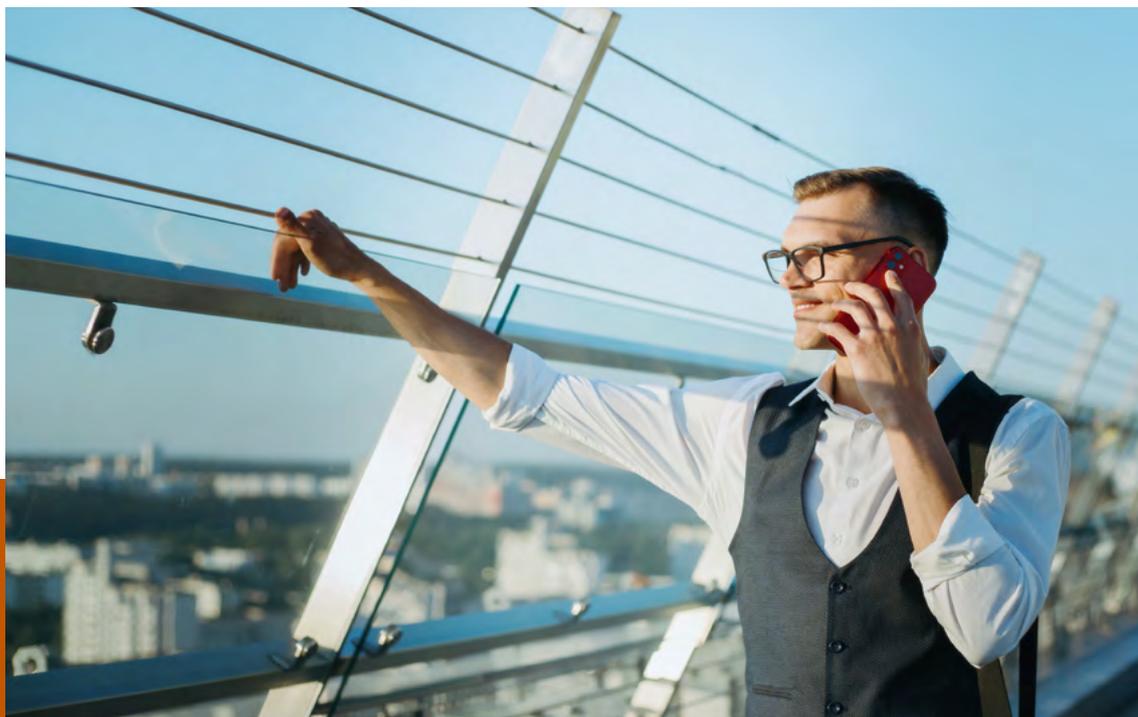
Además, ayudamos a reorientar la carrera profesional de más de 30.000 personas y formamos a más de 11 millones de personas al año.

ManpowerGroup en España

ManpowerGroup organiza sus unidades de negocio en el mundo por regiones. Así, ManpowerGroup España se engloba dentro de la Región Mediterránea de ManpowerGroup, que incluye además Portugal, Grecia e Israel.

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 800 profesionales y colaboramos con más de 3.000 empresas cliente. Nuestras oficinas están certificadas por las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2015 y OSHAS 18001:2007.

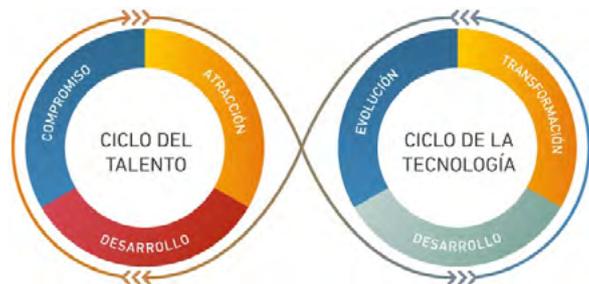
La compañía ofrece sus servicios tanto a pequeñas y medianas empresas de todos los sectores como a las más grandes corporaciones multinacionales. En nuestro afán por ofrecer la mejor respuesta a las necesidades de nuestros clientes, ManpowerGroup trabaja con distintas marcas especializadas en las fases del ciclo de Talento.



Modelo de negocio y estrategia

El Ciclo del Talento y el Ciclo de la Tecnología

Nos encontramos en una era de transformación, impulsada por el Talento y la Tecnología. Para dar respuesta a las necesidades del Futuro del Empleo, en ManpowerGroup acompañamos a nuestros clientes en un proceso de Transformación que nace de la perfecta simbiosis entre personas e innovación. Para ello hemos unido el Ciclo de Talento y el Ciclo de Tecnología, dando así respuesta a las nuevas necesidades que plantea el Futuro del Empleo. La conexión y retroalimentación que existe entre ambos garantizan el éxito y el crecimiento de las organizaciones.



La realidad compleja y cambiante en la que personas y organizaciones desarrollan su actividad requiere capacidad de adaptación y aprendizaje constante. Así, la *learnability* se convierte en la competencia clave pues garantiza la empleabilidad de las personas y la sostenibilidad de las organizaciones.

Nuestras soluciones

En ManpowerGroup contamos con soluciones únicas e innovadoras para que Talento y Tecnología sean la palanca de cambio de las compañías.

Ciclo del Talento

ManpowerGroup ofrece soluciones para todo el ciclo estratégico del Talento. Conocemos el mercado laboral y las necesidades de las compañías y sabemos lo

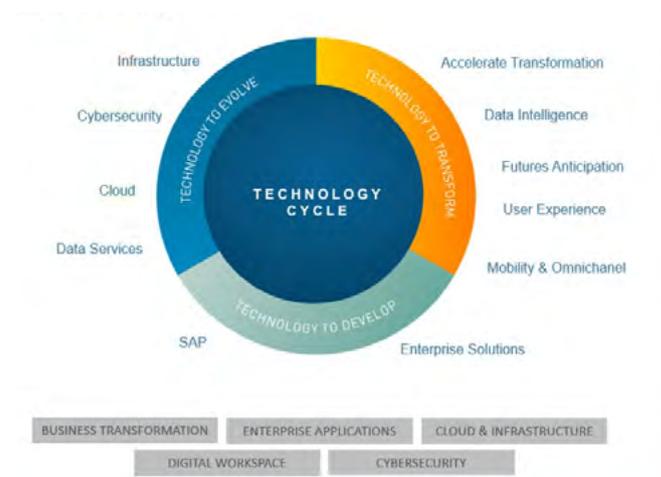
importante que es gestionar e implementar soluciones innovadoras para atraer, desarrollar y comprometer Talento. Como líderes en el ciclo de empleabilidad, promovemos soluciones en todas las áreas, ayudando a las personas a conocer las necesidades del mercado, a desarrollarse y a activarse.



Ciclo de la Tecnología

La Tecnología mejora la experiencia del Talento y aumenta el alcance y la eficiencia de los procesos de atracción, desarrollo y compromiso.

Desde ManpowerGroup alteramos el statu quo de los departamentos de Recursos Humanos para dar un salto estratégico que aumenta exponencialmente su capacidad de aportar valor a la organización.



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.

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.

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.

Además, ManpowerGroup ha puesto en marcha en España Human Age Institute, la mayor iniciativa sobre talento en nuestro país. 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.

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 2020 superó los 600 millones de euros, correspondiendo un 20% de esta cifra a la sociedad Experis, no incluida en este informe. Estas cifras se mantienen en línea con las logradas en 2019.

Manpower, Experis y Talent Solutions, como marcas de ManpowerGroup, están lideradas por una dirección general que reporta directamente al presidente ejecutivo de la operación en nuestro país.



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. Nuestros valores nos identifican y nos sitúan al frente de las empresas del sector a nivel mundial.

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.

INVERSORES

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

CLIENTES

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.

COMPROMISO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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 compra 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.

Prácticas empresariales éticas y responsables

Estamos orgullosos de establecer un alto estándar para nuestra industria y de defender la conducta empresarial ética y el empleo responsable en toda nuestra red mundial. En 2020:

- **Más de 30.000 empleados completaron más de 60.400 horas de formación** sobre nuestro Código de conducta, ciberseguridad y privacidad de los datos, así como otras normas para un negocio ético y responsable.
- **Pusimos a disposición de todos los empleados una línea directa de ética global** para que todos los empleados puedan orientarse y reportar incumplimientos.
- **Compartimos con todos los empleados consejos de ciberseguridad en casa** para reforzar las defensas mientras se trabaja a distancia.
- **Publicamos la Política Global de Derechos Humanos** para reforzar nuestro liderazgo en el sector y defender las prácticas de contratación éticas, la flexibilidad en el empleo equilibrada con la seguridad, y las oportunidades para que las poblaciones vulnerables e insuficientemente representadas desarrollen habilidades en demanda y participen en la economía formal.
- **Hemos obtenido importantes reconocimientos**, como el de La compañía más ética del mundo, otorgado por Ethisphere, por undécimo año; fuimos incluidos en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad, por duodécimo año; y obtuvimos las categorías de platino, oro y plata de EcoVadis en más de 20 países y a nivel mundial.



Derechos Humanos

Valores, principios, estándares y normas de conducta

Uno de nuestros valores, el de las Personas, tiene que ver con el respeto que tenemos por ellas como individuos y la importancia que tiene el empleo en sus vidas. Creemos que todas las personas deben tener la oportunidad de trabajar. Además del estricto cumplimiento de la legislación laboral de cada país, incorporamos prácticas laborales justas y responsables en todas nuestras operaciones diarias.

Como participantes activos de [United Nations Global Compact](#), hemos declarado públicamente nuestro soporte 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. 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. En ManpowerGroup 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 UN.GIFT, iniciativa de la ONU que lucha contra el trato de personas. En España ManpowerGroup es miembro de entidades que apoyan prácticas sostenibles y justas entre las empresas y la sociedad tales como Forética, Junior Achievement o Fundación SERES.



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

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de resolver los conflictos de interés o aquellos conflictos de interés aparentes para proteger a nuestra empresa y a los accionistas. Estos conflictos pueden surgir en el curso de la actividad en la cual los intereses personales podrían comprometer o dar la impresión de comprometer nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas y actuar en bien del interés de nuestra empresa y los accionistas. La notificación y divulgación es fundamental para su resolución.

El **Código de Conducta Ética y Empresarial de ManpowerGroup** constituye la base de nuestro compromiso por garantizar prácticas empresariales éticas. Promueve una conducta honesta en la organización a la vez que proporciona mecanismos para informar de cualquier situación que incumpla los principios en él contemplados.

- Irregularidades contables o informes financieros falsos
- Soborno y corrupción
- Conflicto de intereses
- Difusión de información deliberadamente falsa
- Acoso o discriminación
- Uso indebido de los activos de la compañía
- Regalos y ocio
- Uso de información privilegiada
- Robo o fraude
- Vulneración de las leyes sobre antimonopolio/competencia

Nuestro Código de Conducta Ética y Empresarial está disponible en nuestra web corporativa global www.manpowergroup.com, en nuestra web corporativa local www.manpowergroup.es y en nuestra Intranet local. Además, se entrega a la firma de contratos laborales, durante el proceso de onboarding de nuevos empleados y a proveedores.

Evitar vulneraciones del código no se trata solo de cumplir con la ley. Creemos que trabajar con

integridad y tratar a los demás con respeto fomenta una cultura que apoya la innovación y nos ayuda a todos a tener éxito. Debemos informar, tan pronto como sea posible, de cualquier actividad que se sospeche que es ilegal, fraudulenta o poco ética.

Nuestra empresa investigará todos los informes con prontitud y los tratará con carácter confidencial en la medida de lo posible, protegiendo el anonimato de cualquier persona que informe de buena fe de una posible infracción y no tolerará represalias contra ninguna persona. Los empleados pueden dirigirse a sus managers directos, al responsable de cumplimiento ético local o global.

ManpowerGroup tiene un responsable de cumplimiento ético global que, en coordinación con el responsable a nivel local, gestiona la formación anual obligatoria sobre conductas éticas empresariales, realiza el seguimiento de las medidas globales o locales que se implementen en esta materia y actúa como contacto para cualquier informe de conductas poco éticas.

A través de la línea directa de ManpowerGroup “Global Ethics Hotline” los empleados pueden reportar cualquier vulneración de las políticas y principios de nuestra empresa o comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo del que sean testigos o tengan conocimiento, incluyendo discriminación y acoso, en cualquier parte del mundo. Se puede acceder a esta línea desde la web corporativa global y local, la intranet corporativa, el [Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup](#) y otros soportes visuales presentes en las distintas oficinas de la compañía. Existe un procedimiento para investigar la información recibida y tomar las medidas disciplinarias adecuadas. 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.

ManpowerGroup dispone de protocolos de acoso para cada unidad de negocio y de un sistema de registro y gestión de las quejas o insatisfacciones que pueden presentar nuestros clientes, candidatos o colaboradores.

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.

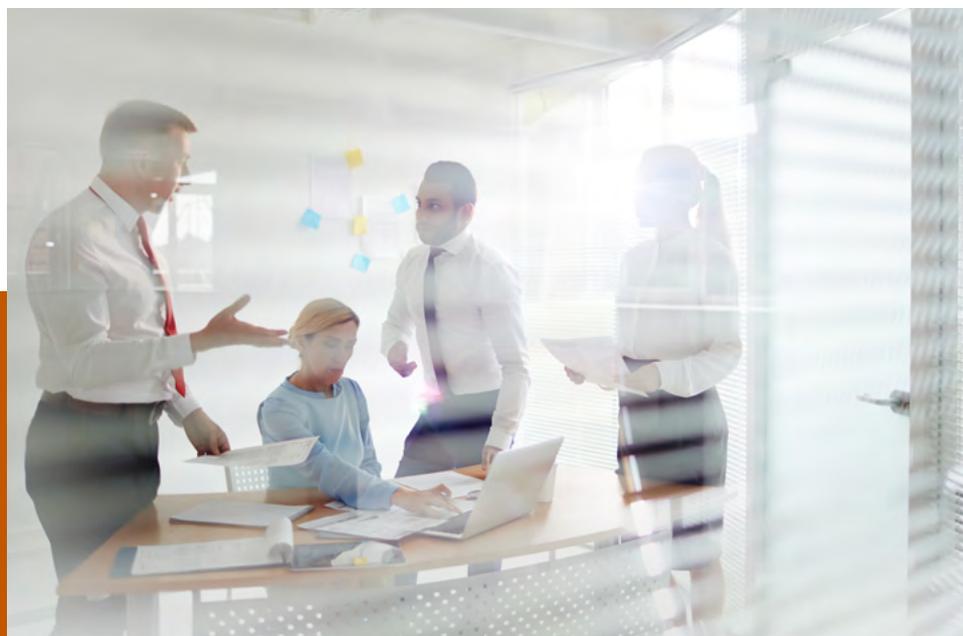
Periódicamente y de acuerdo con el cumplimiento de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) se realizan auditorías en materia de corrupción y evaluaciones de riesgo

de soborno en todas las operaciones de ManpowerGroup, la última de ellas en 2020. Anteriormente, en 2019, se llevó a cabo una auditoría interna de Manpower Inc., también con el objeto de revisar los procesos y velar por el cumplimiento de los procedimientos del grupo. 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 Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente y Empresa Saludable
- 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.



Líderes en excelencia y marca de confianza



Gracias por leer

***Working to
change the
world***

