



# Memoria 2023



# Índice

## **1. Bienvenida de nuestro CEO**

## **2. Construyendo juntos un futuro más sostenible**

- 1 Hitos
- 2 Nuestro plan y prioridades
- 3 Nuestro plan de sostenibilidad
- 4 Nuestro plan “Working to Change the World”
- 5 Principales hitos del año

## **3. Principios de buen gobierno**

- 1 ManpowerGroup España
  - 1.1 Quiénes somos
  - 1.2 Nuestro compromiso
- 2 Estructura y sistema de gobierno
  - 2.1 Sistema de gobierno
- 3 Derechos humanos y buen gobierno

## **4. Personas y prosperidad**

- 1 Empleados
  - 1.1 Descripción de la plantilla
  - 1.2 Bienestar del equipo
  - 1.3 Aprendizaje y desarrollo
  - 1.4 Salud y seguridad en el trabajo
  - 1.5 Igualdad
- 2 Cadena de valor
  - 2.1 Proveedores
  - 2.2 Consumidores
- 3 Sociedad
  - 3.1 Nuestros grupos de interés
  - 3.2 Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible
  - 3.3 Apoyo a la igualdad de oportunidades

## **5. Compromiso con el planeta**

- 1 Nuestro compromiso ambiental
- 2 Gestión ambiental

## **6. Anexo**



**Francisco Ribeiro**

CEO, ManpowerGroup España

## Bienvenida de nuestro CEO

El 2023 ha sido un año de crecimiento, innovación y adaptación para ManpowerGroup España. En un contexto en constante evolución, nuestra misión de conectar el talento con las oportunidades y de fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y sostenible ha cobrado más fuerza que nunca. Estoy orgulloso de decir que, juntos, hemos logrado grandes hitos y seguimos trabajando para construir un futuro mejor para las personas y el planeta.

Uno de los mayores logros de este año ha sido nuestra firme apuesta por la sostenibilidad y la responsabilidad social. Hemos recibido la medalla Oro de EcoVadis, que refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad ética en todas nuestras operaciones. Esto no es solo un reconocimiento de nuestro esfuerzo, sino también una motivación para seguir liderando en temas de medio ambiente, prácticas laborales, diversidad e inclusión.

Asimismo, hemos continuado nuestra labor para promover el desarrollo y la empleabilidad de las personas en España. Gracias a nuestros programas de formación y desarrollo, más de 75 empleados han logrado promocionarse dentro de la compañía, y el 90% de ellos han sido mujeres, reafirmando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. Además, hemos trabajado para ofrecer nuevas y mejores oportunidades a jóvenes, séniores, personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables, asegurando que todos tengan acceso a un empleo significativo y sostenible.

En cuanto a nuestros colaboradores, hemos dado un paso adelante en la creación de un entorno laboral que promueva el bienestar, la flexibilidad y la salud mental. La implementación de la X-Survey y nuestro plan "Listening, Flying and Fixing" nos han permitido escuchar de manera activa las necesidades de nuestros equipos, identificar áreas de mejora y trabajar juntos para construir una ManpowerGroup más inclusiva y centrada en las personas.

Pero no nos detenemos aquí. Nuestro objetivo para el futuro es seguir fortaleciendo nuestras alianzas y continuar siendo líderes en sostenibilidad, diversidad y responsabilidad social. Queremos seguir desarrollando el talento de nuestra gente, proporcionando las herramientas necesarias para adaptarse a un mercado laboral en constante cambio y enfrentando los desafíos con resiliencia y creatividad.

Estamos convencidos de que los próximos años serán aún más inspiradores, donde juntos podremos seguir marcando la diferencia en la vida de muchas personas y en el desarrollo de nuestra sociedad. Gracias a todos por su dedicación, compromiso y pasión. Sigamos trabajando juntos para construir un mundo mejor, paso a paso.



# Construyendo juntos un futuro más sostenible

## 1. Hitos 2023

### PLANETA

- **Compromiso ambiental:** ManpowerGroup España se ha comprometido a lograr la neutralidad en carbono para 2045, alineándose con prácticas sostenibles para reducir la huella de carbono y contribuir a la acción climática.
- **Iniciativas de sostenibilidad:** La compañía está implementando prácticas sostenibles para reducir su impacto ambiental y promover el bienestar ecológico.

### PERSONAS Y PROSPERIDAD

- **Desarrollo del talento:** ManpowerGroup España ha impulsado programas de formación y desarrollo para asegurar que sus empleados cuenten con las habilidades necesarias en el cambiante mundo laboral.
- **Inclusión y diversidad:** La empresa promueve la igualdad, la diversidad y la inclusión, destacando que el 73% de su estructura está compuesta por mujeres.
- **Apoyo a colectivos desfavorecidos:** La compañía trabaja activamente en el apoyo a colectivos como jóvenes, séniores, personas desempleadas y con capacidades diversas, para ayudarles a encontrar empleo significativo y sostenible.
- **Impacto en el empleo:** Conecta a más de 17.000 personas al mes con oportunidades laborales, facilitando su crecimiento personal y profesional.

### PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO

- **Reconocimiento en prácticas sostenibles:** ManpowerGroup España ha obtenido la medalla Oro de EcoVadis, destacando su compromiso con la sostenibilidad en áreas como el medio ambiente, prácticas laborales, ética y compras sostenibles.
- **Gobernanza fuerte y ética:** La empresa mantiene los más altos estándares de ética y transparencia, con comités que supervisan de manera regular la dirección estratégica y el cumplimiento normativo de la organización.

## 2. Nuestro plan y prioridades

### Fundamentos de ManpowerGroup

ManpowerGroup fue fundada hace más de 75 años con el principio de que una organización exitosa es aquella que crea valor para la sociedad y contribuye a dejar un mundo mejor. Hoy, nuestra cultura sigue comprometida con los valores originales, orientados a impulsar el potencial de las personas y reconocer el papel crucial del empleo en sus vidas, conectándolas con oportunidades laborales que promueven su crecimiento personal y profesional.



### Nuestra visión: empleo sostenible y transformador

Creemos firmemente que un empleo sostenible y con significado puede cambiar la vida de las personas y transformar el mundo. Generamos valor y garantizamos la sostenibilidad de nuestro negocio con un impacto positivo en la sociedad. Nuestro propósito es contribuir continuamente a la sociedad, abordando desafíos ambientales y sociales y generando transformaciones necesarias para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas a los que la compañía nos hemos adherido.



## 3. Nuestro plan de sostenibilidad

### Enfoque en ESG (Ambiental, Social y Gobernanza)

Para anticiparnos y responder a los grandes retos ambientales, sociales y de gobernanza, el concepto de sostenibilidad es crucial. Nuestro Plan de Sostenibilidad se centra en las áreas más materiales, medibles y de mayor impacto para nuestra sociedad:

#### PERSONAS Y PROSPERIDAD:

Fomentar el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados y la comunidad.



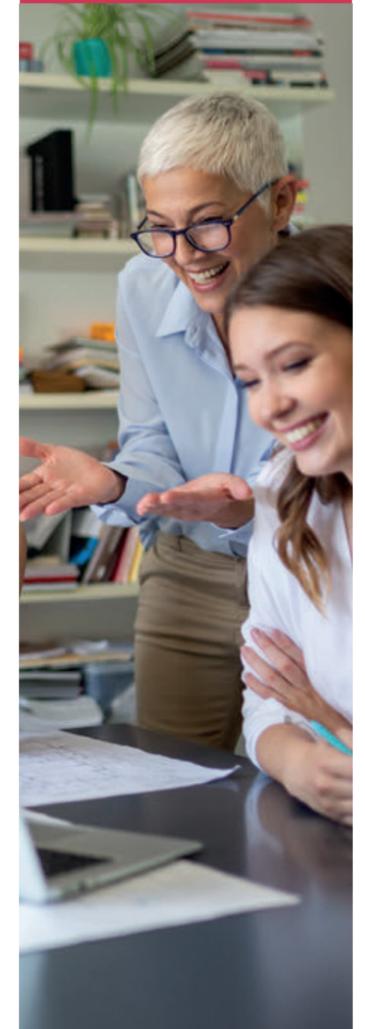
#### PLANETA:

Implementar prácticas ambientales sostenibles para reducir nuestra huella ecológica.



#### PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO:

Mantener los más altos estándares éticos y de transparencia.



## 4. Nuestro plan “Working to Change the World”

### Compromisos clave para 2045

Nos comprometemos a alcanzar una huella de carbono cero para 2045, a la vez que promovemos la igualdad, la diversidad y la inclusión. Además, nos enfocamos en crear el talento necesario para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible, ayudando a reducir la pobreza y la desigualdad social.



### Colaboración y desarrollo de competencias

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



## 5. Principales hitos del año

### HITOS CUALITATIVOS

**Desarrollo de talento:** Formación continua y desarrollo de competencias y habilidades clave para enfrentar un mundo en constante transformación.

**Inclusión y diversidad:** Compromiso continuo con la igualdad, la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización.

**Colaboraciones estratégicas:** Trabajamos en colaboración con gobiernos, empresas y organizaciones para garantizar que las personas estén preparadas para los desafíos del empleo.

### IMPACTO EN LA SOCIEDAD

**Empleabilidad:** Conectar a las personas con oportunidades laborales significativas que les ayuden a crecer personal y profesionalmente.

**Sostenibilidad:** Implementación de prácticas sostenibles para reducir nuestra huella de carbono y promover el bienestar ambiental.

**Innovación en recursos humanos:** Desarrollar nuevas tecnologías y métodos para mejorar la eficiencia y la experiencia del empleado.

ManpowerGroup en España ha obtenido la medalla Oro de EcoVadis, líder global en la evaluación del desarrollo sostenible de las empresas. Esta certificación reconoce nuestro compromiso en cuatro áreas clave donde las empresas generan mayor impacto: medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética, y compras sostenibles. La evaluación de EcoVadis se basa en 21 aspectos de sostenibilidad que reflejan nuestro esfuerzo por mantener un enfoque responsable y sostenible en todas nuestras operaciones.





*“En ManpowerGroup España, creemos en la transparencia y en la ética como pilares fundamentales de nuestra gestión. Nuestro compromiso con las prácticas de buen gobierno nos ha permitido alcanzar una estructura sólida y ética, asegurando que cada decisión que tomamos esté orientada al desarrollo sostenible y a la creación de valor para todos nuestros grupos de interés.”*

**— Javier Benavides, Director legal | ManpowerGroup**

# Principios de buen gobierno

## 1. ManpowerGroup España

### Quiénes somos

ManpowerGroup fue fundada en 1948 en Milwaukee (EE. UU.) bajo el principio de que una organización con éxito es aquella que crea valor para la sociedad y contribuye a dejar un mundo mejor. Hoy, la cultura de la compañía sigue comprometida con estos valores originales. Nos orientamos a impulsar el potencial de las personas y al importante papel que el empleo desempeña en sus vidas. Conectamos a las personas con oportunidades laborales que les ayudan a crecer personal y profesionalmente.

ManpowerGroup somos líderes mundiales en soluciones innovadoras en la estrategia de talento. Ofrecemos soluciones innovadoras para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones a través de nuestras tres marcas: Manpower, Experis y Talent Solutions.

### SOLUCIONES INNOVADORAS

#### PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



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 RR.HH



Servicios y soluciones IT



Gestión de carreras profesionales



Consultoría

## ManpowerGroup en el mundo

Cada día, facilitamos la incorporación laboral de más de 600.000 personas en todo el mundo. Con 2.100 oficinas propias en 75 países, nuestros más de 27.000 profesionales colaboran con más de 400.000 empresas cliente. Cada año, formamos a más de 10 millones de personas y ayudamos a reorientar la carrera profesional de más de 30.000 personas.

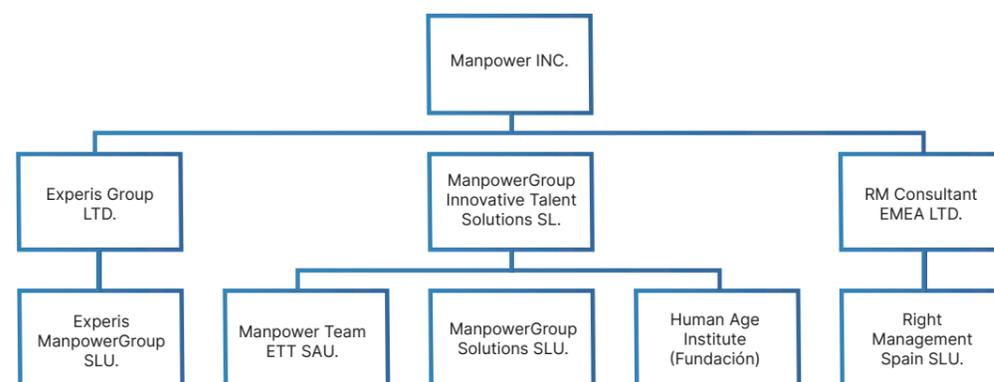
## ManpowerGroup en España

Fundada en 1988, ManpowerGroup España acumula más de 35 años de experiencia en el mundo del empleo. Actualmente, con más de 100 oficinas propias repartidas por todo el país y un equipo de más de 1.000 profesionales, colaboramos con más de 14.000 empresas de todos los sectores y tamaños, logrando más de 17.000 contrataciones al mes.

Durante los dos primeros trimestres de 2023, ManpowerGroup España estuvo integrada en la Región Mediterránea de Europa, junto con Portugal, Grecia e Israel, bajo el liderazgo de Raúl Grijalba, con el objetivo de impulsar el crecimiento y aumentar la agilidad de la compañía, en línea con la estrategia global.

A partir del 1 de septiembre de 2023, ManpowerGroup adopta el modelo "One Europe", unificando las operaciones de Francia, el Sur y el Este de Europa bajo la nueva Región Sur de Europa, liderada por Alain Roumilhac. En España, desde 2021, la dirección de las marcas Manpower, Experis y Talent Solutions está a cargo de Francisco Ribeiro, CEO de ManpowerGroup España.

ManpowerGroup es un grupo empresarial internacional y multinacional cuya sociedad matriz es MANPOWERGROUP INC, una 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.



## Nuestras marcas

Para responder mejor a las necesidades de nuestros clientes, en ManpowerGroup trabajamos con marcas especializadas en las fases del ciclo de talento: Manpower, Experis y Talent Solutions. Estas marcas tienen una dirección de negocio que reporta directamente al director general en nuestro país. Manpower es la marca que genera el mayor volumen de negocio en la compañía, seguida por Experis y Talent Solutions.



### Manpower:

Líder en soluciones integrales de recursos humanos, abarcando toda la cadena de valor para nuestros clientes, desde la búsqueda, atracción y selección hasta la gestión y desarrollo del talento. Combinamos nuestro alcance global con la experiencia local para impulsar las carreras profesionales y ofrecer soluciones ágiles y flexibles a empresas de cualquier tamaño.

### Experis:

Especialistas en soluciones de talento y tecnología, ofreciendo consultoría tecnológica desde la conceptualización y diseño hasta la implementación de procesos. Además, gestionamos talento IT, incluyendo la incorporación de perfiles especializados y programas de Upskilling y Reskilling tecnológico, junto con servicios IT flexibles.

### Talent Solutions:

Consultoría de talento que impulsa la transformación organizacional proporcionando el talento, el conocimiento y las herramientas necesarias para gestionar, fidelizar y desarrollar equipos.

### Human Age Institute:

Iniciativa sin ánimo de lucro referente en la promoción de la empleabilidad y la sostenibilidad social. A través de cinco pilares estratégicos —empleo sostenible, aprendizaje, diversidad, bienestar y compromiso social—, impulsa políticas corporativas que dejan una huella positiva en colaboradores y en la sociedad.



## Nuestro compromiso

Nuestros objetivos, estrategias, valores y visión definen a ManpowerGroup a escala global. Disponemos de las herramientas, servicios, soluciones y experiencia necesarios para ayudar a las organizaciones a equilibrar tecnología, talento y conexión humana.

El compromiso de nuestro equipo directivo es liderar e impulsar nuestro propósito: ofrecer oportunidades de empleo y ayudar a nuestros clientes a tomar decisiones sostenibles. Liderados por el CEO, el equipo directivo en España es quien define el plan para alcanzar la estrategia global de la compañía. Nuestro plan estratégico para el periodo 2021-2023 se basa en la diversificación, digitalización e innovación (DDI).



### PROPÓSITO:

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



### 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.



### VALORES:

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



### GRUPOS DE INTERÉS:

- Empleados
- Clientes
- Inversores
- Colaboradores y candidatos
- Proveedores y partners
- Sociedad

## ESTÁNDARES

Además, en 2023 ManpowerGroup ha redefinido sus Estándares de la experiencia ManpowerGroup a escala global: CLARIDAD (nos guía hacia el éxito compartido - doy y busco claridad continuamente); CUIDADO (fortalece nuestras conexiones - me preocupo por mí y por los que me rodean); y CRECIMIENTO (impulsa nuestro negocio y desarrollo personal - tomo decisiones que hacen crecer nuestras personas y negocio).

Nuestros Estándares son la base de nuestro éxito porque representan CÓMO hacemos LO QUE hacemos, para que vivamos QUIENES somos y llegemos A DÓNDE vamos.



## Nuestro plan de sostenibilidad

ManpowerGroup está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, integrando estos objetivos en nuestra estrategia y operaciones para generar un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente.

Nuestro Plan de Sostenibilidad se centra en las áreas más importantes y de mayor impacto: Planeta, Personas y Prosperidad, y Principios de Buen Gobierno, alineado con las métricas ESG.

### Planeta

Ser una empresa Net Zero, comprometida con modelos de trabajo sostenibles y objetivos científicos para minimizar nuestro impacto.

### Personas y Prosperidad

Generar talento a gran escala, apoyar la diversidad, inclusión e igualdad, y mejorar la empleabilidad y prosperidad de las personas.

### Principios de Buen Gobierno

Ser líderes responsables y transparentes, estableciendo los más altos estándares de ética e integridad en nuestra industria.



Nos comprometemos a reducir nuestra huella de carbono, a promover la igualdad, diversidad e inclusión, y a crear talento para el crecimiento económico y desarrollo sostenible, reduciendo la pobreza y la desigualdad social.

Colaboramos con gobiernos, empresas y organizaciones para preparar a las personas frente a los retos del empleo, desarrollando competencias y habilidades clave en un mundo en constante cambio, todo bajo los más altos estándares de ética, transparencia y buen gobierno.

## 2. Estructura y sistema de gobierno

ManpowerGroup organiza sus unidades de negocio a nivel mundial por regiones. Durante los dos primeros trimestres de 2023, ManpowerGroup España formó parte de la Región Mediterránea de Europa, junto con Portugal, Grecia e Israel, bajo el liderazgo de Raúl Grijalba, cuyo objetivo era impulsar el crecimiento e incrementar la agilidad de la compañía como parte de su estrategia global.

En España, desde 2021, Francisco Ribeiro ocupa el cargo de CEO, liderando la dirección de las marcas Manpower, Experis y Talent Solutions.

### Departamentos

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



A partir del 1 de septiembre de 2023, la compañía implementa el modelo "One Europe", integrando las operaciones de Francia, el Sur y el Este de Europa en la nueva Región Sur de Europa, liderada por Alain Roumilhac como presidente único.

## Sistema de gobierno

### Equipo Directivo

El Equipo Directivo de ManpowerGroup España debe proteger los intereses a largo plazo de nuestros grupos de interés (empleados, colaboradores, clientes y candidatos), garantizando la creación de valor y fomentando una cultura acorde con nuestros valores. En 2023 está integrado por 31 líderes que garantizan la colaboración, agilidad y flexibilidad necesarias para asumir riesgos y tomar decisiones que ayuden a alcanzar nuestra estrategia.

Los altos ejecutivos de la compañía son personas nacidas en España o que tienen derecho legal a residir permanentemente en el país. Esto ayuda a fortalecer el capital humano y a incrementar los beneficios económicos para la comunidad local, al mismo tiempo que mejora la capacidad de nuestra organización para entender y atender las necesidades locales.

### Comités de Dirección

Es necesario que en las organizaciones dotemos de Órganos de Gobierno que aseguren el control no sólo de orden ético, sino también que se cumpla estrictamente el marco regulador. Deben identificar los riesgos y oportunidades para tomar decisiones estratégicas sostenibles y en las que el rigor y la transparencia son esenciales como muestra de nuestro compromiso con todos los grupos de interés.

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

Contamos con diferentes Comités de Dirección con una triple orientación:

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

Los comités se reúnen tres veces al año de manera obligatoria, y cuantas veces establezca cada comité, de forma voluntaria.



### 3. Derechos humanos y buen gobierno

ManpowerGroup España se compromete firmemente con el respeto a los derechos humanos y la promoción de prácticas laborales justas y responsables. Este compromiso se articula a través de un marco normativo y una serie de políticas que abarcan ética empresarial, formación en derechos humanos, diligencia debida y anticorrupción.



La formación anual obligatoria, junto con protocolos específicos para la prevención de abusos y la protección de datos, asegura que todos los empleados operen bajo los más altos estándares éticos y legales. ManpowerGroup también se adhiere a normas internacionales y políticas estrictas contra la trata de personas y el trabajo infantil, reforzando su posición en la defensa de los derechos humanos y el buen gobierno.



#### Modelo de gestión de riesgos y cumplimiento normativo

ManpowerGroup España opera bajo un marco normativo global que incluye la formación anual obligatoria sobre conductas éticas empresariales y políticas de anticorrupción, obsequios, ocio, entretenimiento, patrocinios, privacidad de datos y blanqueo de capitales. Los empleados pueden reportar cualquier vulneración de las políticas y principios de la empresa a través de distintos canales éticos, siendo las denuncias revisadas por el Comité de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo.

#### Código de conducta y ética empresarial

El Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup proporciona orientación sobre la actividad empresarial conforme a los más altos estándares éticos, incluyendo la seguridad de la información y la privacidad de datos. Este código abarca el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad.

Además, nuestra marca Manpower ha recibido el distintivo de Empresa de Trabajo Temporal Responsable de Asempleo. Este sello garantiza el cumplimiento de los principios establecidos en el Código Ético, de Buenas Prácticas y de Conducta de la patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo, a la vez que demuestra la responsabilidad ética de la compañía en la gestión de las actividades que desarrolla.



#### Formación de derechos humanos

Los empleados de ManpowerGroup realizan una formación anual obligatoria que abarca el Código de Conducta y Ética Empresarial, así como políticas específicas como la anticorrupción y la privacidad de datos. Esta formación se comunica a todos los empleados a nivel mundial, asegurando el conocimiento y la implementación de prácticas éticas y responsables.

#### Normas de conducta

ManpowerGroup se compromete al respeto y defensa de los derechos humanos, siendo firmante de los Principios Éticos de Atenas y miembro de la World Employment Confederation. La empresa sigue los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y mantiene políticas estrictas contra la trata de personas, el trabajo infantil y forzoso.

### Diligencia debida

ManpowerGroup ha establecido procedimientos de diligencia debida para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. Se dispone de un protocolo específico para reportar y actuar ante cualquier vulneración de las políticas de la empresa, garantizando la confidencialidad y protección de los denunciantes.

En 2023, se reportaron 4 denuncias en las sociedades españolas incluidas en este informe, todas ellas internas. Tras aplicar correctamente el protocolo interno, no se identificaron incidencias adicionales a considerar.

### Abusos

ManpowerGroup España cuenta con un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, que incluye pautas para identificar y resolver situaciones discriminatorias, garantizando los derechos de las víctimas. La empresa rechaza cualquier forma de trata de personas, trabajo forzoso y trabajo infantil, siguiendo las leyes y regulaciones locales e internacionales.

Además, ManpowerGroup España dispone de un Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, cumpliendo con la legislación vigente y garantizando todas las medidas necesarias.

### Anticorrupción

La política anticorrupción de ManpowerGroup incluye auditorías periódicas y evaluaciones de riesgo de soborno, cumpliendo con la Ley Sarbanes-Oxley. La empresa utiliza la Quarterly Internal Control Checklist para evaluar sus sistemas de controles internos y asegurar el cumplimiento de las normativas anticorrupción y antisoborno.

En 2023, no se registró ningún caso de corrupción en las sociedades españolas.

### Política obsequios

La política de obsequios, ocio, entretenimiento y patrocinios de ManpowerGroup establece directrices y límites de gasto para el ofrecimiento de obsequios y otros beneficios a terceros, asegurando que se cumplan las normas éticas y legales en todas las operaciones.

### Protección de datos

ManpowerGroup dispone de la certificación ISO 27001 de Seguridad de la Información y una política global de privacidad de datos. La formación anual incluye un módulo dedicado al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), garantizando la protección y privacidad de la información personal recopilada.



Además, la compañía cuenta con el certificado de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), que agrupa el conjunto de requisitos y medidas de seguridad que deben cumplir las entidades del sector público y sus proveedores. Su objetivo es garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información tratada.

Durante el periodo objeto de este informe, la organización no ha identificado ninguna reclamación relativa a violaciones de la privacidad ni pérdida de datos de los clientes.





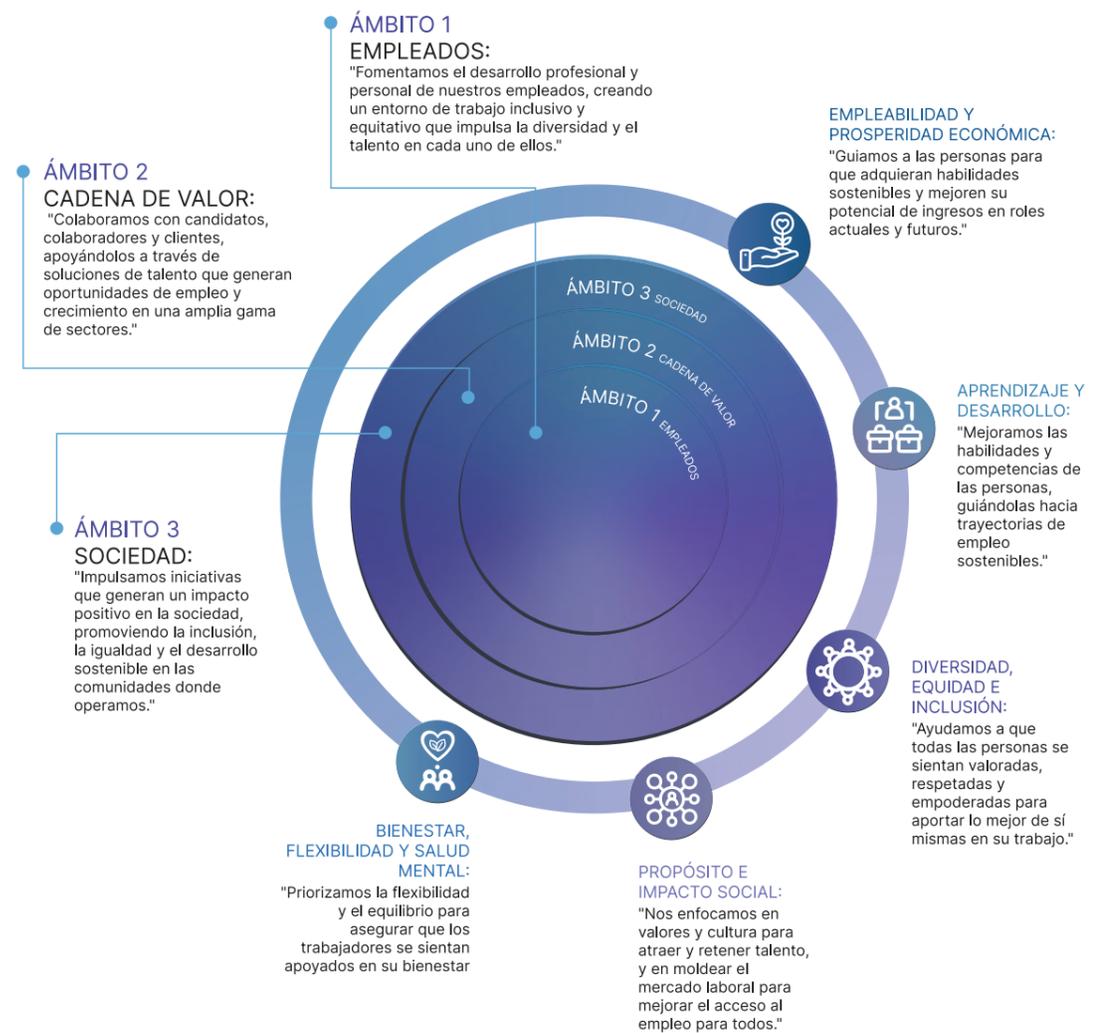
*"Nuestro propósito es claro: generar oportunidades significativas que transformen vidas. En ManpowerGroup España, trabajamos cada día para impulsar el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados, garantizando un entorno inclusivo y equitativo que fomente el talento y la diversidad en cada rincón de nuestra compañía."*

**— Raquel García, Directora People & Culture | ManpowerGroup**

# Personas y prosperidad

## 1. Nuestros Ejes de Personas y Prosperidad

Creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos



## Empleados

### Descripción de la plantilla

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

### Distribución de empleados por sexo

CATEGORÍA	2022		2023	
	Nº EMPLEADOS	%	Nº EMPLEADOS	%
<b>Colaborador</b>	<b>51.400</b>	<b>100%</b>	<b>46.645</b>	<b>100%</b>
♂ Hombre	30.740	59,80%	26.881	58%
♀ Mujer	20.660	40,20%	19.764	42%
<b>Estructura</b>	<b>1.305</b>	<b>100%</b>	<b>1.309</b>	<b>100%</b>
♂ Hombre	347	26,59%	359	27%
♀ Mujer	958	73,41%	950	73%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>52.705</b>		<b>47.954</b>	

### Distribución de empleados por tramos de edad

CATEGORÍA	2022		2023	
	Nº EMPLEADOS	%	Nº EMPLEADOS	%
<b>Colaborador</b>	<b>51.400</b>	<b>100%</b>	<b>46.645</b>	<b>100%</b>
< 30 años	21.582	41,99%	20.154	43%
30 a 50 años	25.203	49,03%	22.137	47%
> 50 años	4.615	8,98%	4.354	9%
<b>Estructura</b>	<b>1.305</b>	<b>100%</b>	<b>1.309</b>	<b>100%</b>
< 30 años	337	25,82%	350	27%
30 a 50 años	766	58,70%	738	56%
> 50 años	202	15,48%	221	17%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>52.705</b>		<b>47.954</b>	

### Distribución de empleados por categoría profesional/familia

En el caso de los colaboradores, los grupos de clasificación profesional que se han utilizado para informar de los datos de 2023 se han reducido, agrupando distintos subgrupos de categorías utilizadas en el informe de 2022.



2022				
	COLABORADORES		ESTRUCTURA	
Auxiliares Administrativos	6.107	Auxiliares Administrativos	117	
Ayudantes no titulados	402	Consultores	641	
Ing. Técnicos, Peritos y Ay. Titulados	570	Desarrollo de Negocio	149	
Ingenieros y Licenciados	630	Líderes	245	
Jefes Administrativos y de Taller	220	Técnicos y Administrativos	153	
Oficiales Administrativos	1.303			
Oficiales de primera y segunda	2.500			
Oficiales de tercera y Especialistas	12.396			
Peones	26.429			
Subalternos	843			
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>52.705</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.305</b>	

2023		
	Nº EMPLEADOS	%
<b>Colaborador</b>	<b>46.645</b>	<b>100%</b>
Mandos/Titulados	1.206	3%
Oficiales	14.219	30%
Auxiliares	31.220	67%
<b>Estructura</b>	<b>1.309</b>	<b>100%</b>
Consultores	629	48%
Desarrollo de Negocio	117	9%
Líderes	249	19%
Técnicos y Administrativos	158	12%
Dirección	31	2%
Becarios	125	10%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>47.954</b>	

## Empleados con discapacidad

	2022		2023	
	COLABORADOR	ESTRUCTURA	COLABORADOR	ESTRUCTURA
♂ Hombre	202	12	66,44	4,27
♀ Mujer	110	14	35,50	9,64
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>26</b>	<b>101,94</b>	<b>13,91</b>
TOTAL GENERAL	338		115,85	

A partir de 2023, los valores se presentan en FTEs (Full-Time Equivalent), a diferencia de años anteriores, donde se reflejaban en personas físicas. El FTE es una medida que representa la cantidad de empleados a tiempo completo, incluyendo equivalentes de empleados a tiempo parcial.



## Número de contratos realizados

	2022	2023
	NÚMERO DE CONTRATOS	NÚMERO DE CONTRATOS
Colaboradores	160.930	150.768
Estructura	1.553	1.490
<b>Total</b>	<b>162.483</b>	<b>152.258</b>

## Desvinculaciones

En 2023, ManpowerGroup España registró un total de 750 despidos, de los cuales 654 corresponden a la categoría de colaboradores y 96 a la estructura interna. La mayor cantidad de despidos se produjo en la categoría de Auxiliares con 442 casos, seguida de la categoría de Oficiales con 146. En cuanto a la estructura interna, el mayor número de despidos se dio entre Consultores y Desarrollo de Negocio. El 61% de los despidos correspondieron a hombres y el 39% a mujeres.

## Bienestar del equipo

### Organización del trabajo

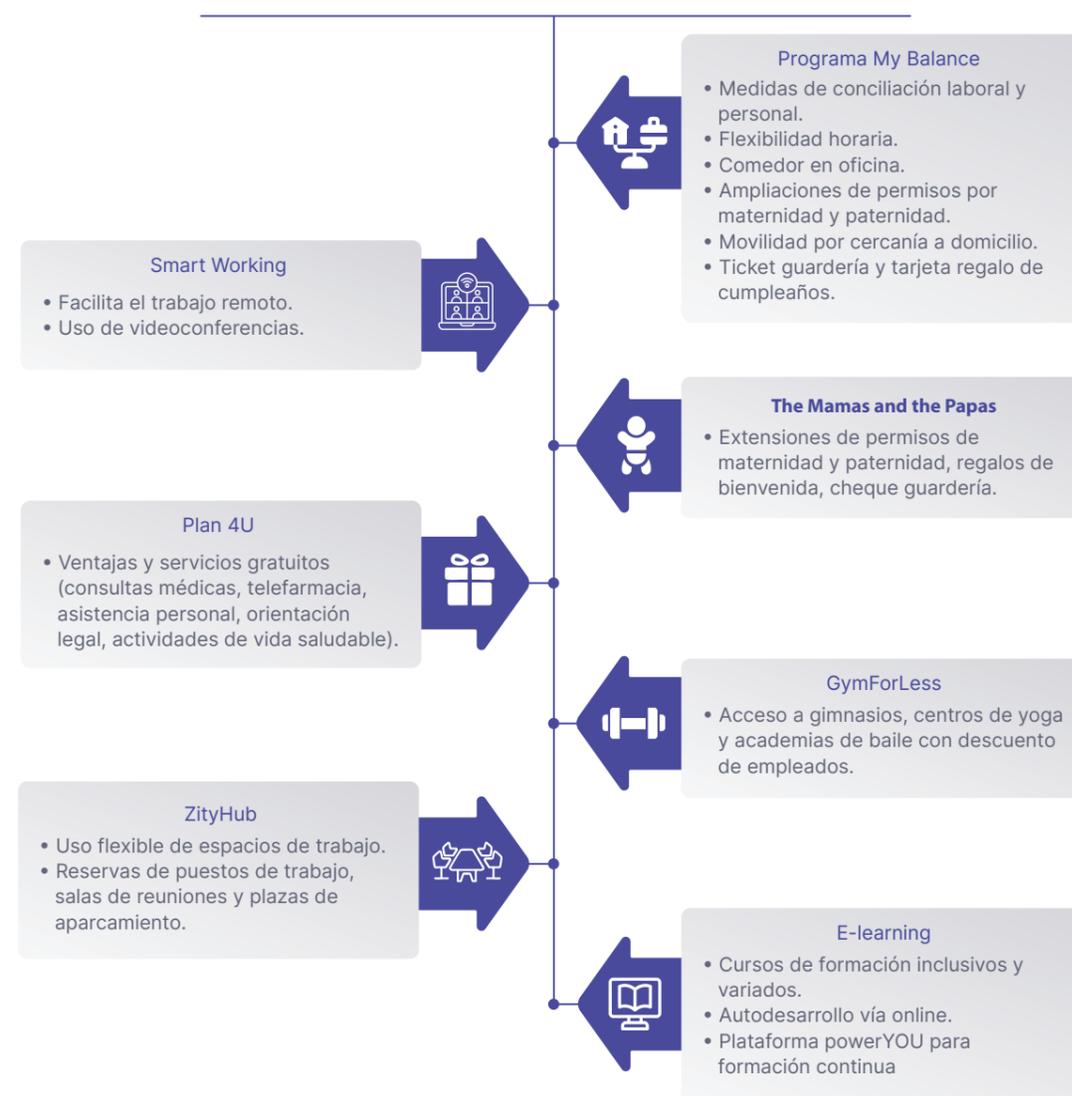
La organización del horario laboral en España está regulada por el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Los empleados a jornada completa realizan 1.752 horas anuales, con un máximo de 9 horas diarias y 22 días de vacaciones. ManpowerGroup utiliza el portal Conectad@S y la herramienta Time Sheet Online (TSO) para la gestión del tiempo y registro de actividades, promoviendo la desconexión digital y medidas de conciliación laboral y personal. La flexibilidad horaria, el teletrabajo, y diversos beneficios adicionales son componentes clave de su política de bienestar.

### Registro horario



## Desconexión laboral y conciliación

### Medidas para respetar el tiempo de descanso y vida personal/familiar.



## Compensación y beneficios

Nuestro concepto de compensación total en ManpowerGroup es global, amplio y flexible, y supone la integración de diversos elementos como la retribución fija, la retribución variable y la Propuesta de Valor al Talento, con el objetivo de:

1. Apoyar la consecución de los retos y estrategia de la organización.
2. Ofrecer un marco general que incluya la compensación total de las personas con revisiones anuales de la Propuesta de Valor al Talento.
3. Mantener un sistema de remuneración competitivo en el mercado que reconozca el alto rendimiento.

La cultura de compensación en ManpowerGroup está orientada a resultados y en la asunción de responsabilidades, premiando la colaboración, la visión compartida, la transparencia y el cuidado de las personas. Asimismo, es una política meritocrática y orientada al puesto desempeñado.

La política de compensación total busca garantizar la sostenibilidad financiera, respetar los requisitos legales vigentes, reconocer y recompensar la cultura organizacional, y asegurar que la inversión en compensación total evolucione continuamente.

### Principios en los que basamos nuestra compensación:



La Política de Compensación incluye, además, el resto de las medidas de la Propuesta de Valor al Talento de ManpowerGroup, que se basa en 43 iniciativas clave para atraer, desarrollar y comprometer al mejor talento como parte del ciclo de talento estratégico.

## Promedio salarial general por sexo

2022				
	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
<b>Colaborador</b>	<b>311.544.051</b>	<b>13.012</b>	<b>23.943</b>	<b>-</b>
Hombre	198.532.501	7.946	24.984	104%
Mujer	113.011.550	5.066	22.309	93%
<b>Estructura</b>	<b>33.104.013</b>	<b>929</b>	<b>35.617</b>	<b>-</b>
Hombre	11.939.347	233	51.217	27%
Mujer	21.164.666	696	30.394	85%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>344.648.064</b>	<b>13.942</b>	<b>24.721</b>	<b>-</b>

2023				
	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
<b>Colaborador</b>	<b>281.063.749</b>	<b>11.815</b>	<b>23.789</b>	<b>-</b>
Hombre	172.582.425	6.873	25.109	106%
Mujer	108.481.324	4.941	21.954	92%
<b>Estructura</b>	<b>31.284.782</b>	<b>926</b>	<b>33.771</b>	<b>-</b>
Hombre	11.001.531	231	47.533	141%
Mujer	20.283.252	695	29.187	86%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>312.348.531</b>	<b>12.741</b>	<b>24.515</b>	<b>-</b>

## Promedio salarial general por tramos de edad

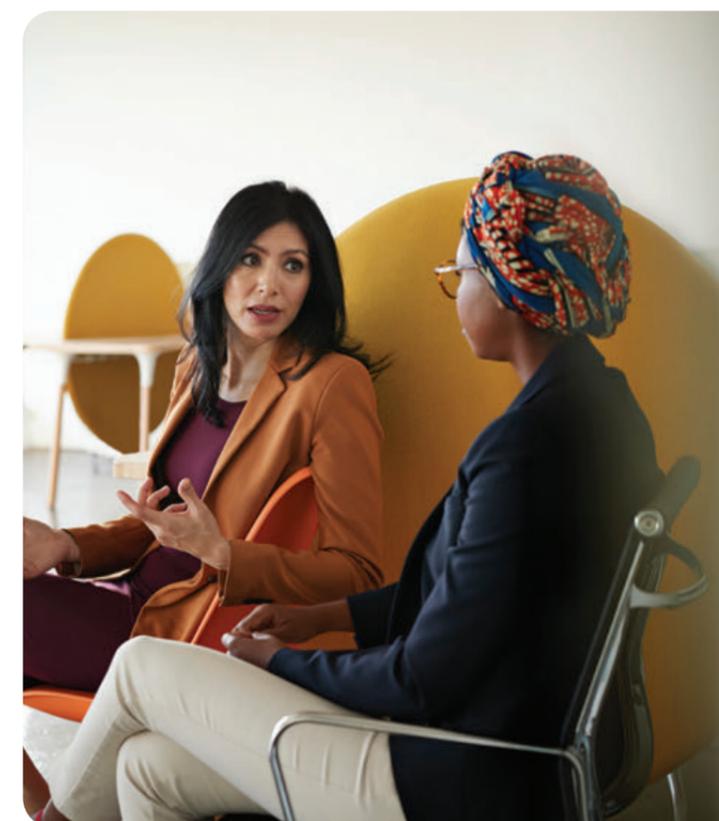
2022				
	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
<b>Colaborador</b>	<b>311.544.051</b>	<b>13.012</b>	<b>23.943</b>	<b>-</b>
< 30 años	100.833.070	4.446	22.679	95%
30-50 años	172.242.534	7.062	24.391	102%
> 50 años	38.468.447	1.504	25.572	107%
<b>Estructura</b>	<b>33.104.013</b>	<b>929</b>	<b>35.617</b>	<b>-</b>
< 30 años	3.231.042	169	19.165	54%
30-50 años	19.666.397	581	33.855	95%
> 50 años	10.206.574	180	56.716	159%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>344.648.064</b>	<b>13.942</b>	<b>24.721</b>	<b>-</b>

2022				
	RETRIBUCIÓN PERCIBIDA (€)	FTE	PROMEDIO (€)	%
<b>Colaborador</b>	<b>311.544.051</b>	<b>13.012</b>	<b>23.943</b>	<b>-</b>
< 30 años	100.833.070	4.446	22.679	95%
30-50 años	172.242.534	7.062	24.391	102%
> 50 años	38.468.447	1.504	25.572	107%
<b>Estructura</b>	<b>33.104.013</b>	<b>929</b>	<b>35.617</b>	<b>-</b>
< 30 años	3.231.042	169	19.165	54%
30-50 años	19.666.397	581	33.855	95%
> 50 años	10.206.574	180	56.716	159%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>344.648.064</b>	<b>13.942</b>	<b>24.721</b>	<b>-</b>

## My Benefits

My Benefits es el marco de beneficios de ManpowerGroup que permite a los empleados diseñar su propio plan de compensación total y acceder a medidas que facilitan su gestión diaria. Incluye:

- 
**Beneficia-T**  
Plan de retribución flexible.
- 
**Contigo+**  
Club de compras con ofertas y descuentos en diversos servicios y productos.
- 
**Mi Compensación**  
Herramienta para conocer y simular diferentes escenarios retributivos.
- 
**Mi seguro de vida**  
Información sobre el seguro de vida costeado por la compañía desde la incorporación.
- 
**My Tools**  
Información sobre las herramientas disponibles para que los empleados desempeñen bien su trabajo.



## Satisfacción

Cada año, ManpowerGroup lanza una encuesta para medir la satisfacción interna de los empleados en áreas como compensación, diversidad, conducta ética, liderazgo, desarrollo profesional y compromiso. En 2022, un 92% de los empleados de ManpowerGroup España participaron en la encuesta global ManpowerGroup Annual People Survey (MAPS).

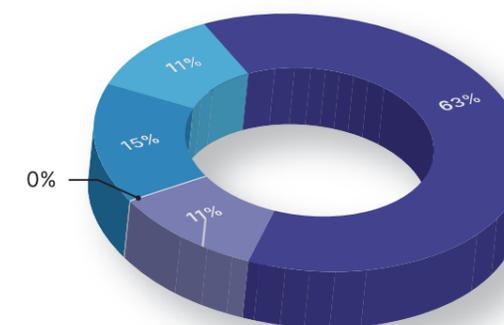
En 2023, debido a un cambio de proveedor a nivel global, se implementó en España la nueva X-Survey, que mide cinco factores clave de satisfacción:

1. I have what I need
2. I feel supported
3. I am understood & valued
4. They want me to grow
5. I have confidence

Con un índice de satisfacción del 66,4%, se lanzó el Plan Listening, Flying and Fixing para profundizar en los resultados obtenidos, identificando y eliminando obstáculos que dificultan el avance. Este plan incluyó acciones como grupos de escucha, visitas a las regiones y focus groups con líderes de la compañía. Como resultado, se identificaron 189 acciones de mejora, de las cuales el 63% ya han sido implementadas, con el resto en proceso.



## Acciones de mejora identificadas a partir de Listen & Flying & Fixing



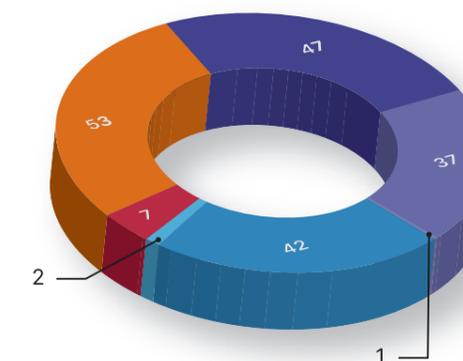
**Total: 189**

- Realizado: **120** (63%)
- En proceso: **21** (15%)
- Pendientes: **0**
- Sin acción posible: **28** (15%)
- Sin acción por bajo impacto: **20** (11%)

## BLOQUES

**Total: 189**

- Comercial (47)
- Operativa (37)
- Gobierno (1)
- Sistemas (42)
- PRL (2)
- Legal (7)
- P&C (53)



## Reconocimientos

ManpowerGroup ha recibido el Sello de Empresa Socialmente Responsable (ESR) de la Fundación Alares y Fundación Diversidad por su esfuerzo en el desarrollo de políticas de recursos humanos que fomentan la conciliación y el bienestar de sus profesionales. También ha sido reconocida por octavo año consecutivo como una de las "100 Mejores Empresas de España para Trabajar" según la revista Actualidad Económica, basándose en un cuestionario amplio supervisado por consultores y expertos en recursos humanos, que valoran factores como la gestión del talento, retribución y compensación, ambiente, RSC y formación.



## Diálogo social

### Organización del Diálogo Social

ManpowerGroup sigue la legislación vigente y los convenios colectivos aplicables en sus relaciones laborales. A nivel global, es miembro de la World Employment Confederation y participa en diálogos sociales regionales e internacionales. En España, Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal S.A.U. es miembro de Asempleo y mantiene relaciones fluidas con los comités de empresa, incluyendo representación en el European Works Council.



Estos convenios se aplican al 100% de los empleados de cada empresa, con uniformidad en días laborables, dietas y bajas médicas. Los colaboradores de Manpower están representados por el convenio colectivo de Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U. en bajas remuneradas y periodos de prueba, mientras que otras condiciones se rigen por el convenio de la empresa usuaria.

## Aprendizaje y desarrollo

### Formación

#### My Career

Itinerarios específicos para diferentes familias de puestos (Líderes, Desarrollo de Negocio, Consultores, Técnicos y Administrativos, Becarios), basado en el modelo de desarrollo 3E: Educación, Exposición y Experiencia.



#### Talent University

Ciclo de aprendizaje organizacional adaptado a las necesidades cambiantes, con programas como Recruitment Expert para becarios.

### Plataformas de formación:

- **PowerYOU:** Autoformación online con un catálogo amplio de cursos.
- **PowerYOU Digital:** Certificaciones en competencias clave para el desarrollo profesional en un entorno digital.
- **Percipio:** Plataforma de aprendizaje inteligente con microaprendizaje, vídeos, libros, audiolibros, laboratorios y evaluaciones.
- **Formación para colaboradores:** Capacitación en competencias o adaptación a nuevos puestos a través de plataformas.



## Desarrollo profesional

ManpowerGroup se destaca por su enfoque integral hacia el desarrollo y la evaluación del desempeño de sus empleados, creando un entorno propicio para el aprendizaje continuo y el avance profesional.

El desarrollo profesional en ManpowerGroup se articula a través de una serie de programas y metodologías diseñados para acompañar a los empleados desde su incorporación hasta su salida de la organización. Estos programas no solo se centran en el crecimiento individual, sino también en la identificación y promoción del talento dentro de la empresa. A continuación, se detalla cómo ManpowerGroup estructura y lleva a cabo este proceso, desde la bienvenida inicial hasta los planes de desarrollo específicos y las evaluaciones de desempeño, asegurando que cada empleado tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

### Talent Experience

Ciclo que abarca desde la incorporación hasta la salida, con el proceso de Welcoming y desarrollo continuo.

### Impulso al desarrollo

Diseño de planes de carrera profesional y desarrollo individual (PDI) a través de My Career y Talent University. En el ejercicio 2023, más de 75 personas de la compañía han sido promocionadas en ManpowerGroup España, siendo el 90% de ellas mujeres.



### Programas de Desarrollo e Identificación de Talento:

- **Future Leader:** Programa para desarrollar futuros líderes.
- **Executive Program Me at My Best:** Programa para niveles senior, enfocado en manejar cambios y estrategias sólidas.
- **Plan de Sucesión:** Asegurar la transición en posiciones críticas con planes de desarrollo específicos.

### Mi nuevo camino

Programa de outplacement para empleados que dejan la organización, ofrecido por Right Management.

### MyPath

Programa que reconoce e impulsa el talento de alto potencial con planes de carrera personalizados y formación especializada.



## Evaluación del desempeño

### Entrevista de Desarrollo

Proceso anual para todos los roles, con seguimiento de planes de desarrollo a través de la plataforma MARS.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Consultores	52,95%
Desarrollo de Negocio	10,17%
Líderes	23,82%
Técnicos y Administrativos	13,06%
<b>Total entrevistas</b>	<b>91,4%</b>



### Continuous Improvement Summary (CIS)

Evaluación del desempeño del Comité de Dirección, con seguimientos periódicos y registro en powerUP.

### TRACKnowledge (TRACK)

Metodología de evaluación del desempeño para roles de negocio, con métricas y planes de acción específicos.

En ManpowerGroup, la formación, el desarrollo y la evaluación del desempeño son pilares fundamentales para asegurar el crecimiento y éxito de los empleados y colaboradores, proporcionando un entorno de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.

	2022	2023
Total empleados estructura	1.305	1.309
Total empleados que han participado en acciones formativas	1.305	1.015
Media de horas	32,57	23,72
Inversión	484.624,37€	340.606,14€
Total empleados colaboradores	51.400	46.645
Total colaboradores que han participado en acciones formativas*	77.291	94.067
Inversión	2.778.720,10€	2.849.157,40€

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

## Salud y seguridad en el trabajo

### Condiciones de trabajo

ManpowerGroup cumple con todas las leyes y regulaciones laborales locales e internacionales. Las condiciones de empleo se comunican claramente a todos los empleados. Para los colaboradores asignados a clientes, se coordinan actividades empresariales, se realiza evaluación de riesgos, y se proporciona información, formación, EPIs y vigilancia de la salud. Además, se investigan accidentes y se reportan a los clientes.



### Formación en Salud y Seguridad

**Onboarding y PRL:** Los nuevos empleados de estructura reciben formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) durante su onboarding. Los colaboradores asignados a clientes también reciben formación inicial sobre riesgos laborales.

**Plataformas de formación:** La formación en PRL está disponible en la plataforma e-learning Preventor y en Quirónprevención, proveedor nacional de vigilancia de la salud.

**Actualización de conocimientos:** La formación se actualiza cada 5 años para empleados de estructura y cada 2 o 4 años para colaboradores, dependiendo de su temporalidad y el tipo de contrato.

### Vigilancia de la Salud

#### Comités de Salud:

ManpowerGroup España ha creado el Comité de Seguridad y Empresa Saludable (CSES), en cumplimiento de la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y la norma ISO 45001, con el fin de garantizar la participación y consulta de los trabajadores.

Este comité está conformado por un equipo multidisciplinar de empleados de estructura, encargado de elaborar, aprobar, implementar y evaluar políticas, planes y programas destinados a promover el bienestar, la seguridad y la salud en el trabajo. La información generada por el comité se comparte tanto con empleados colaboradores como de estructura a través de distintos canales de comunicación.

### MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Prevención de lesiones por esfuerzo repetitivo (sillas ergonómicas, reposapiés, etc.).
- Prevención del estrés y mantenimiento de espacios seguros.
- Reconocimientos médicos voluntarios cada 2 años, salvo en puestos de mayor riesgo (anual).
- Formación en gestión del tiempo y optimización del rendimiento a través de powerYOU.
- Provisión de Equipos de Protección Individual (EPI).
- Auditorías internas y externas para garantizar la seguridad.
- Evaluación de riesgos laborales y planificación preventiva en los centros de trabajo.
- Servicios adicionales de salud (seguro de salud, fisioterapia, carreras solidarias) y promoción de un estilo de vida saludable.

### Lesiones relacionadas con el trabajo de los empleados de estructura

	2023
<b>Incidentes registrables:</b> Número de lesiones relacionadas con el trabajo que fue necesario registrar o reportar.	5
<b>Incidentes con tiempo perdido:</b> Número de lesiones relacionadas con el trabajo que resultaron en que los empleados perdieran uno o más días de trabajo.	2
<b>Tiempo perdido:</b> Número de días que los empleados no pudieron trabajar debido a lesiones relacionadas con el trabajo.	50
<b>Fallecimientos:</b> Número de muertes resultantes de lesiones relacionadas con el trabajo.	0

### Lesiones relacionadas con el trabajo de los colaboradores

	2023
<b>Incidentes registrables:</b> Número de lesiones relacionadas con el trabajo que fue necesario registrar o reportar.	1.017
<b>Incidentes con tiempo perdido:</b> Número de lesiones relacionadas con el trabajo que resultaron en que los colaboradores perdieran uno o más días de trabajo.	614
<b>Tiempo perdido:</b> Número de días que los colaboradores no pudieron trabajar debido a lesiones relacionadas con el trabajo.	12.781
<b>Fallecimientos:</b> Número de muertes resultantes de lesiones relacionadas con el trabajo.	1

## Certificaciones

ManpowerGroup España dispone de las certificaciones:



## Igualdad

### Plan de Igualdad y Políticas

ManpowerGroup, bajo el pilar de Personas y Prosperidad de su Plan de Sostenibilidad, se enfoca en la dimensión social (S) de ESG. Esto incluye la generación de talento, la mejora de la empleabilidad y prosperidad, y el apoyo a la diversidad, inclusión e igualdad.

### DIVERSIDAD

Se define como la igualdad de oportunidades sin discriminación por origen racial, religión, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad. ManpowerGroup valora y promueve la diversidad y las capacidades que aporta a la organización.

### Formación en Igualdad y Diversidad

**Onboarding:** Todos los empleados de estructura y colaboradores realizan formación obligatoria en igualdad y diversidad a través de la plataforma powerYOU. Esta formación incluye cumplimiento ético para prevenir la discriminación y proporciona una visión del compromiso de la compañía con la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

**Desarrollo Profesional:** Los colaboradores reciben formación en responsabilidad social corporativa, diversidad, inclusión, igualdad, acoso sexual y violencia de género, derechos y obligaciones, prevención de riesgos laborales, primeros auxilios y hábitos saludables.

**Código de Conducta:** Incluye un enlace al Código de Conducta y Ética Empresarial y un vídeo informativo sobre conducta ética, diversidad e igualdad.

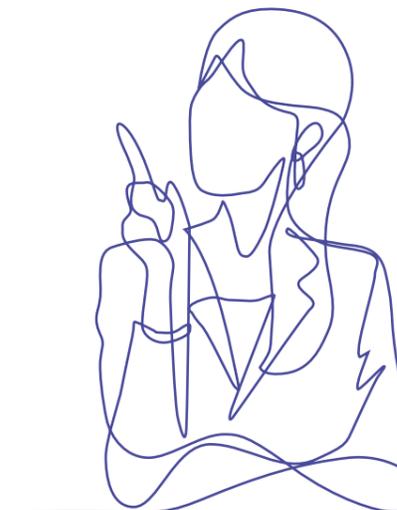
### Política de Promociones

La política de promociones establece criterios objetivos de diversidad y equidad para promocionar a los empleados.

### Política de Igualdad

#### Objetivos generales:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Conseguir una representación equilibrada en todos los niveles de la empresa.
- Mejorar las oportunidades de liderazgo femenino.
- Asegurar la gestión del talento conforme a la legislación en igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso sexual, estableciendo protocolos de actuación.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.



## Política de Atracción y Selección

ManpowerGroup asegura un entorno acogedor, diverso e inclusivo:

- **Condiciones de acceso:**  
Los procesos de selección cumplen con la política de igualdad, evitando discriminaciones.
- **Herramientas de selección:**  
Se administran sin carácter invasivo o discriminatorio.
- **Perfiles de puestos:**  
Basados en requisitos de funciones sin incluir características personales irrelevantes.
- **Candidaturas finales**  
Incluyen perfiles de mujeres mayores de 50 años.
- **Adaptaciones:**  
Para personas con discapacidad, se adaptan las herramientas de selección.
- **Convenios:**  
Con universidades y asociaciones para facilitar prácticas laborales a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

## Certificación y Publicaciones

- **Certificación ISO 10667:** ManpowerGroup dispone de esta certificación que garantiza la calidad de los procesos de evaluación de personas.
- **Formación específica en diversidad:** Para consultores que realizan procesos de selección, asegurando cumplimiento legal y prevención de discriminación.
- **Portal DISJOB:** Para la publicación de ofertas dirigidas a perfiles con discapacidad siguiendo pautas no discriminatorias.



## Cadena de valor

ManpowerGroup se compromete a mejorar la vida de las personas a través del empleo sostenible y busca tener un impacto positivo en las comunidades y el medio ambiente mediante la elección de proveedores. Los valores de la compañía deben ser compartidos y aceptados por todos los proveedores, operando de manera responsable y ética.

A nivel global, las expectativas para los socios comerciales están delineadas en el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup y en el Global Supply Chain Business Partner Policy & Supplier Code, basado en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, y los Principios Éticos de Atenas. Localmente, estas expectativas se reflejan en la Política de Compras de ManpowerGroup España.

## Proveedores

ManpowerGroup España cuenta con una política de compras para centralizar y estandarizar la adquisición de bienes y servicios, buscando eficiencia y rentabilidad. La implementación de esta política es auditada anualmente en el marco de la certificación ISO 9001, que garantiza la capacidad de la compañía para satisfacer los requisitos de sus grupos de interés.

### Responsabilidad Social y Ambiental de los Proveedores

Cada operación local de ManpowerGroup mantiene sus propios estándares y pautas de abastecimiento, considerando criterios sociales y ambientales relevantes en las decisiones de compra. En España, el área de Compras y Control del Gasto homologa a los proveedores que suministran productos y servicios estratégicos. Los proveedores deben reconocer y firmar el Código de Conducta y Ética Empresarial y el documento estándar de privacidad de ManpowerGroup, además de presentar certificados en áreas críticas como:

- Código de conducta y ética empresarial.
- Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Datos medioambientales.
- Calidad de productos/servicios.
- Organización preventiva y salud laboral.
- Accidentabilidad.
- Criterios Ambientales

## CRITERIOS AMBIENTALES

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

- **Prioridad a Proveedores Ambientalmente Responsables:**  
ManpowerGroup da prioridad a los proveedores que tienen una política ambiental clara, certificaciones de gestión ambiental reconocidas o cláusulas en sus contratos que se alinean con los estándares ambientales de la compañía.
- **Reducción del Consumo de Energía e Impacto Medioambiental:**  
Se seleccionan proveedores que colaboran activamente en la reducción del consumo de energía y en la disminución del impacto medioambiental de las operaciones de ManpowerGroup.

Estos criterios aseguran que las decisiones de compra de ManpowerGroup no solo sean económicamente eficientes, sino también social y ambientalmente responsables, contribuyendo así a sus objetivos de sostenibilidad corporativa.

## CRITERIOS SOCIALES

ManpowerGroup busca que sus compras generen un impacto social positivo, apostando por pequeños proveedores y empresas de personas o entidades desfavorecidas. Utiliza servicios de DISJOB para empleo de personas con discapacidad y contrata servicios de limpieza a Samsic Social, un Centro Especial de Empleo. Además, colabora con Alares para impulsar el empleo de personas con discapacidad.



## Consumidores

### Calidad

El área de Excelencia se encarga de la calidad de procesos como encuestas de satisfacción, auditorías, gestión de quejas y reclamaciones.

### Encuestas

ManpowerGroup España lleva a cabo encuestas trimestrales de satisfacción dirigidas a clientes y colaboradores/candidatos con el fin de evaluar el grado de recomendación de sus servicios. Estas encuestas son gestionadas por el área de Excelencia y tienen como objetivo principal conocer la satisfacción de los usuarios y detectar áreas de mejora potenciales.

Para medir la satisfacción se utiliza el indicador NPS (Net Promoter Score), junto con otros aspectos relevantes. Los resultados de las encuestas se registran en el CRM de la empresa, donde se ofrece un resumen visual del estado de los clientes detractores, clasificándolos en tres categorías:

- **Cerradas:** incidencias que han sido resueltas satisfactoriamente.
- **En curso:** incidencias en proceso de corrección, pero aún no resueltas.
- **Pendientes:** clientes que aún esperan una acción correctiva.

Una vez finalizada cada campaña de encuestas, se analizan los resultados a nivel general y detallado, los cuales son comunicados a los responsables de cada unidad de negocio. Este análisis permite identificar áreas de mejora específicas y tomar acciones correctivas necesarias para mantener y mejorar la satisfacción de los clientes y colaboradores de ManpowerGroup España.



## AUDITORIAS

### Programa de auditorías:

Implementamos auditorías para evaluar la conformidad y eficacia del sistema de gestión de calidad, identificando áreas de mejora y asegurando altos estándares en nuestros servicios.

### Revisión del negocio con el cliente:

Revisamos regularmente el cumplimiento de acuerdos y SLA con nuestros clientes para garantizar la satisfacción y adaptarnos a sus necesidades cambiantes.

### Registro de no conformidades:

Gestionamos y corregimos desviaciones detectadas durante auditorías mediante un sistema estructurado de seguimiento de acciones correctivas.

## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y GESTIÓN DE QUEJAS RECIBIDAS:

Utilizamos Medallia para gestionar quejas e insatisfacciones, aplicando el método "Close the Loop" basado en NPS para resolverlas eficientemente y mejorar continuamente la experiencia del cliente y colaborador.

## Sociedad

ManpowerGroup España contribuye positivamente a la sociedad y apoya activamente la igualdad de oportunidades a través de diversas iniciativas y colaboraciones estratégicas.

La compañía se compromete a generar un impacto positivo en la sociedad mediante la promoción de un empleo sostenible y significativo. Nuestras acciones no solo fortalecen nuestra presencia en el mercado laboral, sino que también contribuyen al desarrollo económico y social de las comunidades donde operamos.

## Nuestros Grupos de Interés

- **Empleados:** Fomentamos un entorno laboral inclusivo y seguro que promueva el desarrollo profesional y personal.
- **Colaboradores y Candidatos:** Ofrecemos oportunidades de empleo significativas y apoyamos el desarrollo de habilidades para una empleabilidad sostenible.
- **Clientes:** Proporcionamos soluciones adaptadas que responden a las necesidades específicas de contratación y gestión de talento.
- **Proveedores y Partners:** Mantenemos relaciones de colaboración basadas en principios éticos y de sostenibilidad.
- **Inversores:** Generamos valor a largo plazo mediante prácticas de negocio responsables y transparentes.
- **Sociedad:** Contribuimos activamente al bienestar comunitario y al desarrollo local a través de programas y acciones con impacto social positivo.

## Nuestro Compromiso con el Desarrollo Sostenible

ManpowerGroup España adopta un enfoque holístico para abordar los desafíos sociales y ambientales a través de diversas iniciativas y alianzas estratégicas.

### Impacto de Nuestra Actividad en el Empleo y el Desarrollo Local

Nuestra presencia en España no solo se limita a la gestión de talento, sino que también abarca un compromiso profundo con el desarrollo local y la inclusión social. A través de colaboraciones con organizaciones como Alares, Fundación ONCE e Inserta Empleo, estamos en la vanguardia de la integración laboral de personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. La Alianza por la Formación Profesional y el Pacto por la Generación D fortalecen nuestra contribución al mercado laboral y al desarrollo económico sostenible.

### Fundación Human Age Institute: Promoviendo la Empleabilidad y la Sostenibilidad Social

Fundación Human Age Institute, impulsada por ManpowerGroup España, se establece como un referente en la promoción de la empleabilidad y la sostenibilidad social. A través de cinco pilares estratégicos —empleo sostenible, aprendizaje y desarrollo, diversidad e inclusión, bienestar y equilibrio, compromiso social—, la fundación promueve políticas corporativas que no solo benefician a nuestros colaboradores y clientes, sino que también dejan una huella positiva en la sociedad en general.

## Programas de Empleabilidad

PowerYou de Human Age Institute es una plataforma integral dedicada al desarrollo profesional y la empleabilidad. En 2022, impactó positivamente en 2.686 personas a través de programas de formación, asesoría laboral y oportunidades de networking. En 2023, Human Age Institute impulsa la empleabilidad de 5.099 personas

	2022	2023
PowerYou University - Universidad Loyola	230	62
Orientaciones - UAM	196	-
Orientaciones - IL3	-	48
Colaboración otras universidades	477	676
Otras colaboraciones	443	1.795
LGD-becarios	22	17
LGD-talleres	77	89
PowerYou Xperience	783	2.146
Rethinking Digital	410	225
Woman Junior Rethinking Digital	48	41
<b>TOTAL</b>	<b>2.686</b>	<b>5.099</b>

## Alianzas Estratégicas

Human Age Institute colabora estrechamente con diversas entidades y fundaciones para fortalecer sus programas de inclusión y desarrollo profesional. Alianzas con la Fundación Alma Tecnológica y la Asociación Española de Fundaciones son ejemplos claros de nuestro compromiso con la creación de un impacto positivo y sostenible en la sociedad.

Además, Human Age Institute mantiene vigente su acuerdo con los Centros de Rehabilitación Laboral de la Red Pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera, gestionados por la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, reforzando su compromiso con las personas con discapacidad.

También se ha firmado un acuerdo con Cáritas, cuyo objetivo es promover la empleabilidad y la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. A través de este acuerdo, se ofrecerán oportunidades laborales, formación y acciones orientadas a facilitar el acceso al empleo.

## Voluntariado Corporativo

El voluntariado corporativo es una parte integral de nuestra cultura empresarial en ManpowerGroup España. A través de iniciativas como la colaboración con la Fundación Junior Achievement y la participación activa en la Gran Recogida de Alimentos de la Federación Española de Bancos de Alimentos, nuestros empleados demuestran un compromiso genuino con la solidaridad y la responsabilidad social.

Además, ManpowerGroup fomenta la participación de sus empleados en eventos deportivos solidarios. La inscripción a estos eventos, organizados para apoyar diversas causas, es gratuita para los empleados y sus familiares.

Los empleados de ManpowerGroup España también pueden participar en las jornadas de impulso al talento organizadas por el Human Age Institute, colaborando con su ecosistema de partners para promover el desarrollo del talento.

En 2023, 293 empleados participaron en actividades de voluntariado, incluyendo 140 empleados que se unieron a actividades de bienestar, 74 empleados que participaron en la carrera vertical solidaria dedicada a la Gran Recogida de Alimentos 2023 (en colaboración con bancos de alimentos oficiales registrados en FESBAL), y 65 empleados que participaron en carreras solidarias en todo el país. Además, 5 empleados fueron voluntarios en el programa JA Miniempresas y 9 empleados colaboraron como voluntarios en la Fundación Human Age Institute.



## Acciones de Asociación y Patrocinio

ManpowerGroup España es miembro activo de cerca de 20 asociaciones y patronales, participando activamente en comisiones estratégicas que abordan temas clave como la sostenibilidad empresarial, la igualdad de género y la inclusión laboral. Nuestra colaboración con estas entidades refleja nuestro compromiso continuo con la mejora constante de las prácticas empresariales y la creación de valor compartido. Además, somos firmantes de la Carta de la Diversidad, reafirmando nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral.

## Apoyo a la Igualdad de Oportunidades

En ManpowerGroup España, la diversidad e inclusión son fundamentales para nuestra estrategia de negocio. Nos esforzamos por eliminar las barreras que impiden el acceso equitativo al empleo y promovemos un entorno laboral que valore la diversidad en todas sus formas.

### Colectivo LGTBIQ+

Nuestra colaboración con organizaciones como REDI LGBTI, FELGTBI+ y myGWork es fundamental para promover la igualdad y la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el lugar de trabajo. Celebramos activamente el Mes del Orgullo con actividades de sensibilización y apoyo a los derechos del colectivo, asegurando un entorno seguro y respetuoso para todos nuestros empleados y colaboradores.

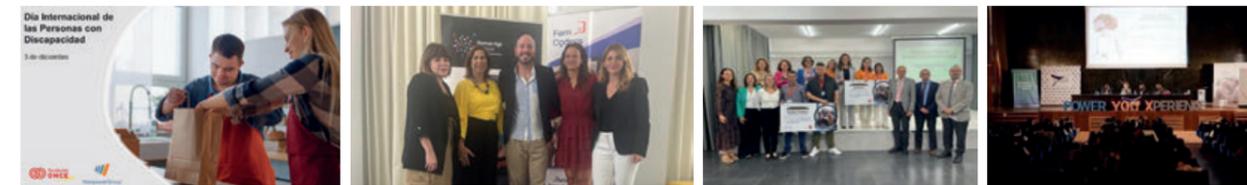
#### → Encuesta “Diversity at Work”

En 2023, los empleados de ManpowerGroup en la Región Sur de Europa (que incluye España y Portugal) fueron invitados a participar de manera anónima en la encuesta Diversity at Work, dirigida tanto a empleados como a profesionales externos. Esta encuesta tiene como objetivo realizar un autodiagnóstico para identificar la realidad del colectivo LGTBIQ+ en el entorno laboral y desarrollar estrategias internas que promuevan una mayor diversidad e inclusión. Además, nos permite conocer la situación actual del colectivo en el mundo del empleo, ayudando a ManpowerGroup a ser una compañía aún más inclusiva.



### Colectivo de Jóvenes, Séniores, Desempleados y Personas con Capacidades Diversas

ManpowerGroup España se compromete a apoyar a diversos colectivos, incluidos jóvenes, séniores, personas desempleadas y aquellos con capacidades diversas, en su camino hacia el empleo significativo y sostenible. Colaboramos estrechamente con organizaciones para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de programas adaptados y oportunidades de desarrollo profesional como PowerYou Xperience, PowerYou University y el programa Fem Coders.



#### → PowerYou UP

El programa PowerYou UP tiene como objetivo dotar a jóvenes con discapacidad de competencias teóricas y prácticas que favorezcan su inclusión sociolaboral, así como realizar acciones de sensibilización hacia este colectivo. A través de un catálogo de acciones 360°, que forman parte del itinerario Integra, se ofrecen soluciones a todos los agentes involucrados en la inclusión de personas con discapacidad. Además, se brinda asesoramiento para el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) e itinerarios de mejora de la empleabilidad.



Human Age Institute, en colaboración con empresas de diversos sectores, ofrece becas a estudiantes con discapacidad para formación universitaria o másteres, proporcionando experiencias laborales que faciliten su inserción en el mercado. En 2023, 17 personas participaron en el programa Integra, con la colaboración de DXC Technology, Hewlett Packard Enterprise, El País y Prysmian Group.

#### → Programa Talent Race

Human Age Institute, en colaboración con universidades, forma a estudiantes con discapacidad en soft skills a través de talleres gamificados. En 2023, 89 personas con discapacidad se beneficiaron de este programa.



#### → Premios Appcesibilidad

En colaboración con DXC Technology, estos premios promueven soluciones innovadoras para personas con discapacidad mediante el diseño de aplicaciones móviles.



#### → Programa de becas Rethinking Digital

Human Age Institute, junto a Cisco, Experis, Ingram Micro y Fujitsu, ofrece cursos online gratuitos en Ciberseguridad, Redes y Programación, además de soft skills.



#### → Programa tu Futuro

Human Age Institute, en colaboración con Fundación Accenture y Oracle, ofrece 20 becas de formación integral y gratuita en programación Java. Esta primera edición de "Programa tu Futuro" es una formación intensiva y online que proporciona a los participantes los conocimientos técnicos y digitales en programación Java, alineados con las demandas actuales del mercado laboral.



## Colectivo de Mujeres

### → Woman Junior Rethinking Digital

Reconocemos la importancia de empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Iniciativas como **Woman Junior Rethinking Digital** de Human Age Institute, en colaboración con Cisco y Fujitsu, promueven el talento femenino en sectores tecnológicos. Este programa, dirigido a mujeres mayores de 18 años interesadas en la ciberseguridad, ofrece un curso de formación técnica de 70 horas, un itinerario de soft skills y formación en ciberseguridad durante 11 semanas. En 2023, se concedieron 41 becas.



### → Alianza STEAM por el talento directivo

Nuestra marca Experis forma parte de la Alianza STEAM por el talento femenino, cuyo objetivo es inspirar a niñas y jóvenes a explorar carreras en ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (STEAM).

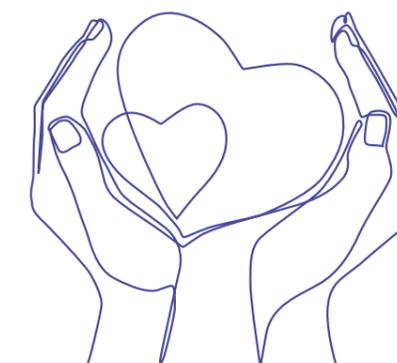


### → Directiv@os en Transición

Por su parte, nuestra marca Right Management Talent Solutions se ha sumado al programa Directiv@s en Transición de EJE&CON con el objetivo de ofrecer ayuda y apoyo a los socios que se encuentran en búsqueda de nuevos proyectos profesionales.



Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades no tiene límites. Continuaremos trabajando para eliminar las barreras existentes y promover un entorno inclusivo donde todos los individuos tengan la oportunidad de prosperar y alcanzar su máximo potencial.





*“La sostenibilidad no es solo un objetivo, es parte de nuestro ADN. En ManpowerGroup España, nos esforzamos por minimizar nuestro impacto ambiental, utilizando energía renovable y promoviendo iniciativas que reduzcan nuestra huella de carbono. Nuestro compromiso es claro: minimizar nuestro impacto ambiental a través de iniciativas de sostenibilidad.”*

**— Montse Moliner, Directora de Sostenibilidad | ManpowerGroup**

# Compromiso con el planeta

Nos impulsa ser una empresa Net Zero, comprometida con modelos de trabajo sostenibles y el logro de objetivos basados en la ciencia para minimizar nuestro impacto. En el marco de nuestro compromiso global y respeto por el medioambiente, en ManpowerGroup somos responsables con las comunidades en las que operamos y nos esforzamos por llevar a cabo nuestra actividad de negocio de forma respetuosa con el medioambiente. Trabajamos con los permisos, las aprobaciones y los controles necesarios en cada país, y promovemos un consumo de energías responsable y sostenible. Aunque nuestro impacto ambiental es relativamente bajo, nos comprometemos a ajustar nuestro modelo de negocio para respaldar formas de trabajo más sostenibles.

## 1. Nuestro compromiso ambiental

En ManpowerGroup reconocemos la importancia de la conservación de la biodiversidad. Nuestra estrategia corporativa busca prevenir y mitigar los impactos negativos en el medioambiente, mejorar la eficiencia en el uso de recursos y garantizar la supervivencia de especies y ecosistemas. Aunque nuestra actividad se desarrolla principalmente en oficinas, seguimos invirtiendo en habilidades, innovación y tecnología para avanzar hacia un futuro laboral más sostenible y equitativo.

Estamos comprometidos con la transparencia en cuestiones climáticas, participando en iniciativas globales como el Carbon Disclosure Project (CDP) y la Alliance of CEO Climate Leaders del Foro Económico Mundial. Nuestro Plan de Acción Climática global busca convertirnos en una empresa Net Zero para 2045, reduciendo las emisiones directas en un 60% y las de la cadena de suministro en un 30% para 2030.



Nuestra Política Global de Gestión Medioambiental, disponible en nuestra web corporativa, aborda aspectos como la gestión del consumo energético, emisiones de CO<sub>2</sub>, consumo de agua, gestión de residuos y promoción de un consumo sostenible. Esta política se adapta localmente según las regulaciones nacionales.

En España, la gestión medioambiental está integrada en nuestra Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información. Nos comprometemos a cumplir con la legislación vigente y nuestros propios estándares internos, promoviendo ambientes de trabajo saludables y sostenibles.

## Principios de nuestra política ambiental

- 1 La responsabilidad de la gestión medioambiental y de prevención de riesgos laborales recae en la dirección general de cada empresa.
- 2 Un servicio de prevención propio y multidisciplinar con recursos materiales y humanos adecuados.
- 3 Auditorías periódicas para asegurar el correcto funcionamiento del sistema.
- 4 Revisión anual de la política y comunicación a todos los empleados y partes interesadas.
- 5 Implicación a todos los niveles de la organización para alcanzar altos niveles de seguridad y protección ambiental.
- 6 Promoción de la salud extralaboral y prevención de daños mediante la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- 7 Asignación de recursos suficientes para actividades preventivas, ambientales y saludables.
- 8 Mejora continua del sistema mediante actualizaciones y revisiones periódicas.

## 2. Gestión ambiental

Implementamos varias acciones para gestionar los recursos de manera sostenible, como el uso de equipos multifunción con certificaciones ambientales, iluminación LED, termostatos programables y equipos Energy-Star en nuestras oficinas. Además, el 100 % de nuestra energía proviene de fuentes renovables.

### Principales acciones



#### Gestión de residuos:

Puntos de reciclaje para tóneres, residuos electrónicos, papel, plástico, pilas y residuos orgánicos en nuestras oficinas. Todos los residuos generados se entregan a gestores finales para su valoración, reciclado o eliminación.



#### Limpieza ecológica:

Uso de productos de limpieza naturales para reducir la huella de carbono.



#### Energía 100 % renovable:

Toda la energía utilizada en nuestros centros de trabajo proviene de fuentes renovables.



#### Política de papel cero:

Promovemos la reducción de papel mediante impresiones a doble cara y en blanco y negro por defecto.



#### Reducción de plásticos:

Sustitución de máquinas de café de cápsulas por máquinas de café en grano y uso de dispensadores de agua con filtración.



#### Política de uso de coches de empresa:

Fomentamos el empleo de vehículos ecológicos.



#### Recarga de vehículos híbridos:

Instalación de puntos de recarga en nuestras oficinas.



#### Política de viajes y representación:

Fomentamos el uso de la videollamada y se priorizan los desplazamientos en tren antes que en avión.



#### Encuesta de movilidad:

Evaluamos los desplazamientos laborales para promover métodos de transporte más sostenibles.

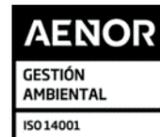


#### Promoción de hábitos respetuosos con el medioambiente:

Fomentamos conductas y actitudes sostenibles entre nuestros empleados.

## Certificaciones

El 100% de nuestras sedes y oficinas en España cuentan con el Certificado del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001. Además, estamos inscritos en el Registro de Huella de Carbono Estatal.



## Consumos

Publicamos anualmente nuestro consumo de energía y recursos en la memoria global de sostenibilidad bajo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI). Los datos locales se reportan al equipo global de sostenibilidad y se incluyen en el Carbon Disclosure Project (CDP).



### Resumen consumos recursos

	2022	2023
Consumo agua en m3	3.743,39	4.647
Consumo gas en kWh	574.097	518.955
Consumo electricidad en kWh	1.388.468	1.332.616
Kilómetros recorridos en avión	1.015.635	857.954
Kilómetros recorridos en tren	853.520	1.240.047
Páginas papel impreso	926.800	847.242
Kilogramos material informático reciclado	183	206
Kilogramos tóneres reciclados	22	0
Toneladas documentación confidencial destruida	7	12,5

## Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Medimos nuestra huella de carbono y estamos comprometidos a reducirla. En 2022, nuestras emisiones directas fueron de 359,27 toneladas de CO<sub>2</sub> eq, y nuestras otras emisiones indirectas fueron de 4,43 toneladas de CO<sub>2</sub> eq.

	2022		2023	
Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) Alcance 1	359,27 t CO <sub>2</sub> eq	98,79%	208,77 t CO <sub>2</sub> eq	97,67%
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (electricidad) Alcance 2	0 t CO <sub>2</sub> eq	0%	0 t CO <sub>2</sub> eq	0%
Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) Alcance 3	4,43 t CO <sub>2</sub> eq	1,21%	4,98 t CO <sub>2</sub> eq	2,33%
TOTAL GENERAL	363,7 t CO <sub>2</sub> eq	100%	213,75 t CO <sub>2</sub> eq	100%

En nuestro compromiso con la conservación de la biodiversidad y la reducción de nuestro impacto sobre el capital natural y en línea con nuestro plan de acción global para mitigar el cambio climático, participamos en la Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad (IEEB), plataforma de colaboración público-privada que promueve la integración de la biodiversidad en la gestión empresarial.



# Anexo

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

<b>Descripción del modelo de negocio de la organización</b>	Breve descripción del modelo de negocio de la organización, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. ManpowerGroup España
		GRI 2-2	
		GRI 2-6	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Cadena de valor
		GRI 2-7	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados
		GRI 2-22	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno
		GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno
		GRI 2-24	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica la organización, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	COMPROMISO CON EL PLANETA. Gestión ambiental
		GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
<b>Enfoque de gestión</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente	GRI 3-3	COMPROMISO CON EL PLANETA. Gestión ambiental

<b>Enfoque de gestión</b>	y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la organización gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-24	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-25	
		GRI 201-2	
<b>Gestión medioambient.</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-26	COMPROMISO CON EL PLANETA. Gestión ambiental/ PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Salud y Seguridad en el Trabajo/ Cadena de valor/ PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-27	
		GRI 308-2	
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 2-25	COMPROMISO CON EL PLANETA. Nuestro compromiso ambiental
		GRI 305-7	
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-3	COMPROMISO CON EL PLANETA. Nuestro compromiso ambiental

<b>Usos sostenibles de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	COMPROMISO CON EL PLANETA. Nuestro compromiso ambiental/ Consumos
		GRI 303-5	
	Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	
<b>Cambio climático</b>	Las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1	COMPROMISO CON EL PLANETA. Nuestro compromiso ambiental/ Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
		GRI 302-3	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	GRI 302-1	
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 305-2	COMPROMISO CON EL PLANETA. Nuestro compromiso ambiental/ Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
		GRI 305-3	
	GRI 305-4		
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 305-5		
	GRI 201-2		
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	COMPROMISO CON EL PLANETA. Nuestro compromiso ambiental/ Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
		GRI 304-1	
	Impactos causados por actividades u operaciones en zonas protegidas	GRI 304-2	
	GRI 304-3		

<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados
		GRI 2-23	
		GRI 2-24	
<b>Enfoque de gestión</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-25	
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados
		GRI 2-8	
		GRI 405-1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	
		GRI 2-8	

<b>Empleo</b>	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	-	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	
	Brecha Salarial		
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la organización	GRI 2-19	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	-	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Bienestar del equipo
	Número de horas de absentismo	-	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	
<b>Salud y Seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Salud y seguridad en el trabajo

<b>Salud y Seguridad</b>	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Salud y seguridad en el trabajo
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	
<b>Relaciones Sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Bienestar del equipo/ Diálogo social
		GRI 402-1	
		GRI 403-1	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Bienestar del equipo/ Diálogo social
	Balance de los convenios colectivos, específicamente en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Empleados/ Vigilancia de la salud
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Aprendizaje y desarrollo
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 2-23	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad
		GRI 2-24	
	Planes de igualdad		
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 2-23	

<b>Igualdad</b>	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Igualdad
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23	
		GRI 2-24	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 406-1	
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-23	
		GRI 412-1	
		GRI 412-2	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-25	

<b>Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno. PERSONAS Y PROSPERIDAD. Consumidores
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 414-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 414-2	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26	
		GRI 406-1	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1		
	GRI 414-1		
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-23	
		GRI 2-24	
<b>Enfoque de gestión</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno. Derechos humanos y buen gobierno

<b>Enfoque de gestión</b>	relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 205-1	
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-26	
		GRI 205-1	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-23	
<b>Enfoque de gestión</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del	GRI 3-3	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno/ Derechos humanos y buen gobierno

<b>Enfoque de gestión</b>	grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-24	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno/ Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 2-25	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local	GRI 201-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno
		GRI 203-2	
	Impacto de la actividad de la organización en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1	
		GRI 413-2	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-23		
	GRI 2-28		
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1	PERSONAS Y PROSPERIDAD. Cadena de valor

<b>Subcontratación y proveedores</b>	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental  Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 2-25	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Estructura y sistema de gobierno. Derechos humanos y buen gobierno
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 205-1	PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO. Derechos humanos y buen gobierno

