

**REPORTE
ESG 2025**



ManpowerGroup®

ÍNDICE

1. Carta del CEO	03
2. Hitos ESG 2025	04
3. Información general y estrategia	05
3.1 Base de preparación	06
3.2 Alcance	06
3.3 Modelo de negocio	06
3.4 Mercados y posicionamiento	07
3.5 Cadena de valor	08
3.6 Estrategia de sostenibilidad	08
3.7 Grupos de interés	08
4. Doble materialidad	09
4.1 Metodología	10
4.2 Resultados	10
4.3 Prioridades que guían nuestra estrategia ESG	10
4.4 Principales IROs	11
4.5 Matriz de trazabilidad	12
5. Gobernanza	15
5.1 Estructura de gobierno	16
5.2 Gestión de riesgos	17
5.3 Conducta empresarial	17
5.4 Sistemas de control y gestión de la información	18
5.5 Cadena de valor	19
5.6 Prevención y detección de la corrupción y el soborno	19
5.7 Canales de denuncia y protección de informantes	20
5.8 Influencia política y actividades de representación	20

6. Planeta	22
6.1 Cambio Climático	23
6.2 Contaminación	27
6.3 Agua	27
6.4 Biodiversidad	27
6.5 Uso de recursos y economía circular	27
7. Personas y prosperidad	28
7.1 Fuerza laboral propia	29
7.2 Trabajadores en la cadena de valor	42
7.3 Comunidades afectadas	43
7.4 Consumidores y usuarios finales	47
ANEXO I – Tablas de equivalencia GRI-ESRS	48

1. CARTA DEL CEO



En ManpowerGroup entendemos que el futuro del empleo se construye combinando el potencial de las personas con el poder de la innovación. Una parte fundamental para lograrlo es nuestra estrategia ESG, que guía la manera en que generamos valor para nuestros profesionales, clientes, accionistas y para toda la sociedad.

En 2025 hemos reforzado este compromiso mediante un análisis global de doble materialidad que nos ha permitido identificar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para nuestro negocio.

Sus resultados nos reafirman en la certeza de que debemos mantener a las personas en el centro de nuestra actividad: impulsar la empleabilidad, fomentar entornos de trabajo inclusivos y seguros, y desarrollar el talento como principales palancas de impacto positivo.

En esta misma línea, en España, durante el año hemos seguido apostando por el aprendizaje continuo, superando las 351.183 horas de formación para fortalecer las capacidades de nuestros equipos y de nuestros colaboradores. Esto supone un incremento interanual cercano al 24 %, que refleja nuestro compromiso para ayudarles a afrontar las nuevas demandas del mercado laboral. Asimismo, hemos consolidado modelos de trabajo más flexibles que favorecen el bienestar y la conciliación, al tiempo que contribuyen a la sostenibilidad mediante la reducción de los desplazamientos asociados a la actividad laboral.

La transformación tecnológica y el avance de la inteligencia artificial continúan redefiniendo el mundo del trabajo. En este contexto, nuestra visión *Human First, Digital Always* nos impulsa a aprovechar las oportunidades que ofrece la innovación para acelerar el crecimiento y mejorar la experiencia de clientes,

candidatos y profesionales, siempre desde un enfoque responsable y ético. Por eso estamos desarrollando herramientas propias, junto con iniciativas de capacitación de nuestros equipos, para liderar esta evolución y acompañar a nuestros grupos de interés en un entorno cada vez más digital.

Los avances recogidos en este informe son posibles gracias al compromiso de nuestros profesionales, clientes y colaboradores. A todos ellos, gracias por seguir construyendo con nosotros un mercado laboral más inclusivo, sostenible y preparado para los retos del mañana.

Raúl Sánchez
CEO de ManpowerGroup España



2. HITOS ESG 2025



PERSONAS



102.326

personas
formadas



351.183

horas de
formación



56 %

de la plantilla en modalidad
de trabajo a distancia



1.155

personas beneficiarias de los
programas de la Fundación
ManpowerGroup



4.566

personas impactadas por
programas de formación
tecnológica y recualificación digital



PLANETA



100 %

electricidad de origen
renovable



-35,4 %

consumo eléctrico
respecto a 2024



-33,0 %

consumo de gas
respecto a 2024

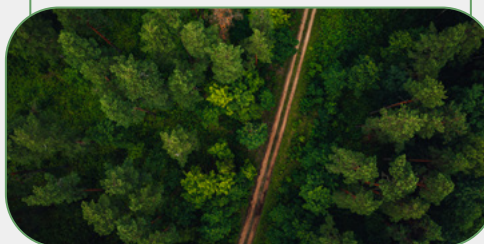


-38,7 %

consumo de agua
respecto a 2024



Nueva sede corporativa con
certificación **LEED Gold**



GOBERNANZA



0

casos de corrupción o soborno



0

brechas de seguridad de datos



0

reclamaciones en materia
de privacidad



92,2 %

de participación en formación
de ética y cumplimiento



47 (89 %)

proveedores homologados
evaluados conforme al Protocolo
de Conducta de Proveedores



3. INFORMACIÓN GENERAL Y ESTRATEGIA



3. Información general y estrategia



3.1 Base de preparación

El presente reporte ESG de ManpowerGroup España se ha elaborado de conformidad con los *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), en el marco de la Directiva de Información de Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

Su contenido integra la información previamente reportada conforme a los estándares GRI, adaptándola a los requisitos de los ESRS e incorporando el principio de doble materialidad como base metodológica para la identificación y gestión de impactos, riesgos y oportunidades. La información presentada mantiene coherencia con los estándares GRI previamente aplicados, garantizando la comparabilidad histórica, al tiempo que se avanza en la alineación con los requerimientos de la CSRD.

3.2 Alcance

El alcance incluye a todas las sociedades de ManpowerGroup en España, garantizando la consistencia y comparabilidad de la información reportada.

ManpowerGroup opera en España bajo una única organización corporativa. Por ello, todas las políticas, manuales, informes, comunicaciones y demás documentación mencionada como ManpowerGroup España tienen carácter inclusivo y son de aplicación a todas sus marcas y líneas de negocio, con independencia de la entidad legal.

Asimismo, el término ManpowerGroup (sin especificación de país) se refiere a la compañía a nivel global, es decir, a la matriz estadounidense, cuyos valores, políticas y procedimientos sirven, en la mayoría de los casos, como base de referencia.

3.3 Modelo de negocio

ManpowerGroup basa su modelo de negocio en la creación de valor sostenible a través del empleo. Con más de 75 años de trayectoria, su propósito es conectar a las personas con oportunidades laborales sostenibles y significativas, contribuyendo al desarrollo económico y social.

Como compañía global de soluciones de talento y tecnología, ofrece servicios de atracción y selección (temporal y permanente), externalización de procesos, consultoría especializada en talento tecnológico, así como formación y desarrollo de habilidades. A través de estas actividades, impulsa la competitividad de las empresas mediante el fortalecimiento del talento, los procesos, la tecnología y el liderazgo, favoreciendo la generación de empleo accesible.

El modelo de negocio se articula a través de sus principales marcas:



Asimismo, en España, la Fundación ManpowerGroup promueve la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social, apoyando el desarrollo del talento diverso y su integración en el mercado laboral.



3.4 Mercados y posicionamiento

ManpowerGroup es un grupo empresarial multinacional cuya matriz, ManpowerGroup Inc., es una sociedad estadounidense constituida en Wisconsin, cotizada en bolsa y responsable de la formulación de las cuentas consolidadas del grupo.

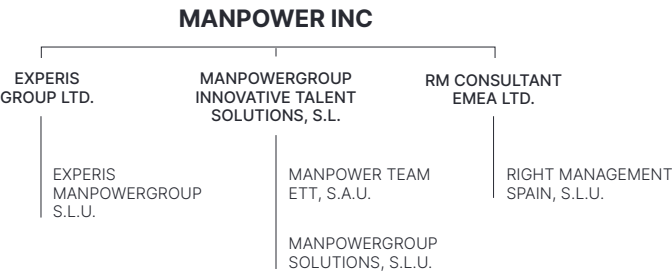
La compañía opera a nivel global, con fuerte presencia en Europa y Norteamérica, prestando servicios a organizaciones de diversos sectores. Se posiciona como un socio estratégico en la conexión entre oferta y demanda de talento, promoviendo el empleo sostenible y la gestión responsable del capital humano.

En España, cuenta con más de 35 años de experiencia, más de 60 oficinas y un equipo de más de 900 empleados de estructura y 13.000 colaboradores, dando servicio a más de 14.000 empresas y facilitando más de 17.000 contrataciones mensuales.



La estructura societaria en España se organiza en torno a cinco entidades legales especializadas que desarrollan las actividades del grupo:

En España, ManpowerGroup Innovative Talent Solutions, S.L. centraliza la dirección general y los servicios corporativos y, junto con sus participadas Manpower Team ETT, S.A.U. y ManpowerGroup Solutions, S.L.U., concentra más del 80 % de la actividad y de la plantilla del grupo en el país. Las otras entidades, Experis ManpowerGroup, S.L.U. y Right Management Spain, S.L.U., forman parte de la estructura internacional del grupo y garantizan su alineación con los estándares globales, integrando su actividad local en este informe.



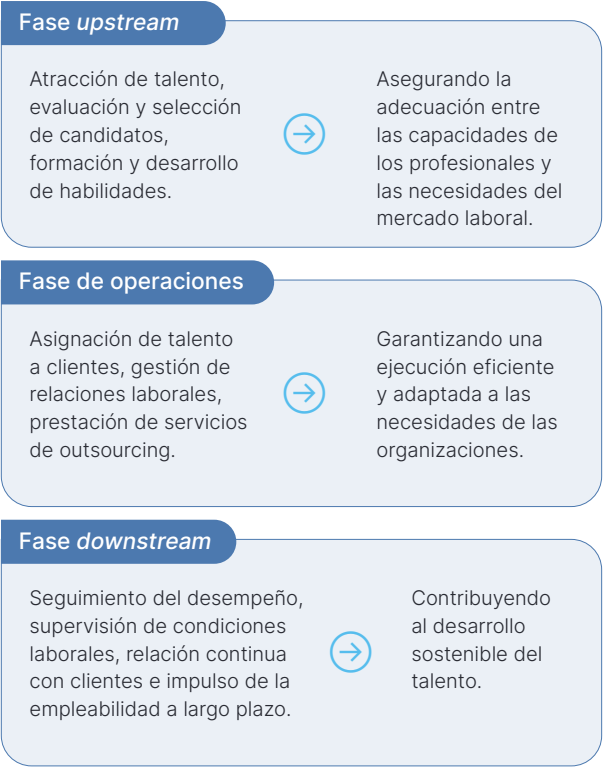
Este modelo organizativo refuerza la capacidad de la compañía para aportar valor a sus grupos de interés, impulsar el empleo de calidad y contribuir al desarrollo económico y social en los mercados en los que opera.





3.5 Cadena de valor

La cadena de valor de ManpowerGroup se estructura en tres fases principales:



3.6 Estrategia de sostenibilidad

La estrategia ESG de ManpowerGroup se basa en un enfoque integrado orientado a la generación de valor a largo plazo, estructurado en tres pilares fundamentales:

- ▶ **Planeta (E):** gestión responsable de los recursos y acción frente al cambio climático.
- ▶ **Personas (S):** desarrollo del talento, inclusión y empleabilidad.
- ▶ **Gobernanza (G):** ética, transparencia y cumplimiento normativo.

El modelo de negocio está estrechamente vinculado a estos pilares, con especial relevancia en la dimensión social (S) y en la gobernanza (G). Así, la sostenibilidad se integra como eje transversal de la estrategia corporativa, orientando la actividad hacia la generación de impacto positivo y la contribución al desarrollo sostenible.

Este enfoque se sustenta en los valores corporativos de **Personas, Conocimiento e Innovación**, y se apoya en los estándares globales de la experiencia ManpowerGroup: **Claridad**, basada en la transparencia y el entendimiento; **Cuidado**, centrado en las personas y el entorno; y **Crecimiento**, orientado al progreso del negocio y al desarrollo de las personas.

Desde una perspectiva de doble materialidad, la compañía integra los ODS prioritarios para su actividad mediante políticas y prácticas alineadas con los estándares GRI y ESRS en ámbitos sociales, ambientales y de gobernanza, reforzando la sostenibilidad, resiliencia y competitividad de su modelo de negocio a largo plazo.

3.7 Intereses y perspectivas de los grupos de interés

ManpowerGroup a escala global identifica como principales grupos de interés:

- ▶ Empleados
- ▶ Candidatos
- ▶ Clientes
- ▶ Proveedores
- ▶ Inversores
- ▶ Sociedad

La compañía dispone de mecanismos estructurados de diálogo —encuestas, evaluaciones de *engagement* y canales de *feedback*, entre otros— cuyos resultados se integran en los análisis de doble materialidad, la identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) y el diseño de soluciones de talento, con foco en colaboradores y colectivos prioritarios.



4. DOBLE MATERIALIDAD



4.1 Metodología

En 2025, ManpowerGroup llevó a cabo un análisis global de doble materialidad conforme a los requisitos de la CSRD y los estándares ESRS, con el objetivo de identificar, evaluar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) más relevantes desde las perspectivas de materialidad de impacto y materialidad financiera. El proceso consideró la cadena de valor, el contexto sectorial y la aportación de expertos internos de distintas funciones y regiones (Gobernanza, Social y Medio Ambiente), incluyendo representantes de Europa, Latinoamérica y Asia-Pacífico.

4.2 Resultados

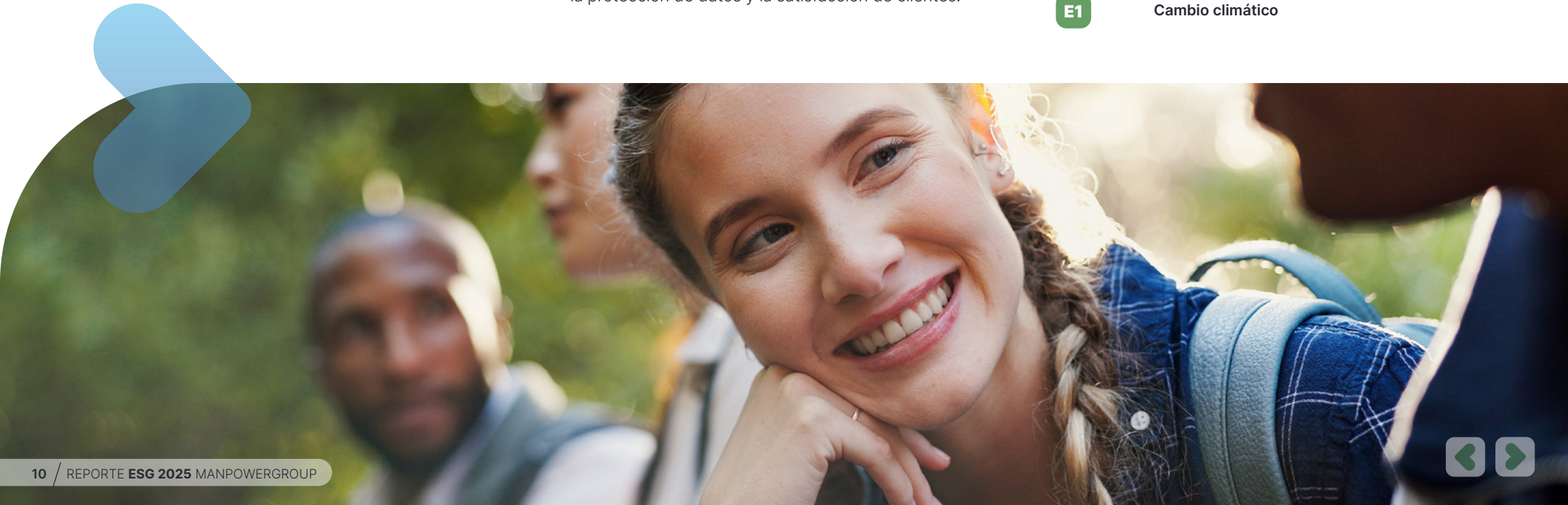
Como resultado, se identificaron 46 IROs materiales, aplicando un umbral de materialidad de 3 sobre 5. Los resultados fueron revisados y validados por especialistas internos mediante un enfoque global y de riesgo bruto, constituyendo la base para la integración de la sostenibilidad en la estrategia y la gestión de riesgos de la compañía.

Los resultados evidencian una mayor relevancia de los aspectos sociales, seguida de los de gobernanza y, en menor medida, de los ambientales, en línea con la naturaleza del negocio de ManpowerGroup. Entre los asuntos materiales identificados destacan las condiciones laborales, la empleabilidad, la diversidad e inclusión, la gestión del talento, la salud y seguridad, la ética y el cumplimiento normativo, el cambio climático, la protección de datos y la satisfacción de clientes.

4.3 Las prioridades que guían nuestra estrategia ESG

Resumen de los principales temas materiales y estándares ESRS asociados.

- S1** **Gestión del talento y condiciones laborales**
- S1 S3** **Formación y empleabilidad**
- S1** **Diversidad e inclusión**
- S1** **Salud y seguridad**
- S4** **Cadena de valor y satisfacción**
- G1** **Ética y cumplimiento**
- E1** **Cambio climático**



4. Doble materialidad



4.4 Principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs)

Los principales **impactos materiales** se concentran en la calidad del empleo, la formación y empleabilidad de las personas, las condiciones laborales y los derechos humanos, así como en la protección de datos, la ética empresarial y la contribución al cambio climático.

En materia de **riesgos**, destacan la escasez de talento, los riesgos reputacionales y regulatorios, la privacidad y seguridad de la información y los potenciales efectos del cambio climático.

Entre las **oportunidades** identificadas sobresalen el desarrollo de capacidades mediante programas de *reskilling* y *upskilling*, el fortalecimiento de la marca empleadora y la anticipación a las transformaciones del mercado laboral derivadas de la digitalización y la transición verde.

4.5 Matriz de trazabilidad entre IROs, estrategia y KPIs

Los resultados del análisis de doble materialidad constituyen la base para la definición de prioridades ESG, la gestión de riesgos y el seguimiento del desempeño de ManpowerGroup. Para cada impacto, riesgo u oportunidad (IRO) material se han identificado mecanismos de gestión y métricas que permiten evaluar la evolución de su desempeño e integración en la estrategia corporativa.

Estos IROs se integran en la gestión estratégica y operativa, impulsando el desarrollo de programas de formación, la diversificación de ingresos, el fortalecimiento del cumplimiento normativo y la adopción de soluciones digitales, incluyendo políticas de uso responsable de la inteligencia artificial.



4. Doble materialidad



E1 AMBIENTAL - CAMBIO CLIMÁTICO Y RECURSOS

⚠️ Riesgo ⬇️ Impacto 🌱 Oportunidad

Tema material	IRO	Gestión / Respuesta	KPI principal	Objetivo estratégico	Valor empresarial generado
Cambio climático	⚠️ Riesgos regulatorios y de transición	➡️ Eficiencia energética	➡️ Consumo eléctrico y gas	➡️ Reducir la exposición a riesgos climáticos	➡️ Contención de costos operativos y mejora de la resiliencia
Cambio climático	⬇️ Emisiones GEI	➡️ Plan de Transición Climática SBTi	➡️ Huella de carbono	➡️ Descarbonizar las operaciones	➡️ Reducción de riesgos regulatorios y fortalecimiento de la reputación corporativa
Agua	⬇️ Consumo de recursos hídricos	➡️ Medidas de ahorro	➡️ Consumo de agua	➡️ Eficiencia en recursos	➡️ Optimización del consumo de recursos operativos
Economía circular	⬇️ Consumo de recursos materiales	➡️ Digitalización y reducción de papel	➡️ Páginas impresas	➡️ Minimizar uso de recursos naturales	➡️ Ahorro de consumibles y mejora de la eficiencia administrativa
Economía circular	⬇️ Generación de residuos	➡️ Reciclaje y valorización	➡️ Equipos reciclados	➡️ Impulsar modelos circulares	➡️ Uso más eficiente de activos y reducción de costos de gestión
Biodiversidad	⬇️ Impactos indirectos	➡️ Criterios ambientales	➡️ Indicadores ISO 14001	➡️ Reducir impactos indirectos	➡️ Refuerzo de la gestión ambiental y reducción de riesgos reputacionales
Contaminación	⬇️ Residuos y consumibles	➡️ Gestión selectiva y reciclaje	➡️ Residuos gestionados	➡️ Prevenir contaminación	➡️ Mejora de la eficiencia operativa y cumplimiento normativo
Cambio climático	🌱 Movilidad sostenible	➡️ Electrificación de flota y teletrabajo	➡️ Indicadores de movilidad	➡️ Reducir emisiones asociadas al transporte	➡️ Optimización de costos y mejora de la eficiencia operativa
Cambio climático	🌱 Uso de energías renovables	➡️ Contratación de energía verde	➡️ % electricidad renovable	➡️ Operaciones bajas en carbono	➡️ Menor exposición a volatilidad energética y refuerzo de la propuesta ESG



G1 GOBERNANZA

⚠️ Riesgo ⬇️ Impacto 🌱 Oportunidad

Tema material	IRO	Gestión / Respuesta	KPI principal	Objetivo estratégico	Valor empresarial generado
Cumplimiento normativo	⚠️ Incumplimientos regulatorios	➡️ Compliance Program	➡️ Casos de incumplimiento	➡️ Garantizar cumplimiento normativo	➡️ Reducción de sanciones y contingencias legales
Anticorrupción	⚠️ Corrupción y soborno	➡️ Política de tolerancia cero	➡️ Casos detectados	➡️ Gestión íntegra y transparente	➡️ Protección de la reputación y continuidad del negocio
Privacidad	⚠️ Protección de datos	➡️ ISO 27001 y ENS	➡️ Brechas de seguridad	➡️ Proteger información y confianza	➡️ Protección del negocio y de las relaciones comerciales
Privacidad	⚠️ Reputación asociada a datos	➡️ Política global de privacidad	➡️ Reclamaciones	➡️ Salvaguardar derechos	➡️ Refuerzo de la confianza de clientes y candidatos
Canal ético	⚠️ Conductas inapropiadas	➡️ Canal de denuncias	➡️ Denuncias gestionadas	➡️ Detectar conductas indebidas	➡️ Detección temprana de riesgos y mejora del control interno
Cadena de suministro	⚠️ Riesgos ESG en proveedores	➡️ Homologación ESG	➡️ % proveedores evaluados	➡️ Cadena de suministro responsable	➡️ Reducción de riesgos operativos y reputacionales
Derechos humanos	⚠️ Vulneraciones en cadena de valor	➡️ Evaluación y seguimiento	➡️ Incidencias críticas	➡️ Promover derechos humanos	➡️ Protección de la licencia social para operar
Conducta empresarial	⬇️ Cultura ética	➡️ Código de Conducta	➡️ Formación ética	➡️ Fortalecer una cultura de integridad	➡️ Refuerzo de la confianza de clientes, empleados e inversores



4. Doble materialidad



S1 FUERZA LABORAL PROPIA

⚠ Riesgo ⬇ Impacto ✨ Oportunidad

Tema material	IRO	Gestión / Respuesta	KPI principal	Objetivo estratégico	Valor empresarial generado
Atracción de talento	⚠ Escasez de talento	➡ Employer branding	➡ Engagement	➡ Atraer profesionales cualificados	➡ Disponibilidad de talento para el crecimiento
Retención	⚠ Pérdida de talento clave	➡ Promoción y reconocimiento	➡ Promociones internas	➡ Fidelización del talento	➡ Reducción de costes de rotación y sustitución
Salud y seguridad	⚠ Accidentes laborales	➡ ISO 45001	➡ Índices de siniestralidad	➡ Proteger la salud	➡ Reducción de absentismo y riesgos laborales
Diversidad	⬇ Igualdad de oportunidades	➡ Plan de Igualdad	➡ % mujeres directivas	➡ Avanzar en diversidad	➡ Acceso a un pool de talento más amplio y diverso
Inclusión	⬇ Integración de colectivos diversos	➡ Programas DEI	➡ Beneficiarios	➡ Garantizar oportunidades	➡ Fortalecimiento de la marca empleadora
Empleo	⬇ Calidad del empleo	➡ Políticas laborales y diálogo social	➡ Cobertura convenios	➡ Garantizar empleo de calidad	➡ Mayor compromiso y estabilidad de la plantilla
Formación	⬇ Desarrollo de competencias	➡ Planes formativos	➡ Horas de formación	➡ Mejorar empleabilidad	➡ Incremento de productividad y adaptación al mercado
Bienestar	⬇ Salud física y emocional	➡ Programa Wellbeing	➡ Participación	➡ Mejorar bienestar integral	➡ Mayor compromiso, productividad y retención
Flexibilidad	⬇ Conciliación	➡ Trabajo híbrido	➡ % teletrabajo	➡ Favorecer conciliación	➡ Atracción y fidelización del talento
Formación	✨ Reskilling y upskilling	➡ Aprendizaje continuo	➡ Personas formadas	➡ Preparar talento para el futuro	➡ Mayor competitividad y capacidad de innovación
Liderazgo	✨ Disponibilidad de sucesores	➡ Programas de liderazgo	➡ Participantes	➡ Desarrollar liderazgo sostenible	➡ Continuidad del negocio y gestión del conocimiento



S2 TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR

⚠ Riesgo ⬇ Impacto ✨ Oportunidad

Tema material	IRO	Gestión / Respuesta	KPI principal	Objetivo estratégico	Valor empresarial generado
Derechos humanos	⚠ Trabajo forzoso o infantil	➡ Protocolo de conducta	➡ Casos detectados	➡ Respeto a derechos humanos	➡ Protección reputacional y reducción de contingencias
Derechos laborales	⬇ Condiciones laborales en terceros	➡ Evaluación proveedores	➡ % evaluados	➡ Trabajo digno en la cadena de valor	➡ Mayor solidez y sostenibilidad de la cadena de suministro
Inclusión social	✨ Compras responsables	➡ Proveedores inclusivos	➡ Proveedores sociales	➡ Impacto social positivo	➡ Generación de valor compartido y diferenciación ESG



4. Doble materialidad



S3 COMUNIDADES AFECTADAS

⚠ Riesgo ⬇ Impacto ✨ Oportunidad

Tema material	IRO	Gestión / Respuesta	KPI principal	Objetivo estratégico	Valor empresarial generado
Empleo tecnológico	⚠ Escasez de perfiles TIC	➡ Programas Microsoft, AWS y SAP	➡ Certificados	➡ Profesiones de alta demanda	➡ Desarrollo de mercados estratégicos de crecimiento
Talento digital	⚠ Déficit de competencias digitales	➡ Experis Academy	➡ Personas impactadas	➡ Reducir brecha digital	➡ Disponibilidad futura de perfiles especializados
Empleabilidad	⬇ Acceso al empleo	➡ Fundación ManpowerGroup	➡ Participantes	➡ Mejorar empleabilidad	➡ Refuerzo de impacto social y reputación corporativa
Formación	⬇ Desarrollo de capacidades	➡ Programas Power You	➡ Participantes formados	➡ Impulsar desarrollo profesional	➡ Fortalecimiento del ecosistema de talento
Inclusión	⬇ Inserción de colectivos vulnerables	➡ Programas específicos	➡ Beneficiarios	➡ Inclusión social	➡ Generación de valor social compartido
Juventud	⬇ Inserción laboral juvenil	➡ Junior Achievement	➡ Participantes	➡ Facilitar oportunidades a jóvenes	➡ Ampliación de la cantera de talento
Refugiados e inmigrantes	⬇ Inclusión laboral	➡ Power You+	➡ Personas acompañadas	➡ Favorecer integración laboral	➡ Contribución a cohesión social y diversidad
Desarrollo local	⬇ Conexión con empleo	➡ Ferias de empleo	➡ N° de ferias	➡ Acercar oportunidades laborales	➡ Refuerzo del posicionamiento como intermediador laboral
Acción social	⬇ Apoyo a colectivos vulnerables	➡ Banco de Alimentos	➡ Kg donados	➡ Impacto social tangible	➡ Fortalecimiento de relaciones con la comunidad
Voluntariado	⬇ Participación social	➡ Voluntariado corporativo	➡ N° voluntarios	➡ Impulsar compromiso social	➡ Incremento del orgullo de pertenencia y engagement



S4 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

⚠ Riesgo ⬇ Impacto ✨ Oportunidad

Tema material	IRO	Gestión / Respuesta	KPI principal	Objetivo estratégico	Valor empresarial generado
Calidad operativa	⚠ Fallos de servicio	➡ Sistema de calidad	➡ Auditorías internas	➡ Excelencia operativa	➡ Reducción de incidencias y mejora de productividad
Reputación	⚠ Incidencias y reclamaciones	➡ Gestión estructurada	➡ Reclamaciones	➡ Preservar confianza	➡ Protección de la marca y de las relaciones comerciales
Protección de datos	⚠ Información de clientes y candidatos	➡ ISO 27001 y ENS	➡ Brechas de seguridad	➡ Garantizar seguridad de la información	➡ Mantenimiento de la confianza y cumplimiento regulatorio
Clientes	⬇ Calidad del servicio	➡ NPS y Medallia	➡ Clientes detractores	➡ Mejorar satisfacción	➡ Fidelización y crecimiento comercial
Colaboradores	⬇ Experiencia del trabajador	➡ Encuestas y seguimiento	➡ Colaboradores detractores	➡ Mejorar experiencia laboral	➡ Mayor capacidad de atracción y retención
Mejora continua	✨ Oportunidades de optimización	➡ Gestión de no conformidades	➡ No conformidades	➡ Mejora continua	➡ Incremento de eficiencia y calidad del servicio



5. GOVERNANZA

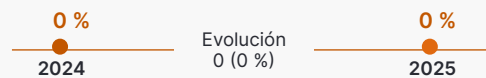


KPIs clave de seguimiento

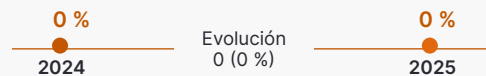
Participación en formación anual



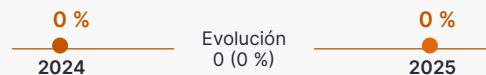
Brechas de seguridad



Reclamaciones de privacidad



Casos de corrupción



Denuncias registradas



Objetivos estratégicos asociados



Fortalecer una cultura de integridad



Garantizar el cumplimiento normativo



Mantener una gestión íntegra y transparente



Proteger la información y la confianza



Salvaguardar los derechos de las personas



Detectar y corregir conductas indebidas



Asegurar una cadena de suministro responsable



Promover el respeto a los derechos humanos

5.1 Estructura de gobierno

La gobernanza constituye un pilar fundamental para garantizar una gestión responsable y sostenible, basada en la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.

ManpowerGroup España se integra en la estructura de gobernanza global del grupo a través de la región Sur de *One Europe*, lo que facilita la coordinación y el seguimiento de la estrategia corporativa y de los aspectos ESG.

El Comité de Dirección es el máximo órgano ejecutivo responsable de la dirección y supervisión de la organización en el país. La ejecución de la estrategia se articula a través de los comités de funciones y negocio, apoyados por una estructura organizativa que define claramente las responsabilidades directivas.



Número de miembros del Comité de Dirección en España

11 2024 +2↑ 13 2025



Representación femenina en el Comité de Dirección

3 31 % 2024 +1↑ 4 27 % 2025

La dirección de ManpowerGroup España cuenta, además, con un sólido conocimiento del contexto local, contribuyendo a una mejor comprensión de las necesidades del mercado y a la creación de valor para las comunidades en las que opera.

[Ver matriz de trazabilidad en apartado 4.5](#) para consultar los IROs relacionados.

Los criterios ESG se integran en los procesos de toma de decisiones, planificación estratégica y gestión de riesgos, y son objeto de seguimiento periódico por los órganos de gobierno competentes.

ManpowerGroup España coordina la sostenibilidad a través del área de *Legal & Corporate Affairs*, liderada por el *Spain Legal & Corporate Affairs Director*, miembro del Comité de Dirección. Esta función supervisa la implementación de la estrategia ESG, realiza el seguimiento de los asuntos materiales identificados en el análisis de doble materialidad y reporta periódicamente los avances a los órganos de dirección correspondientes.

Para garantizar el despliegue operativo de la estrategia, la compañía cuenta con un equipo local de sostenibilidad integrado por el *Planet Leader* y el *ESG Manager*. Este equipo es responsable de adaptar al contexto español las políticas y compromisos ESG globales, coordinar su implementación en las distintas áreas de negocio y promover iniciativas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza establecidos por la organización.

5.2 Gestión de riesgos y controles internos

ManpowerGroup España aplica de forma homogénea en todas sus sociedades un modelo de Gestión de Riesgos Empresariales (*Enterprise Risk Management, ERM*) alineado con el marco corporativo global.

El mapa corporativo de riesgos contempla las siguientes categorías:

- ▶ Estratégica
- ▶ Regulatoria y legal
- ▶ Operacional y de gobierno
- ▶ Financiera
- ▶ Clientes
- ▶ Mercado y competencia
- ▶ Tecnología de la información

El sistema incorpora riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), incluidos los relacionados con el cambio climático, la gestión del talento, los derechos humanos, la ética empresarial y la digitalización.

Este modelo ERM permite identificar y evaluar los riesgos materiales, integrando la doble materialidad y alineando la gestión de riesgos con la estrategia y el reporting ESG, garantizando la trazabilidad y fiabilidad de la información.

El Comité de Dirección es responsable de adaptar e implementar a escala local los programas de gestión de riesgos, cumplimiento normativo y gestión de crisis, asegurando su adecuación al marco regulatorio y a los compromisos del grupo.

5.3 Conducta empresarial

La dimensión de gobernanza abarca aspectos materiales relacionados con la ética empresarial, el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos, la transparencia y la protección de la información, incluida la ciberseguridad. Estos pilares contribuyen a fortalecer la confianza de los grupos de interés y al avance de los ODS mediante relaciones responsables con clientes, proveedores y socios.

En este marco, ManpowerGroup promueve una cultura basada en la ética, la integridad y el cumplimiento a través de su **Código de Conducta y Ética Empresarial**, aplicable a toda la plantilla (interna y personal colaborador). Este incorpora principios de derechos humanos, seguridad de la información, protección de datos y prevención de la corrupción.

Asimismo, como participante del *United Nations Global Compact*, la compañía alinea su actividad con estándares internacionales, incluidos los convenios fundamentales de la OIT, promoviendo prácticas laborales justas, transparentes y no discriminatorias y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

Este compromiso se refuerza mediante **programas anuales de formación** dirigidos a la plantilla interna en materia de conducta ética, anticorrupción, protección de datos y cumplimiento normativo.





Aunque la participación en la formación obligatoria disminuyó respecto al ejercicio anterior, el resultado continúa situándose en niveles elevados. La reducción se explica principalmente por la existencia de personas en situación de baja durante el periodo de realización de la formación. La compañía mantiene el compromiso de alcanzar niveles de participación cercanos al 100 % mediante campañas de seguimiento y acciones de sensibilización.

En 2025, la compañía fue distinguida por decimosexta vez como una de las *World's Most Ethical Companies*, reconocimiento otorgado por Ethisphere, y fue incluida por TIME y Statista entre las *World's Most Sustainable Companies* 2025. Estos reconocimientos reflejan el desempeño del conjunto de la organización y cuentan con la contribución de ManpowerGroup España, que impulsa activamente la empleabilidad, la inclusión y el desarrollo del talento, conectando cada mes a más de 17.000 personas con oportunidades laborales y promoviendo iniciativas alineadas con los más altos estándares éticos y ESG.



5.4 Sistemas de control y gestión de la información

La protección de datos y la seguridad de la información constituyen un pilar esencial del sistema de gobernanza de la compañía. ManpowerGroup España se rige por la Política Global de Privacidad de Datos y cuenta con un sistema de gestión de la seguridad de la información certificado conforme a la norma **ISO/IEC 27001**. Asimismo, cumple con los requisitos del **Esquema Nacional de Seguridad (ENS)**, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

La formación anual en materia de RGPD refuerza las capacidades internas.

	Brechas de seguridad de datos	0	0
		2024	2025
	Reclamaciones en materia de privacidad	0	0
		2024	2025

En 2025, no se registraron incidentes de seguridad que comprometieran la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los datos. Tampoco se recibieron reclamaciones relacionadas con la protección de datos personales o la privacidad durante el ejercicio.

Asimismo, no se registraron sanciones ni incidencias que generaran impactos financieros materiales asociados al cumplimiento normativo.

5.5 Gestión de relaciones con socios comerciales y cadena de valor

ManpowerGroup extiende sus principios de conducta empresarial responsable a toda su cadena de valor, incorporando criterios de ética, sostenibilidad y cumplimiento normativo en la gestión de proveedores, clientes y socios comerciales. La compañía promueve el respeto de los derechos humanos y mantiene una política de tolerancia cero frente al trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo infantil, integrando estos principios en sus procesos de homologación, selección y evaluación de proveedores.

La gestión de proveedores incorpora criterios ESG y mecanismos de evaluación periódica orientados a garantizar el alineamiento de los socios comerciales con los estándares corporativos de sostenibilidad y conducta responsable.

Los proveedores evaluados en 2025 equivalen al 89 % de los proveedores homologados.

En 2024 se evaluaron 57 proveedores. La reducción responde al proceso de centralización y optimización de proveedores impulsado por el área de Compras, orientado a mejorar la eficiencia de la gestión y reforzar el alineamiento con los estándares corporativos y los proveedores estratégicos globales.

	Proveedores evaluados conforme al Protocolo de Conducta de Proveedores	57	-10↓	47
		2024		2025
	Incidencias críticas detectadas en las evaluaciones	0		0
		2024		2025

5.5.1 Criterios ambientales y sociales en la cadena de suministro

ManpowerGroup prioriza la colaboración con proveedores comprometidos con la sostenibilidad y la inclusión social. En España, la compañía colabora con entidades como **Samsic Social** o **Vivofácil**, que contribuyen a la empleabilidad de personas con discapacidad y a la generación de oportunidades laborales inclusivas.

En 2025, **SOEMCA Empleo** se convierte en proveedor homologado para la limpieza de uniformes del personal colaborador. Este servicio se realiza en centros especiales de empleo, un medio para facilitar el primer trabajo y la experiencia laboral necesaria para el posterior acceso al empleo ordinario en el mercado laboral.

Asimismo, promueve la contratación de proveedores alineados con sus estándares ambientales, como **Nexus Energía**, proveedor de electricidad 100 % renovable; **Bebé de París**, que incorpora productos *eco-friendly* y *cruelty-free*; y **Recal**, especializado en servicios de limpieza de equipos de protección sin productos tóxicos.

Desde 2025, la compañía también colabora con **Surus**, impulsando la economía circular mediante la reutilización de mobiliario procedente de mudanzas y traslados de oficinas, contribuyendo a la reducción de residuos y a un uso más eficiente de los recursos.

Este enfoque contribuye a reforzar una cadena de suministro responsable, transparente y alineada con los compromisos ESG de la organización.

5.6 Prevención y detección de la corrupción y el soborno

La compañía aplica una política de tolerancia cero frente a la corrupción, implementada mediante un sistema de cumplimiento que incluye políticas específicas (anticorrupción, obsequios, derechos humanos), controles internos alineados con la Ley Sarbanes-Oxley (SOX), herramientas de supervisión (QICC) y auditorías periódicas.

Asimismo, incorpora estándares internacionales como los Principios Éticos de Atenas, que refuerzan su compromiso con la erradicación de la explotación laboral. En este marco, se prohíben expresamente prácticas como el cobro de tarifas a candidatos y cualquier forma de trata de personas, trabajo forzoso o trabajo infantil.

	Casos detectados de corrupción o soborno	0	0
		2024	2025
	Reclamaciones relacionadas con corrupción o soborno	0	0
		2024	2025
	Reclamaciones por cobros indebidos a candidatos	0	0
		2024	2025

Este resultado refleja el compromiso de la compañía con una intermediación laboral ética, responsable y accesible para todas las personas, garantizando prácticas de contratación transparentes y equitativas y eliminando cualquier barrera económica para el acceso al empleo.

5.7 Canales de denuncia y protección de informantes

ManpowerGroup dispone de canales éticos confidenciales accesibles a empleados y terceros para comunicar posibles irregularidades. Estos canales garantizan la protección de las personas informantes, la gestión independiente por parte de la función de *Compliance* y, cuando procede, la adopción de medidas correctivas. La gestión de las comunicaciones se apoya en protocolos específicos que aseguran su registro, análisis y resolución conforme a los principios de integridad, confidencialidad y diligencia debida.

Entre estos mecanismos, ManpowerGroup España cuenta con 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**, orientado a prevenir, sensibilizar, investigar y, en su caso, erradicar este tipo de conductas. Asimismo, dispone de un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral**, que establece pautas para identificar, abordar y resolver situaciones discriminatorias, garantizando la protección de los derechos de las personas afectadas y el cumplimiento de la normativa aplicable.

	Denuncias registradas	10 2024	+1↑	11 2025
	Casos relacionados con trabajo infantil	0 2024		0 2025
	Casos relacionados con corrupción	0 2024		0 2025
	Sanciones asociadas a conductas empresariales indebidas	0 2024		0 2025

En 2025 se registraron **11 denuncias**, una más que en 2024. Tras la aplicación de los protocolos internos de gestión e investigación, no se identificaron incidencias relevantes. Asimismo, no se registraron casos relacionados con trabajo infantil ni con corrupción, y tampoco se produjeron sanciones asociadas a conductas empresariales indebidas, manteniéndose en todos los casos los mismos resultados que en el ejercicio anterior.

Estos resultados reflejan la solidez de los mecanismos de control y cumplimiento implantados por la compañía, que continúa reforzando su sistema mediante el seguimiento y análisis periódico de indicadores orientados a la detección temprana de riesgos y la mejora continua.

5.8 Influencia política y actividades de representación de intereses

ManpowerGroup desarrolla sus actividades de representación de intereses de forma transparente y alineada con principios éticos. En España, la compañía participa activamente en organizaciones empresariales y foros sectoriales como **Forética**, el **Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible (CEEDS)**, **CEOE**, **Cámara de España** y **DIRSE**.

Estas actividades están orientadas a la promoción de buenas prácticas ESG, el desarrollo de estándares de sostenibilidad y la colaboración sectorial.

La compañía no realiza contribuciones políticas ni ejerce un *lobbying* directo.

En 2025, David Herranz, *Regional President Southern Europe* de ManpowerGroup y representante de la compañía en el CEEDS de Forética, participó en la jornada de presentación de la iniciativa *Liderazgo empresarial para aumentar la prosperidad*, que pone de relieve el papel de las empresas en el desarrollo del talento.



5. Gobernanza



Asimismo, en el marco de la iniciativa Jobs2030 de Forética, Raúl Sánchez, CEO de ManpowerGroup España, compartió su visión sobre la contribución del empleo a un futuro más sostenible y sobre los principales retos del mercado laboral.



Por su parte, la Fundación ManpowerGroup y Aedipe Catalunya organizaron el encuentro “Estrategias en Diversidad, Equidad e Inclusión”. Un espacio para reflexionar sobre el papel de la DEI en un mundo en transformación y conocer experiencias de empresas e instituciones.



En 2025, ManpowerGroup participó nuevamente en el *Foro Económico Mundial* (WEF) de Davos, contribuyendo al debate sobre talento, empleabilidad e inteligencia artificial. Esta contribución está alineada con los resultados del análisis de doble materialidad, que identifica como aspectos prioritarios el desarrollo de competencias, la escasez de talento, la inclusión y la adaptación a las transformaciones del mercado laboral impulsadas por la digitalización y la transición sostenible.

Jonas Prising
Presidente y CEO,
ManpowerGroup



“Las oportunidades de crecimiento impulsadas por el cambio tecnológico, la IA generativa y la transición verde solo serán posibles si las empresas cuentan con talento cualificado para liderar la transformación y las personas acceden a empleos de calidad.”



World Economic Forum
Davos, 2025



Nos adherimos al
**Compromiso por
una IA Segura y
Responsable en el
Trabajo**, impulsado
por AEDIPE

Asimismo, ManpowerGroup España reforzó su compromiso con una inteligencia artificial ética y responsable mediante su adhesión al *Compromiso por una IA Segura y Responsable en el Trabajo*, promovido por AEDIPE y alineado con los principios de la OCDE, el G7 y la OIT, impulsando un uso de la IA que favorezca la equidad y la calidad del empleo.

6. PLANETA



KPIs clave de seguimiento			
	2024	2025	Evolución
Electricidad (kWh)	1.193.290	770.865	-422.425 (-35,4 %)
Gas (kWh)	456.358	305.760	-150.598 (-33,0 %)
Agua (m³)	6.394	3.922	-2.472 (-38,7 %)
Volumen de impresión de papel (páginas)	592.884	504.616	-88.268 (-14,9 %)
Viajes en avión (km)	955.258	1.332.397	+377.139 (+39,5 %)
Viajes en tren (km)	1.497.451	1.293.711	-203.740 (-13,6 %)
Flota corporativa (km)	925.592	932.765	+7.173 (+0,8 %)
Vehículos particulares (km)	816.800	891.833	+75.033 (+9,2 %)
Equipos informáticos reciclados (kg)	1.315	265	-1.050 (-79,8 %)
Destrucción documental (kg)	8.097,8	10.694,2	+2.596,4 (+32,1 %)
Residuos de tóner (kg)	3,4	0	-3,4 (-100,0 %)

Objetivos estratégicos asociados	
	Descarbonizar las operaciones y contribuir al objetivo Net Zero 2045
	Reducir la exposición a riesgos climáticos
	Reducir emisiones asociadas al transporte
	Desarrollar operaciones bajas en carbono
	Mejorar la eficiencia en el uso de recursos
	Minimizar el uso de recursos naturales
	Impulsar modelos circulares
	Reducir impactos ambientales indirectos
	Prevenir la contaminación asociada a las operaciones

A través del pilar de sostenibilidad Planeta, ManpowerGroup impulsa la gestión responsable de los recursos y la acción climática.

6.1 Cambio climático

6.1.1 Políticas relacionadas con el cambio climático

ManpowerGroup cuenta con un plan global de transición climática alineado con el Acuerdo de París y validado por la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), orientado a la descarbonización progresiva de sus operaciones y cadena de valor, con el compromiso de alcanzar la neutralidad climática en 2045. Asimismo, participa en iniciativas como *Carbon Disclosure Project* (CDP) y la *Alliance of CEO Climate Leaders* del Foro Económico Mundial, reforzando su compromiso con la acción climática y la transparencia.

La gestión del cambio climático se integra en la Política Global de Medio Ambiente y en la **Política de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente, Empresa Saludable y Seguridad de la Información** de ManpowerGroup España, gestionadas por el área de Medio Ambiente bajo la supervisión de la Dirección. Estas políticas contemplan la gestión del consumo energético y de las emisiones de CO₂, el uso sostenible de los recursos, la prevención de la contaminación y la promoción de prácticas sostenibles.

El compromiso climático se refuerza además mediante el Código de Conducta y Ética Empresarial y la formación anual obligatoria para los empleados de estructura en materia de conducta ética.

[Ver matriz de trazabilidad en apartado 4.5](#) para consultar los IROs relacionados.

Riesgos y oportunidades climáticos

Como organización de servicios con una actividad desarrollada principalmente en entornos de oficina, ManpowerGroup presenta una exposición limitada a los riesgos físicos derivados del cambio climático. No obstante, la compañía identifica determinados riesgos de transición asociados a la evolución del contexto regulatorio, económico y de mercado.

Entre los principales riesgos climáticos destacan los posibles cambios normativos en materia ambiental y climática, que podrían implicar nuevas obligaciones de reporte, medición o reducción de emisiones; el incremento de los costes energéticos, con potencial impacto en los gastos operativos; y el aumento de las exigencias de clientes y socios de la cadena de suministro en relación con el desempeño ambiental y la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero.



Por otra parte, la transición hacia una economía baja en carbono genera diversas oportunidades para la compañía. Entre ellas sobresalen las iniciativas de eficiencia energética implantadas en las instalaciones corporativas, que contribuyen a reducir el consumo de recursos y los costes operativos; la consolidación del modelo de trabajo híbrido, que favorece una menor movilidad y un menor uso de espacios físicos; la digitalización de procesos y la estrategia de reducción del uso de papel, que mejoran la eficiencia operativa y reducen la huella ambiental; y la incorporación progresiva de criterios de sostenibilidad en los procesos de compra, fortaleciendo la gestión responsable de la cadena de suministro.

La compañía integra estas consideraciones en sus procesos de gestión y seguimiento ambiental, con el objetivo de reforzar su resiliencia frente a los riesgos climáticos y aprovechar las oportunidades asociadas a la transición hacia modelos de negocio más sostenibles.

A la fecha de elaboración del informe no se identifican impactos financieros materiales derivados de riesgos físicos asociados al cambio climático.

Objetivos climáticos

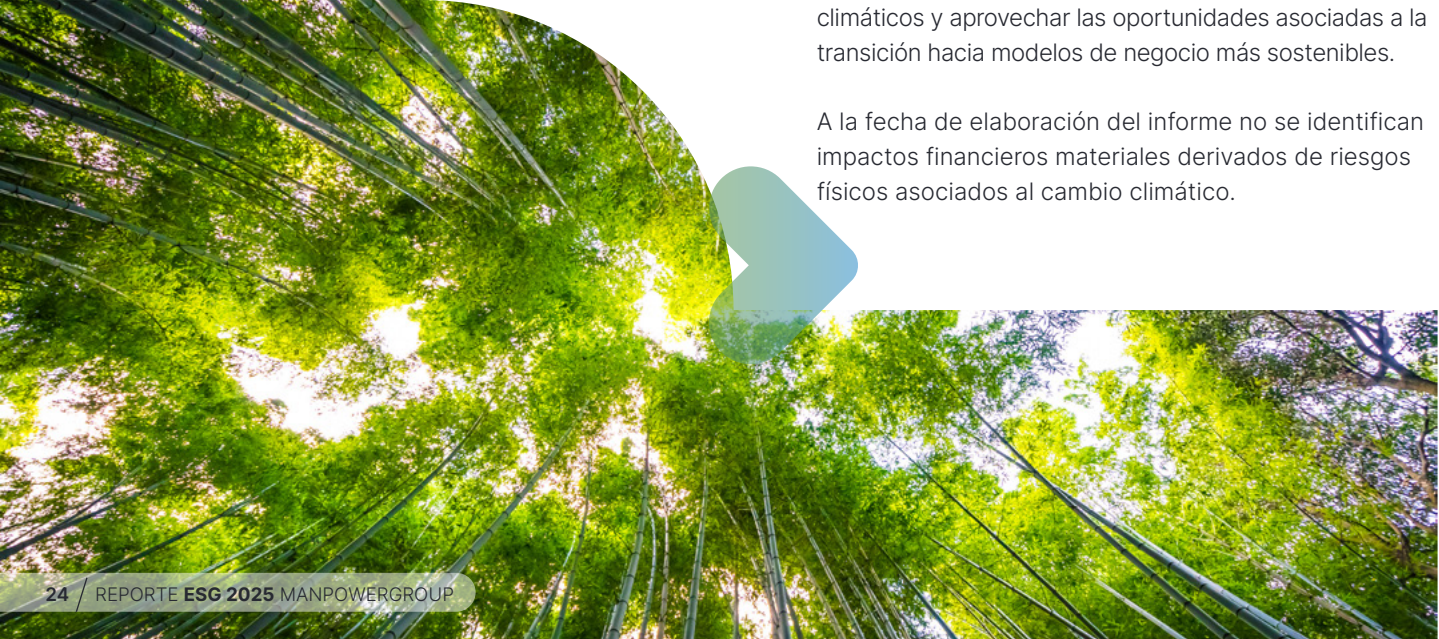
En el marco de este plan, la compañía ha establecido objetivos con base científica y horizonte temporal definido, validados por SBTi:

Objetivo	Año objetivo	Situación 2025
-60 % Alcance 1 y 2	2030	En seguimiento
-30 % Alcance 3	2030	En seguimiento
Net Zero	2045	En despliegue



El progreso hacia estos objetivos se monitoriza mediante el cálculo y seguimiento de la huella de carbono corporativa tanto a escala global como local. Para alcanzar estos compromisos, la estrategia climática se articula en cinco líneas de actuación principales:

- Electrificación de la flota
- Eficiencia energética y uso de energía renovable
- Reducción de emisiones de Alcance 3
- Implicación y acompañamiento de proveedores
- Optimización de viajes y desplazamientos



La compañía prioriza la reducción directa de emisiones como principal vía de descarbonización, por lo que no dispone de mecanismos de precio interno del carbono ni desarrolla iniciativas materiales de remoción o almacenamiento de carbono. Asimismo, impulsa la reducción de consumos energéticos y la optimización de recursos, generando eficiencias operativas y contribuyendo a mitigar los riesgos de transición asociados al cambio climático, reforzando así la resiliencia del negocio a medio y largo plazo.

Acciones y recursos relacionados con el cambio climático

En España, se implementan medidas alineadas con el marco regulatorio y orientadas a reducir el impacto ambiental de la actividad, mejorar la eficiencia en el uso de los recursos y avanzar hacia una economía baja en carbono, entre las que destacan:

-  Electricidad 100 % renovable
-  Eficiencia energética
-  Papel cero
-  Uso eficiente del agua
-  Economía circular
-  Movilidad sostenible
-  Priorización del transporte ferroviario
-  Impulso de videoconferencias
-  Compras con criterios climáticos
-  Medición de emisiones GEI

En 2025, la encuesta global de movilidad de ManpowerGroup alcanzó en España una **participación del 60 %** de la plantilla (516 respuestas), uno de los porcentajes más elevados del grupo y significativamente superior a la media global (40 %). Esta alta participación proporciona información relevante para definir medidas de movilidad sostenible orientadas a reducir la huella de carbono derivada de los desplazamientos profesionales y de los trayectos de la plantilla.



6.1.2 Emisiones brutas de GEI

De acuerdo con la metodología del GHG Protocol y siguiendo el enfoque de control operativo, las emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de ManpowerGroup España ascendieron a **969,26 tCO₂eq** en 2025, frente a 411,80 tCO₂eq en 2024. Para el cálculo de las emisiones de Alcance 2, la compañía aplica el enfoque *market-based*, en línea con su suministro de electricidad 100 % renovable.

Este incremento responde principalmente a la ampliación del alcance y a la mejora metodológica del cálculo de la huella de carbono, incorporando nuevas categorías de emisiones de Alcance 3, como los servicios de renting de la flota, las actividades relacionadas con la energía, los desplazamientos de empleados y nuevas tipologías de viajes de negocio.

Esta metodología más completa ofrece una visión más representativa de la huella de carbono de la compañía y establece una nueva línea base para el seguimiento de su evolución futura.

Alcance	2024 (tCO ₂ eq)	2025 (tCO ₂ eq)
Alcance 1	225,98 (54,9 %)	260,95 (26,9 %)
Alcance 2	0,00 (0,0 %)	7,45 (0,8 %)
Alcance 3	185,82 (45,1 %)	700,87 (72,3 %)
Total	411,80 (100 %)	969,26 (100 %)

Las emisiones de Alcance 3 continúan siendo las más relevantes, representando el 72,3 % del total en 2025.

Dado que el inventario incorpora nuevas categorías de emisiones indirectas respecto al ejercicio anterior, la comparabilidad con 2024 es limitada y el incremento observado responde en gran medida a una medición más completa de la huella de carbono.



6.1.3 Consumo de energía

En 2025, se registró una reducción significativa del consumo de electricidad (-35,4 %) y de gas (-33,0 %), impulsada por la consolidación del modelo de trabajo híbrido y la ocupación de una sede corporativa con mejores prestaciones de eficiencia energética.

Aunque esta disminución no tuvo impactos financieros materiales significativos, contribuyó a contener los costes operativos y a reducir la exposición de la compañía a potenciales incrementos futuros del precio de la energía, reforzando su resiliencia frente a riesgos de transición climática.

Indicador	2024	2025
Electricidad certificada de origen renovable	100 %	100 %
Consumo eléctrico (kWh)	1.193.290	770.865
Consumo de gas (kWh)	456.358	305.760



En 2025, ManpowerGroup España trasladó su sede al Centro Empresarial Castellana Norte (C/ Isabel Colbrand, 22), un edificio con certificación LEED Gold, que acredita altos estándares de eficiencia energética, uso responsable del agua y sostenibilidad de los materiales. Esta decisión refuerza el compromiso medioambiental de la compañía y se alinea con la estrategia global de ManpowerGroup, siguiendo el ejemplo de su sede mundial en Milwaukee (EE. UU.), también certificada bajo este estándar.



6.1.4 Movilidad

En 2025, los desplazamientos profesionales mostraron una evolución desigual según el medio de transporte. Los viajes en avión aumentaron un 39,5 %, impulsados por una mayor actividad comercial de larga distancia y por los desplazamientos del equipo de dirección internacional, mientras que los viajes en tren se redujeron un 13,6 %. Por su parte, el uso de la flota corporativa se mantuvo estable (+0,8 %) y los desplazamientos en vehículos particulares registraron un ligero incremento (+9,2 %). En conjunto, estos datos reflejan una mayor movilidad asociada al crecimiento de la actividad empresarial y a las necesidades de coordinación internacional.

Indicador	2024	2025
Distancia recorrida en avión (km)	955.258	1.332.397
Distancia recorrida en tren (km)	1.497.451	1.293.711
Distancia recorrida por la flota corporativa (km)	925.592	932.765
Distancia recorrida en vehículos particulares (km)	816.800	891.833

Ante el incremento de los desplazamientos aéreos registrado en 2025, la compañía continúa impulsando alternativas de menor intensidad en carbono, priorizando las reuniones virtuales y el transporte ferroviario cuando resulta viable. La monitorización de la movilidad profesional permite, además, evaluar las emisiones indirectas asociadas y orientar acciones de reducción alineadas con su estrategia climática. En los próximos años, seguirá impulsando medidas de movilidad sostenible alineadas con sus objetivos de descarbonización.



6.2 Contaminación

Debido a la naturaleza de su actividad, basada en la prestación de servicios de recursos humanos y desarrollada principalmente en entornos de oficina, ManpowerGroup presenta impactos directos limitados en materia de contaminación del aire, el agua y el suelo, y no realiza un uso significativo de sustancias peligrosas o sustancias extremadamente preocupantes. Por ello, este asunto presenta una menor materialidad relativa que otros aspectos vinculados al talento, el empleo, la gobernanza o el cambio climático.

En España, la prevención de la contaminación se integra en el sistema de gestión ambiental conforme a la **ISO 14001** y en la Política de Medio Ambiente de la compañía, mediante actuaciones tales como la gestión selectiva de residuos, el reciclaje de equipos informáticos, la reducción del consumo de papel, la eliminación progresiva de plásticos de un solo uso y la gestión responsable de los consumibles de oficina.

En 2025 no se identificaron impactos, riesgos ni efectos financieros materiales asociados a la contaminación. No obstante, las medidas implantadas contribuyen a mejorar la eficiencia operativa y a mitigar riesgos regulatorios y reputacionales.

6.3 Agua

En 2025, el consumo de agua se redujo significativamente (-38,7 %), como resultado de una menor ocupación de los espacios de trabajo y de las mejoras en la eficiencia de las instalaciones corporativas. Si bien esta evolución no generó impactos financieros materiales significativos, favoreció un uso más responsable de los recursos hídricos y reforzó el compromiso de la compañía con la eficiencia operativa y la gestión sostenible del agua.

Indicador	2024	2025
Consumo de agua (m³)	6.394	3.922

6.4 Biodiversidad

Debido al desarrollo de la actividad en entornos urbanos y de oficina, ManpowerGroup no genera impactos directos significativos sobre los ecosistemas, los hábitats naturales o las especies. Los potenciales impactos asociados a la biodiversidad son indirectos y se encuentran principalmente vinculados a la cadena de suministro y al consumo de recursos.

La compañía integra criterios de protección ambiental y participa en iniciativas externas (IEEB), centrando su enfoque en la reducción de impactos indirectos.

6.5 Uso de recursos y economía circular

En 2025, el volumen de impresión se redujo un 14,9 %, en línea con el avance de la digitalización de procesos y la progresiva disminución del uso de documentación en formato físico. Asimismo, el material informático reciclado disminuyó un 79,8 %, como consecuencia de una mayor utilización de equipos en régimen de *renting* y del efecto extraordinario registrado en 2024 con motivo del traslado de la sede corporativa. Por otra parte, la cantidad de documentación confidencial destruida aumentó un 32,1 %, como resultado de los procesos de gestión documental desarrollados durante el ejercicio. En cuanto a los consumibles de impresión, no se realizaron retiradas de tóneres, ya que el volumen acumulado no alcanzó el mínimo requerido para su gestión por parte del proveedor autorizado.

Indicador	2024	2025
Volumen de impresión de papel (páginas)	592.884	504.616
Equipos informáticos reciclados (kg)	1.315	265
Destrucción documental (kg)	8.097,8	10.694,2
Residuos de tóner (kg)	3,4	0



7. PERSONAS Y PROSPERIDAD



KPIs clave de seguimiento

	2024	2025	Evolución
Plantilla (FTEs)	12.895	14.149	+1.254 (+9,7 %)
Tasa de contratos indefinidos	28,9 %	32,5 %	+3,6 p.p. (+12,5 %)
Rotación voluntaria*	13 %	15 %	+2 p.p. (+15,4 %)
Engagement	62 %	66 %	+4 p.p. (+6,5 %)
Horas de formación	284.285	351.183	+66.898 (+23,5 %)
Promociones internas	47	41	-6 (-12,8 %)
Mujeres en Comité de Dirección	27 %	31 %	+4 p.p. (+14,8 %)

(*) La tasa de rotación voluntaria se refiere exclusivamente al personal de estructura.

Las personas son el eje central de la actividad de ManpowerGroup y de su contribución al desarrollo sostenible. A través de la creación de oportunidades de empleo, la formación y el desarrollo del talento, la compañía impulsa la empleabilidad, la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas.

Durante 2025, ManpowerGroup España continuó promoviendo iniciativas orientadas a atraer y fidelizar talento, reforzar la formación continua, impulsar la diversidad e inclusión y fomentar entornos de trabajo saludables y comprometidos.

Objetivos estratégicos asociados

	Garantizar empleo de calidad
	Atraer profesionales cualificados
	Incrementar la fidelización del talento
	Mejorar la empleabilidad
	Preparar el talento para el futuro
	Desarrollar liderazgo sostenible
	Avanzar en diversidad e inclusión
	Garantizar oportunidades para todos
	Proteger la salud de las personas
	Mejorar el bienestar integral
	Favorecer conciliación y compromiso

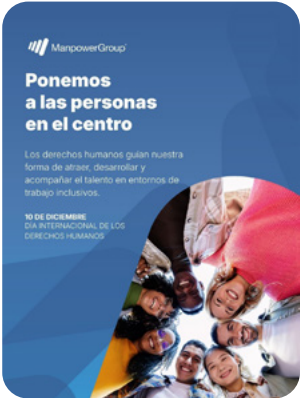
[Ver matriz de trazabilidad en apartado 4.5](#) para consultar los IROs relacionados.

7.1 Fuerza laboral propia

7.1.1 Gestión del talento

Políticas

La gestión del talento se integra en el pilar estratégico de Personas y prosperidad y contribuye a garantizar condiciones laborales justas, el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas.



Se fundamenta en principios de:

- Respeto a los derechos humanos
- Diversidad, equidad e inclusión
- Empleabilidad sostenible
- Atracción, desarrollo y compromiso del talento
- Cumplimiento normativo

Estos principios se integran en las políticas corporativas y en los procesos operativos de la compañía, siendo aplicables a todas las sociedades de ManpowerGroup en España y alineados con estándares internacionales y ODS prioritarios (ODS 4, 5, 8 y 10).

Características de la plantilla

La plantilla de las sociedades que integran ManpowerGroup España está compuesta por personal de estructura y personal colaborador puesto a disposición en clientes, lo que responde a la naturaleza de su modelo de negocio basado en la intermediación laboral.

La plantilla se reporta en FTE para asegurar comparabilidad, reflejando un modelo intensivo en empleo con un impacto directo en el mercado laboral. La diversidad de perfiles, edades y categorías profesionales está estrechamente vinculada a la actividad de la compañía y a su alcance multisectorial.

La compañía realiza un seguimiento continuo de indicadores clave como el número de empleados (FTE), distribución por género, categoría profesional y tipo de personal, tipología de contrato y tasas de rotación.

Indicadores clave

Distribución de la plantilla total por género

	2024	2025
Total FTE*	12.895	14.149
♀ % Mujer	45 %	46 %
♂ % Hombre	55 %	54 %

*Incluye personal colaborador y estructura

Distribución de la plantilla total por género, edad, categoría profesional y tipo de personal

	2024		2025	
Colaborador (FTE)	11.986		13.214	
	♀ % Mujer	♂ % Hombre	♀ % Mujer	♂ % Hombre
	5.118 (43 %)	6.868 (57 %)	5.736 (43 %)	7.478 (57 %)
Puestos auxiliares	3.745	3.904	4.240	4.220
< 30 años	1.270	1.792	1.487	1.993
30-50 años	1.944	1.745	2.115	1.830
> 50 años	531	367	638	397
Titulados y mandos intermedios	192	493	208	460
< 30 años	37	70	44	70
30-50 años	113	277	120	261
> 50 años	42	146	44	129
Oficiales	1.181	2.471	1.288	2.798
< 30 años	312	944	349	1.100
30-50 años	716	1.248	764	1.382
> 50 años	153	279	175	316

La composición de la plantilla se mantuvo estable en 2025, siendo el grupo de entre 30 y 50 años el más representado. Por categorías profesionales, los puestos auxiliares continuaron siendo mayoritarios entre los colaboradores y los consultores de estructura, con predominio masculino y femenino, respectivamente.

En cuanto a los puestos directivos y de gestión del personal de estructura, las mujeres representaron el 66 % del total, con 166 profesionales sobre 250. De ellas, 3 pertenecían a la familia de Dirección y 163 a la de Líderes. Esta representación se mantuvo estable respecto a 2024, cuando las mujeres ocupaban 167 de los 249 puestos de dirección y gestión.

	2024		2025	
Estructura (FTE)	909		935	
	♀ % Mujer	♂ % Hombre	♀ % Mujer	♂ % Hombre
	686 (75 %)	223 (25 %)	712 (76 %)	223 (24 %)
Consultores	358	72	389	74
< 30 años	83	31	97	36
30-50 años	242	40	253	37
> 50 años	33	1	39	1
Desarrollo de negocio	37	30	34	33
< 30 años	1	0	0	4
30-50 años	19	14	16	14
> 50 años	17	16	18	15
Dirección	3	8	3	9
< 30 años	0	0	0	0
30-50 años	1	5	1	3
> 50 años	2	3	2	6
Líderes	164	74	163	75
< 30 años	6	0	6	3
30-50 años	95	44	85	38
> 50 años	63	30	72	34
Técnicos y Administrativos	97	26	104	25
< 30 años	13	4	14	6
30-50 años	52	20	57	16
> 50 años	31	2	33	3
Becarios	27	13	18	6
< 30 años	17	11	11	5
30-50 años	10	2	7	1
> 50 años	0	0	0	0

7. Personas y prosperidad

Durante 2025, ManpowerGroup España mantuvo su compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad, alcanzando una plantilla total de 154 personas. Aunque la composición por tipo de personal experimentó variaciones respecto al ejercicio anterior, el incremento global del colectivo evidencia el esfuerzo continuado de la compañía por favorecer entornos de trabajo inclusivos y promover la igualdad de oportunidades.

Empleo y contratación

Indicadores clave

Contrataciones realizadas durante el ejercicio

	2024	2025
Colaboradores	162.180	189.996
Estructura	1.281	1.314
Total	163.461	191.310

En 2025, la organización formalizó 191.310 contrataciones, frente a las 163.461 registradas en 2024, de las cuales 189.996 correspondieron al colectivo de colaboradores y 1.314 al personal de estructura.

Este indicador refleja el número de contratos formalizados durante el ejercicio y, por tanto, no es comparable directamente con los FTEs, que representan la plantilla media anual en equivalentes a tiempo completo. Una misma persona puede suscribir varios contratos consecutivos a lo largo del año y contabilizarse varias veces en el número de contrataciones, mientras que únicamente computa una vez en el cálculo de los FTEs.

Distribución de la plantilla con discapacidad por género y tipo de personal

	2024			2025		
	♀ % Mujer	♂ % Hombre	TOTAL 2024	♀ % Mujer	♂ % Hombre	TOTAL 2025
Colaborador	49	71	120	59	86	145
Estructura	11	6	17	6	3	9
Total general	60	77	137	65	89	154

Distribución de la plantilla total por modalidad contractual y tipo de jornada

La siguiente tabla presenta la composición media anual de la plantilla, expresada en equivalentes a tiempo completo (FTEs), así como su distribución por modalidad contractual y tipo de jornada. Los datos reflejan la estructura del empleo y su evolución entre 2024 y 2025 para el conjunto de la organización y para los colectivos de colaboradores y personal de estructura.

Plantilla total

	2024	2025
Plantilla (FTEs)	12.895	14.149
Contratos indefinidos (%)	28,9 %	32,5 %
Contratos temporales (%)	71,1 %	67,5 %
Jornada completa (%)	79,8 %	80,2 %
Jornada parcial (%)	20,2 %	19,8 %

Colaborador

	2024	2025
Plantilla (FTEs)	11.987	13.214
Contratos indefinidos (%)	24,0 %	28,2 %
Contratos temporales (%)	76,0 %	71,8 %
Jornada completa (%)	78,9 %	79,5 %
Jornada parcial (%)	21,1 %	20,5 %

Estructura

	2024	2025
Plantilla (FTEs)	909	935
Contratos indefinidos (%)	94,1 %	93,6 %
Contratos temporales (%)	5,9 %	6,4 %
Jornada completa (%)	92,3 %	91,1 %
Jornada parcial (%)	7,7 %	8,9 %



7. Personas y prosperidad

En 2025, la plantilla de la organización alcanzó los 14.149 FTEs, un 9,7 % más que en 2024, impulsada principalmente por el crecimiento del colectivo de colaboradores. La jornada completa siguió siendo la modalidad predominante, representando el 80,2 % de la plantilla total, con una incidencia especialmente alta en el personal de estructura (91,1 %).

Asimismo, la organización avanzó en la consolidación del empleo indefinido, cuya proporción aumentó del 28,9 % al 32,5 %. Esta mejora se debió principalmente al colectivo de colaboradores, donde los contratos indefinidos crecieron 4,2 puntos porcentuales, mientras que el personal de estructura mantuvo niveles de estabilidad elevados, con más del 93 % de contratos indefinidos. En el colectivo de colaboradores, la contratación temporal fue la modalidad predominante (71,8 %), en línea con las características operativas o estacionales de determinadas actividades.

En conjunto, los datos reflejan una estructura de empleo adaptada a la distinta naturaleza de los colectivos analizados, combinando una base operativa con mayor peso de la contratación temporal y un colectivo de estructura caracterizado por una elevada estabilidad contractual.

Tasa de rotación voluntaria

La tasa de rotación voluntaria (*attrition*) del personal de estructura se situó en el **15 %** en 2025 (13 % en 2024). Este indicador contribuye a evaluar la capacidad de la organización para retener talento y debe analizarse junto con otros indicadores de estabilidad laboral, como el elevado porcentaje de contratos indefinidos (93,6 %) en este colectivo.

Del total de 137 salidas voluntarias registradas durante el ejercicio, el **80 % correspondió a mujeres (109)**, una distribución coherente con la composición de la plantilla de estructura, formada en un 76 % por mujeres.

Desvinculaciones

	2024	2025
Colaborador	736	689
Estructura	91	56
Total	827	745

En 2025, ManpowerGroup España registró **745 desvinculaciones**, un 9,9 % menos que en 2024 (827). Del total, 689 correspondieron al colectivo de colaboradores y 56 al personal de estructura, cuyas desvinculaciones descendieron un 38,5 % respecto al año anterior.

Por género, el 63 % de las desvinculaciones correspondió a hombres y el 37 % a mujeres. La mayor parte de las desvinculaciones se concentra en el colectivo de colaboradores, en línea con la naturaleza temporal de una parte relevante de las contrataciones gestionadas por la compañía, mientras que el personal de estructura mantiene niveles de estabilidad superiores.

Compensación

El modelo de compensación total se basa en criterios de equidad, meritocracia y competitividad, e integra salario fijo, retribución variable y beneficios sociales. Asimismo, incorpora medidas orientadas a promover la equidad salarial, apoyar la atracción y fidelización del talento y proporcionar un marco retributivo transparente.

- ▶ Incluye programas específicos como planes de beneficios, seguros y herramientas de retribución flexible (Plan Beneficia-T, Contigo +).
- ▶ Dispone de mecanismos de comunicación y transparencia en el proceso de remuneración.



7. Personas y prosperidad

Indicadores clave

En el marco de su política retributiva responsable y de su compromiso con la creación de valor social y el empleo de calidad, ManpowerGroup garantiza que las condiciones salariales de sus personas empleadas se sitúan siempre por encima de los mínimos legales y convencionales aplicables.

En todas las sociedades del grupo en España, el salario de entrada estándar supera las cuantías establecidas en los convenios colectivos de referencia, así como el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente, fijado por la Ley del Estatuto de Trabajadores de España.

Promedio salarial por género, edad, categoría profesional y tipo de personal

	2024		2025	
	Salario medio (€)		Salario medio (€)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Colaborador	25.461	27.566	26.094	28.492
Puestos auxiliares	24.725	25.800	25.143	27.008
< 30 años	24.595	25.658	24.882	27.032
30-50 años	25.063	26.100	25.367	27.112
> 50 años	23.726	25.241	25.186	26.363
Titulados y mandos intermedios	34.128	38.412	34.262	40.181
< 30 años	27.584	29.185	26.546	34.009
30-50 años	34.152	38.499	35.204	40.425
> 50 años	40.285	43.180	42.508	44.060
Oficiales	27.200	29.891	28.744	30.570
< 30 años	25.057	29.313	27.342	29.730
30-50 años	27.789	29.966	29.317	30.814
> 50 años	29.298	31.638	29.624	32.688

La evolución de las remuneraciones en 2025 muestra un incremento generalizado de los salarios medios respecto al ejercicio anterior. Las diferencias observadas entre mujeres y hombres varían según la categoría profesional y el colectivo analizado, por lo que deben interpretarse considerando la distribución de la plantilla entre puestos, niveles de responsabilidad y grupos de edad.

	2024		2025	
	Salario medio (€)		Salario medio (€)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Estructura	31.043	47.384	31.755	57.237
Consultores	25.065	25.482	25.584	27.472
< 30 años	25.667	24.413	25.288	26.295
30-50 años	24.728	25.843	25.439	28.268
> 50 años	25.670	58.333	27.815	62.967
Desarrollo de negocio	46.718	64.864	49.879	65.865
< 30 años	26.004	33.082	-	33.149
30-50 años	43.583	55.761	45.200	61.795
> 50 años	54.244	77.077	55.371	77.431
Dirección	176.098	184.640	141.188	340.247
< 30 años	-	-	-	-
30-50 años	82.193	196.078	108.702	254.062
> 50 años	207.399	165.577	173.673	401.807
Líderes	51.132	84.957	52.141	77.651
< 30 años	37.316	40.549	33.964	38.906
30-50 años	46.669	63.949	48.749	68.887
> 50 años	58.858	111.524	58.399	95.617
Técnicos y Administrativos	27.859	24.213	31.112	32.617
< 30 años	21.284	18.986	21.946	22.468
30-50 años	26.913	24.066	33.791	34.205
> 50 años	33.295	35.797	31.964	41.639
Becarios	6.385	6.450	6.247	6.966
< 30 años	6.112	6.220	6.066	6.532
30-50 años	6.953	7.575	6.617	8.527
> 50 años	-	-	-	-
Total	25.533	27.641	26.157	28.585

Brecha salarial

En 2025, la brecha salarial total se situó en el 8,5 %, frente al 7,6 % de 2024. Por colectivos, aumentó ligeramente entre los colaboradores (del 7,6 % al 8,4 %) y de forma más significativa en el personal de estructura (del 34,5 % al 44,5 %).

Por categorías profesionales, la evolución fue desigual, con reducciones en algunos colectivos y aumentos en otros. Estos resultados deben analizarse considerando la distribución de mujeres y hombres entre categorías profesionales y niveles de responsabilidad, especialmente en los grupos con menor número de profesionales.

En la categoría de Dirección, la evolución de la brecha salarial está influenciada por la inclusión de indemnizaciones por extinción de la relación laboral. Dado el reducido tamaño de este colectivo, estos conceptos extraordinarios pueden afectar significativamente a los valores reportados y a su comparabilidad interanual.

La brecha salarial se analiza conjuntamente con otros indicadores de diversidad y liderazgo, donde las mujeres representan el 66 % de los puestos de Dirección y Líderes y el 31 % del Comité de Dirección.

Brecha salarial de género

2024				2025			
	♀ Mujer	♂ Hombre	Brecha salarial (%)	♀ Mujer	♂ Hombre	Brecha salarial (%)	
	Salario medio (€)			Salario medio (€)			
Colaborador	25.461	27.566	7,64 %	26.094	28.492	8,42 %	
Puestos auxiliares	24.725	25.800	4,16 %	25.143	27.008	6,90 %	
Titulados y mandos intermedios	34.128	38.412	11,15 %	34.262	40.181	14,73 %	
Oficiales	27.200	29.891	9,00 %	28.744	30.570	5,97 %	
Estructura	31.043	47.384	34,49 %	31.755	57.237	44,52 %	
Consultores	25.065	25.482	1,64 %	25.584	27.472	6,87 %	
Desarrollo de Negocio	46.718	64.864	27,98 %	49.879	65.865	24,27 %	
Dirección	176.098	184.640	4,63 %	141.188	340.247	58,50 %	
Líderes	51.132	84.957	39,81 %	52.141	77.651	32,85 %	
Técnicos y Administrativos	27.859	24.213	-15,06 %	31.112	32.617	4,61 %	
Becarios	6.385	6.450	1,00 %	6.247	6.966	10,32 %	
Brecha salarial total	25.533	27.641	7,63 %	26.157	28.585	8,50 %	

Promoción interna

En 2025, un total de **41 profesionales de estructura** promocionaron en ManpowerGroup España, frente a 47 en 2024.

Las promociones continuaron reflejando una elevada representación femenina: el 74 % de las personas promocionadas fueron mujeres (81 % en 2024). Estos resultados son coherentes con el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, la diversidad y el desarrollo profesional, impulsado a través de su Plan de Igualdad y de sus políticas de gestión y desarrollo del talento.

Diálogo social

La compañía reconoce y respeta el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. En España, ManpowerGroup mantiene un modelo de diálogo social estructurado que contribuye a la gestión responsable de las relaciones laborales. En este contexto, el 100 % de la plantilla está cubierta por convenios colectivos y cuenta con representación en órganos de participación europeos, como el *European Works Council*. Asimismo, su sociedad Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U. es miembro de **Aempleo**, la patronal de las empresas de trabajo temporal, lo que favorece la interlocución sectorial y el seguimiento de la

evolución regulatoria y del mercado laboral. A escala global, ManpowerGroup forma parte de la *World Employment Confederation*.

Convenios colectivos de aplicación a la plantilla:

- Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos (Madrid, BOCM 9/9/2025)
- Convenio Colectivo del sector de las Oficinas y Despachos de Cataluña (Diari Oficial Generalitat Catalunya núm. 9030 de 30 de octubre de 2023)
- Convenio Estatal Link Externalización de Servicios (BOE 25/10/2000)
- XIX Convenio Colectivo de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública
- VI Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal

Estos convenios colectivos aplican al 100 % de la plantilla de ManpowerGroup España, garantizando condiciones homogéneas en materias como días laborables, dietas y prestaciones por incapacidad temporal. En el caso del personal colaborador de Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., los permisos retribuidos y los períodos de prueba se regulan por el VI Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, mientras que la remuneración y la jornada laboral se rigen por el convenio de la empresa usuaria donde se presta el servicio.

7.1.2 Experiencia de empleado

Engagement



Amplify your Voice es la herramienta de escucha y medición del compromiso de ManpowerGroup. Esta encuesta global de satisfacción está diseñada para conocer la percepción de los empleados de estructura sobre aspectos como compromiso, diversidad, ética, liderazgo y desarrollo profesional. Los resultados se comunican de forma transparente y sirven de base para la mejora continua de la experiencia de las personas.

En 2025, la encuesta registró en ManpowerGroup España un **66 % de compromiso**, frente al 62 % obtenido en 2024, reflejando una evolución positiva del nivel de engagement de la plantilla.



En 2025, la compañía puso en marcha la iniciativa **Embajadores de Cultura**, una red de **18 profesionales de estructura** de distintas unidades de negocio, áreas y generaciones que contribuye a reforzar el compromiso, la participación y la conexión entre personas y equipos, favoreciendo una cultura organizativa alineada con los valores corporativos y el bienestar de la plantilla.

Durante el ejercicio se celebraron las dos primeras sesiones y se llevaron a cabo cuatro *focus groups*. Esta iniciativa participativa sentó las bases del Plan VIBE 2026, orientado a seguir fortaleciendo la experiencia de empleado y el compromiso de las personas.

Condiciones laborales

ManpowerGroup España garantiza el cumplimiento de la normativa laboral aplicable y promueve condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas. Las jornadas laborales y los períodos de descanso se regulan conforme a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, asegurando el respeto de los derechos laborales de la plantilla.

Conciliación y equilibrio entre vida personal y profesional

La Política de Compensación se complementa con una Propuesta de Valor al Talento que incluye iniciativas para atraer, desarrollar y fidelizar a los profesionales de estructura.

Además de la retribución fija y variable, el personal de estructura de ManpowerGroup España dispone del programa **"Mis Beneficios y Ventajas"**, orientado al bienestar, el desarrollo profesional, la conciliación y el reconocimiento.

Entre sus iniciativas destaca **Happy Free Day**, que concede un día libre retribuido y una gratificación de 100 euros con motivo del cumpleaños. En 2025, esta medida benefició al **100 % del personal de estructura** que cumplía los requisitos establecidos.

Asimismo, entre las políticas y medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, destacan el modelo de teletrabajo

7. Personas y prosperidad

y el derecho a la desconexión digital. De forma complementaria, la compañía promueve un uso flexible y eficiente de los espacios de trabajo mediante herramientas de reserva de puestos y salas de reuniones, adaptadas al modelo de trabajo híbrido.

Trabajo a distancia

En 2025, ManpowerGroup España implantó su Política de Trabajo a Distancia en cumplimiento de la Ley 10/2021 y reforzó las medidas de prevención mediante herramientas de autoevaluación para el trabajo remoto.

Durante el ejercicio, **490 personas (56% de la plantilla)** realizaron trabajo a distancia en más del 30% de su jornada, correspondiendo esta modalidad al **100% de las personas con puestos compatibles con esta modalidad**. Su aplicación se adapta a las características y necesidades operativas de cada actividad, garantizando un enfoque equitativo y no discriminatorio.

Estas prácticas se alinean con la estrategia de la compañía en materia de talento, fortaleciendo el compromiso, el bienestar y la experiencia de las personas empleadas.

Su contribución se refleja en reconocimientos externos como:



La renovación, en 2025, del Sello de **Empresa Socialmente Responsable (ESR)**, otorgado por Fundación Vivofácil y Fundación para la

Diversidad por las políticas desarrolladas en materia de conciliación, diversidad, igualdad de oportunidades y bienestar.



La obtención de la 5.ª posición en el ranking **HappyIndex® Trainees España**, que pone en valor la experiencia de los estudiantes en prácticas y las políticas de gestión de personas desarrolladas por la organización.

Durante el ejercicio se registraron **190 permisos parentales**, equivalentes a **64.423 horas de ausencia protegida**. El mayor uso se concentró entre los colaboradores hombres, que representaron el 64,7% del total de permisos. Por su parte, las mujeres de estructura concentraron el 15,3% de los permisos y el 28,5% de las horas disfrutadas, lo que pone de manifiesto una duración media superior en comparación con el resto de grupos.

La **tasa global de reincorporación se situó en el 75,8%**, con resultados especialmente elevados entre las mujeres, tanto del colectivo colaborador (96,2%) como de estructura (93,1%), y entre los hombres de estructura, que alcanzaron una reincorporación del 100%.

Estos resultados reflejan el compromiso de la organización con la conciliación de la vida laboral y familiar y con el acompañamiento de las personas trabajadoras en su regreso a la actividad profesional tras el disfrute de permisos parentales. Con el objetivo de seguir fortaleciendo la retención del talento, la compañía continúa impulsando medidas de apoyo a la conciliación, flexibilidad laboral y acompañamiento al retorno, además de analizar los factores que pueden influir en la permanencia de los distintos colectivos tras estos periodos de ausencia.

Porcentaje de empleados que ha disfrutado de permiso parental

Distribución del uso de permisos parentales y tasa de retorno por tipo de personal y género

Indicador	Colaborador		Estructura		TOTAL
	♀ % Mujer	♂ % Hombre	♀ % Mujer	♂ % Hombre	
Horas de permiso	10.816 (16,8 %)	29.671 (46,1 %)	18.370 (28,5 %)	5.566 (8,6 %)	64.423
Nº permisos utilizados	26 (13,7 %)	123 (64,7 %)	29 (15,3 %)	12 (6,3 %)	190
Personas con retorno	25	80	27	12	144
Tasa de retorno	96,2 %	65,0 %	93,1 %	100,0 %	75,8 %



7. Personas y prosperidad



Reconocimientos

ManpowerGroup España promueve una cultura de reconocimiento basada en la puesta en valor de actitudes, comportamientos y valores alineados con los principios de la compañía, integrando el agradecimiento y la felicitación en la gestión diaria de los equipos. Este enfoque se articula a través de un programa de reconocimiento interno que permite a mángers y compañeros reconocer de forma estructurada las contribuciones y logros de los profesionales, incluyendo premios económicos gestionados mensualmente.



En 2025, un total de **108 personas de estructura** de la compañía, entre las que se encontraban 7 profesionales distinguidos en los concursos corporativos internacionales *Circle of Stars* y *Santa Race*, fueron reconocidas por su contribución, compromiso, dedicación, excelencia en el desempeño y alineamiento con los valores de la organización.

Estos reconocimientos ponen de manifiesto la contribución de los profesionales de la compañía a la consecución de los objetivos del grupo y reflejan el valor del talento de ManpowerGroup en un entorno global.

7.1.3 Desarrollo profesional

Formación

ManpowerGroup impulsa programas de formación orientados a mejorar las competencias profesionales, la recualificación digital y la adaptación al mercado laboral de su plantilla, tanto de estructura como colaboradora.

El desarrollo de competencias constituye un factor clave para mantener la competitividad de la compañía en un contexto de escasez de talento especializado y creciente demanda de perfiles cualificados.

El **modelo 3E** (educación, exposición y experiencia) se apoya en plataformas digitales (**Percipio** y **PowerYOU**) y en programas específicos, y se vincula con la productividad y la retención del talento.

El plan formativo del personal interno se estructura en torno a necesidades estratégicas, de negocio y desarrollo de habilidades, incluyendo iniciativas de liderazgo como los programas globales *Future Leader* o *Warriors*. Asimismo, la compañía cuenta con planes de sucesión para posiciones clave, basados en itinerarios de desarrollo individualizados.



En 2025, un total de **70 personas de estructura** de ManpowerGroup España participaron en programas globales de desarrollo y liderazgo.

El personal colaborador, es decir, los profesionales puestos a disposición en empresas cliente, reciben, al incorporarse, una formación inicial orientada a reforzar

las competencias necesarias para su puesto y mejorar su desempeño. Las formaciones se imparten en modalidad presencial y online, abarcando contenidos clave como bienvenida, derechos y obligaciones contractuales y prevención de riesgos laborales. Asimismo, incluyen el acceso al Código de Conducta y materiales sobre ética, diversidad e igualdad.



MyPath es el programa de desarrollo de talento de ManpowerGroup dirigido a colaboradores de alto potencial, denominados PRO, cuyo objetivo es impulsar su crecimiento profesional y fortalecer su vinculación con la compañía mediante acceso

prioritario a oportunidades de empleo, acompañamiento especializado, formación continua y planes de desarrollo personalizados.

Relanzado en 2025, el programa refuerza el compromiso de ManpowerGroup con la empleabilidad y la evolución profesional de sus colaboradores, favoreciendo su adaptación a las demandas cambiantes del mercado laboral. Durante el ejercicio, **35 colaboradores PRO en España** participaron en *MyPath*, con una media de **10 horas de formación** por persona.



7. Personas y prosperidad

Indicadores clave

Colaborador	2024	2025
Personas formadas	93.643	101.301
Horas totales de formación	257.240	321.433
Horas medias de formación por persona	2,75	3,17
Inversión en formación (€)	2.535.624 €	2.586.202 €

Estructura	2024	2025
Personas formadas	1.094	1.025
Horas totales de formación	27.045	29.750
Horas medias de formación por persona	24,72	29,02
Inversión en formación (€)	703.785 €	530.903 €

Total	2024	2025
Personas formadas	94.737	102.326
Horas totales de formación	284.285	351.183
Horas medias de formación por persona	3,00	3,43
Inversión en formación (€)	3.239.409 €	3.117.105 €

En 2025, ManpowerGroup España reforzó su apuesta por la formación y el desarrollo, aumentando tanto el número de profesionales formados (+8,0 %) como las horas de formación impartidas (+23,5 %), impulsando así su empleabilidad y crecimiento profesional.

** Las horas medias de formación del personal de estructura y de los empleados colaboradores no son comparables, debido a la distinta naturaleza y finalidad de las acciones formativas dirigidas a cada colectivo.*

Evaluación del desempeño

ManpowerGroup utiliza la plataforma global *ManpowerGroup Appraisal and Review System* (MARS) para llevar a cabo la evaluación del desempeño y la *Entrevista de Desarrollo* anual de su personal de estructura. Este proceso constituye la base para la identificación del potencial profesional y el diseño de iniciativas de desarrollo.

Junto con el proceso *People Review*, estas herramientas permiten identificar perfiles con alto potencial, fortalecer capacidades clave y preparar una cantera de profesionales alineada con las necesidades presentes y futuras del negocio.

La **Entrevista de Desarrollo** es un elemento fundamental de la estrategia de gestión y fidelización de las personas de estructura. En ella participan todos los roles de la plantilla, a excepción de las personas que se encontraban de baja en el momento de la entrevista, con el objetivo de fomentar una cultura de *feedback* continuo, impulsar conversaciones de calidad entre máangers y colaboradores, y acompañar el crecimiento profesional de los equipos.



Indicadores clave

	2024	2025
Evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional (n.º)	635	557
Tasa de cumplimiento de evaluaciones	83 %	68 %

Este indicador refleja el grado de implantación del proceso de evaluación del desempeño en la organización, así como el compromiso con el desarrollo profesional y el seguimiento continuo del talento interno.

La evaluación del desempeño del Comité de Dirección, denominada *Continuous Improvement Summary* (CIS), se lleva a cabo mediante un proceso de seguimiento periódico, cuyos resultados se registran en la plataforma *powerUP*.

7.1.4 Salud, seguridad y bienestar

Sistema de gestión

ManpowerGroup España promueve un entorno de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales certificado conforme a la norma **ISO 45001**, basado en la evaluación continua de riesgos, la formación en seguridad y la coordinación con clientes.

El sistema integra un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, la vigilancia de la salud y el **Comité de Seguridad y Empresa Saludable (CSES)**, órgano multidisciplinar encargado de definir, implementar y evaluar las políticas y programas de seguridad, salud y bienestar para todas las entidades del grupo en España.



7. Personas y prosperidad



La gestión se sustenta en un enfoque preventivo y de mejora continua, especialmente relevante en un entorno de actividad con una elevada dispersión operativa. En este marco, la compañía impulsa medidas orientadas a reducir la siniestralidad laboral, proteger la salud de las personas trabajadoras y promover hábitos de vida saludables que contribuyan a su bienestar integral.

Bienestar y gestión emocional

Dentro del programa “**Mis Beneficios y Ventajas**”, disponible para todo el personal de estructura, se incluyen iniciativas orientadas a promover el bienestar y la salud de las personas empleadas, mediante acciones dirigidas al cuidado físico, mental y emocional, así como servicios de asistencia y asesoramiento personal, médico, psicológico y legal.



En 2025, dentro del Plan de Formación *Wellbeing*, la compañía promovió iniciativas para fomentar el bienestar integral de su talento interno.

Entre ellas destacan las sesiones “Sintoniza tu atención” y “Liderar mis emociones”, impartidas por especialistas y centradas en la gestión emocional y el equilibrio personal, con la participación de **237 y 221 personas de estructura**, respectivamente.

Indicadores de siniestralidad

	2024		2025	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Accidentes de trabajo con baja	221	450	288	519
Jornadas perdidas por accidentes de trabajo	6.309	11.128	6.810	12.317
Accidentes de trabajo sin baja	153	260	176	304
Fallecimientos por accidentes de trabajo	0	0	0	0
Enfermedades profesionales con baja	1	3	1	0
Enfermedades profesionales sin baja	1	1	3	0
Enfermedades profesionales confirmadas	1	3	4	1
Enfermedades profesionales en estudio	0	0	0	0
Jornadas perdidas por enfermedades profesionales	10	437	309	0
Fallecimientos por enfermedades profesionales	0	0	0	0

En 2025 aumentaron los accidentes de trabajo con baja y las jornadas perdidas respecto al año anterior, en línea con la actividad de negocio y la incorporación de profesionales en sectores con distintos niveles de riesgo. No obstante, no se registraron accidentes mortales ni enfermedades profesionales graves. Como respuesta, la compañía continúa reforzando la formación preventiva, la evaluación de riesgos y

la coordinación con las empresas cliente. El objetivo es consolidar la reducción de la gravedad de los accidentes y avanzar hacia entornos de trabajo cada vez más seguros.

Índice de frecuencia y gravedad

	2024		2025	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Índice de frecuencia	19,1	34,3	19,9	34,0
Índice de gravedad	0,84	0,97	0,53	0,74

Los índices de frecuencia y gravedad se han calculado para el conjunto de las sociedades incluidas en el perímetro de *reporting* de ManpowerGroup España, utilizando los datos agregados de accidentes, jornadas perdidas y horas trabajadas.

En 2025, el índice de frecuencia se mantuvo estable y el índice de gravedad disminuyó, reflejando una menor incidencia de accidentes graves y una reducción de las jornadas perdidas. Estos resultados evidencian la eficacia de las medidas preventivas implantadas y el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud laboral en toda la organización.



7. Personas y prosperidad

7.1.5 Diversidad e inclusión

ManpowerGroup promueve una cultura inclusiva basada en la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. La integración de colectivos vulnerables constituye un elemento estratégico de su modelo de gestión de personas y de generación de impacto social positivo.

Con este objetivo, en España, la compañía ha desarrollado un amplio conjunto de políticas, entre las que se incluyen un **plan de igualdad** y diversas **iniciativas y alianzas** destinadas a prevenir la discriminación, fomentar la inclusión y garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

Las principales líneas de actuación incluyen:

- ▶ Igualdad de género.
- ▶ Selección inclusiva y no discriminación.
- ▶ Promoción de la igualdad de género.
- ▶ Integración de colectivos vulnerables.
- ▶ Alianzas y programas de diversidad e inclusión.



En 2025, ManpowerGroup España renovó la certificación **ISO 10667** de Evaluación de Personas, que acredita la calidad y el rigor de los procesos aplicados a la evaluación de personas en el ámbito laboral.



Asimismo, la compañía renovó su adhesión a la **Carta de la Diversidad**, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades y la promoción de entornos de trabajo inclusivos.



Además, publicó los resultados de la tercera edición de **Diversity at Work**, un informe centrado en la realidad de las personas LGBTQI+ en el ámbito laboral y en los retos y oportunidades para fomentar una mayor inclusión en las organizaciones.

Con el objetivo de promover una cultura empresarial diversa e inclusiva, ManpowerGroup España cuenta con **PridePower**, un *Business Resource Group* (BRG) formado por personal de estructura que, de manera voluntaria, impulsan iniciativas de sensibilización, diálogo y aprendizaje en materia de diversidad, equidad e inclusión.

Durante 2025, **14 miembros** participaron activamente en **PridePower** y el 100 % de la plantilla interna tuvo acceso a la formación “Iniciando el camino inclusivo. Conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género”, promovida por este BRG en colaboración con la FELGTBI+.



Creemos en el poder transformador del talento diverso

3 DE DICIEMBRE

Día Internacional de las Personas con Discapacidad



ManpowerGroup
Fundación



POWER AFLORA
Sumando para impulsar
un gran equipo

Desde 2025, la Fundación ManpowerGroup extiende al personal interno de la compañía el programa **Power Aflora**, una iniciativa de información y acompañamiento confidencial para personas susceptibles de obtener el reconocimiento de una discapacidad. Esta iniciativa refuerza el compromiso de la organización con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Durante el ejercicio, **7 personas** solicitaron acompañamiento en el marco del programa.



¡Feliz Día Internacional de la Mujer!

En ManpowerGroup valoramos y celebramos el #TalentoFemenino

Con motivo del **Día Internacional de la Mujer 2025**, y bajo el lema global corporativo “Aceleremos la acción”, ManpowerGroup celebró un encuentro virtual internacional en el que participaron profesionales de distintos países, entre ellos España. La iniciativa fomentó la reflexión y el diálogo en torno a la igualdad de género, reforzando el compromiso de la compañía con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Además de nuestras acciones internas, contribuimos a impulsar una cultura más inclusiva mediante la visibilización de fechas e iniciativas clave relacionadas con la discapacidad, la diversidad afectivo-sexual y el fomento de vocaciones STEM entre niñas y mujeres. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad, la inclusión y el reconocimiento del talento en toda su diversidad.

La promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades contribuye a ampliar el acceso al talento disponible en el mercado y a reforzar la capacidad de atracción y fidelización de profesionales.



Talento femenino para transformar el futuro

11 de febrero
Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia



**ORGULLO
HOY Y
SIEMPRE**

7.2 Trabajadores en la cadena de valor

Objetivos estratégicos asociados



Promover trabajo digno en la cadena de valor



Garantizar el respeto a derechos humanos



Generar impacto social positivo

[Ver matriz de trazabilidad en apartado 4.5](#) para consultar los IROs relacionados.

ManpowerGroup promueve condiciones laborales responsables y el respeto de los derechos humanos a lo largo de su cadena de valor, integrando criterios sociales en la selección y evaluación de proveedores y colaborando con organizaciones que favorecen la inclusión laboral de colectivos vulnerables.

La gestión de la cadena de suministro y los mecanismos de evaluación de proveedores se describen en el apartado de Gobernanza relativo a la gestión de relaciones con socios comerciales.

7.3 Comunidades afectadas

KPIs clave de seguimiento

	2024	2025	Evolución
Participantes en programas de la Fundación ManpowerGroup	1.452	1.155	-297 (-20,5 %)
Personas impactadas por programas de formación y recualificación digital	1.430	4.566	+3.136 (+219,3 %)
Estudiantes participantes en iniciativas de Junior Achievement (Miniempresas)	n.d.	+500	n.d.
Jóvenes participantes en el programa EOFA	n.d.	184	n.d.
Ferias de empleo en las que participó la compañía	n.d.	26	n.d.
Personas voluntarias	190	77	-113 (-59,5 %)
Alimentos donados al Banco de Alimentos de Valencia (kg)	1.680	6.930	+5.250 (+312,5 %)

Nota: n.d. = dato no disponible.

Algunos programas iniciados o modificados entre ejercicios limitan la comparabilidad interanual de determinados indicadores.

Objetivos estratégicos asociados



Mejorar la empleabilidad de colectivos prioritarios



Impulsar el desarrollo profesional



Favorecer la inclusión social



Reducir la brecha de talento digital



Impulsar profesiones de alta demanda



Facilitar oportunidades a jóvenes



Favorecer la integración laboral



Acercar oportunidades laborales



Generar impacto social tangible



Impulsar el compromiso social

[Ver matriz de trazabilidad en apartado 4.5](#) para consultar los IROs relacionados.

7. Personas y prosperidad

7.3.1 Enfoque y gestión

ManpowerGroup impulsa la empleabilidad, la inclusión laboral y el desarrollo de competencias mediante iniciativas propias y alianzas con entidades sociales, empresariales e institucionales. En España, colabora con organizaciones como **Fundación ONCE-Inserta**, **Fundación Junior Achievement**, **REDI**, **FELGTBI+** o la coalición **TENT España**, y participa en iniciativas como el Pacto por la Generación D y la Alianza para la Formación Profesional. Además, es cofundadora de los hubs de Tecnología y Energía Verde, contribuyendo a la identificación de nuevos perfiles profesionales y a la adaptación de la formación a las necesidades del mercado. Estas actuaciones refuerzan su compromiso con el empleo sostenible, la inclusión y el desarrollo del talento.

Este enfoque se refuerza mediante programas de empleabilidad juvenil y de formación tecnológica y recualificación, participación en ferias de empleo, así como a través de alianzas impulsadas por la Fundación ManpowerGroup, orientadas a generar impacto social y contribuir al desarrollo de un mercado laboral más inclusivo y sostenible.

7.3.2 Inclusión y empleabilidad

En 2025, ManpowerGroup España continuó su colaboración con Fundación Junior Achievement para impulsar la empleabilidad juvenil mediante programas de orientación, formación y mentoría.

Entre las iniciativas desarrolladas destacan **EMPASS**, para la certificación de competencias transversales en Formación Profesional; **Miniempresas**, centrado en emprendimiento y educación financiera, que alcanzó a **más de 500 estudiantes**; y **Oportunidades para Todos (EOFA)**, orientado a mejorar las oportunidades formativas y laborales de jóvenes en situación de vulnerabilidad, con **184 participantes**.



Fundación ManpowerGroup

La Fundación ManpowerGroup es el principal vehículo de acción social de la compañía y desarrolla programas dirigidos a impulsar el desarrollo profesional y la generación de oportunidades para colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. A través de iniciativas de formación, orientación y acompañamiento, contribuye a generar un **impacto social positivo** y a fortalecer la inclusión sociolaboral.



En 2025, un total de **1.155 personas** participaron en los programas impulsados por la Fundación.

Programas desarrollados

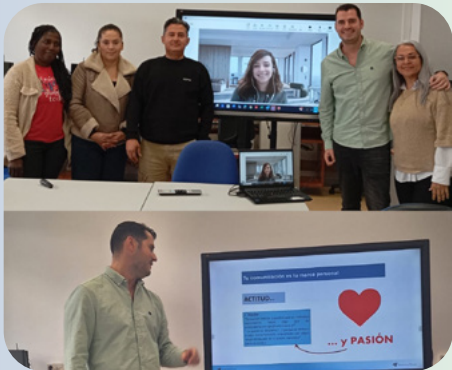
	2024	2025
PowerYou Xperience	594	277
Power You UP	28	24
Power You Sprint	185	110
Power You English (becas)	2	2
Power You Skills IT (becas)	n.d.	89
Generación C – Cátedra Moeve	n.d.	77
Power You Academy	523	453
Power You +	n.d.	23
Becas Rethinking Digital (becas)	120	100
Total	1.452	1.155

Nota: n.d. = dato no disponible para 2024.



7. Personas y prosperidad

Estos programas están orientados al desarrollo de competencias y a la generación de oportunidades profesionales para jóvenes, estudiantes y personas con discapacidad, contribuyendo a mejorar su preparación para el mercado laboral y a promover una mayor inclusión sociolaboral.



En 2025, la Fundación ManpowerGroup, en colaboración con Cáritas, impartió dos talleres del programa Power You+ para apoyar la empleabilidad de **23 personas refugiadas e inmigrantes** mediante orientación y acompañamiento profesional durante su proceso de integración laboral en España.



La Fundación ManpowerGroup complementa sus programas de empleabilidad con encuentros de sensibilización que promueven la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades a través de testimonios inspiradores.



En 2025, destacó la participación de Susana Rodríguez, triatleta paralímpica y embajadora de la Fundación, en sesiones dirigidas tanto a clientes como a profesionales de ManpowerGroup España, poniendo en valor la resiliencia, el trabajo en equipo y la diversidad como elementos clave para el desarrollo del talento y la construcción de entornos laborales más inclusivos.



Programas de formación y recualificación digital

ManpowerGroup España, a través de su marca **Experis Academy** y en colaboración con administraciones públicas, impulsa programas de formación gratuita en competencias digitales dirigidos a personas desempleadas o en proceso de recualificación.

Estas iniciativas contribuyen a reducir la brecha de talento digital existente en el mercado y generan oportunidades de crecimiento en segmentos de alta demanda.



En 2025, estos programas han impactado positivamente en **4.566 personas**.

Programa	Indicador	2025	Acumulado desde el inicio
El Futuro de la Tecnología está en Madrid y eres TÚ	Personas impactadas/ formadas y certificadas	4.130	5.460
	Cursos presenciales impartidos	349	349
Potencial	Personas impactadas/ formadas	300	400
	Cursos con certificación oficial impartidos	25	25
Certificación tecnología SAP (CRN Getafe)	Personas formadas y certificadas	136	136

Nota: Los programas "El Futuro de la Tecnología está en Madrid y eres TÚ" y "Potencial" se iniciaron en 2024 y finalizaron en 2025. El dato acumulado recoge el total de participantes desde el inicio de cada programa.

“El Futuro de la Tecnología está en Madrid y eres TÚ”, impulsado en el marco del Plan de Talento Digital de la Comunidad de Madrid.



Programa “Potencial”, desarrollado junto a la Junta de Extremadura.



Programa de certificación en tecnología SAP, realizado en colaboración con el Centro de Referencia Nacional de Getafe.



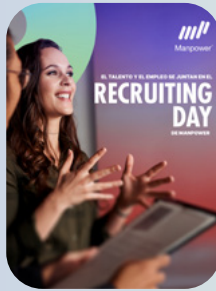
7. Personas y prosperidad

Ferias de empleo

ManpowerGroup España y sus marcas, incluida la Fundación ManpowerGroup, participan regularmente en ferias de empleo como parte de su compromiso con la inclusión sociolaboral. Estas iniciativas, organizadas por ayuntamientos, cámaras de comercio, universidades, centros de Formación Profesional y otras entidades, contribuyen a mejorar la empleabilidad y a **conectar a las personas en búsqueda de empleo con oportunidades laborales**.

La compañía presta especial apoyo a colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, como jóvenes, personas desempleadas, profesionales mayores de 45 años y personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, la diversidad y la integración del talento.

En 2025, ManpowerGroup España participó en **26 ferias de empleo**.



En 2025, la marca Manpower celebró la primera edición de su *Recruiting Day*, una jornada que reunió a más de **80 candidatos** y reafirmó su compromiso con la empleabilidad y el desarrollo del talento joven.

La participación en ferias de empleo refuerza el papel de ManpowerGroup como agente de intermediación laboral, acercando oportunidades profesionales a diversos colectivos y facilitando el encuentro entre empresas y talento.

7.3.3 Acción social y voluntariado

Las actividades de voluntariado y colaboración con entidades sociales reflejan el **compromiso de la compañía con las comunidades en las que opera**, fomentando la participación de los empleados y contribuyendo al bienestar social de colectivos vulnerables.

En 2025, un total de **77** personas de estructura participaron en actividades de voluntariado (190 en 2024). Entre las principales iniciativas, 36 personas participaron en **carreras solidarias**, 5 colaboraron en el **programa Miniempresas** y 7 en el **programa EOFA** de la Fundación Junior Achievement. Además, 29 empleados realizaron actividades

de voluntariado a través de la Fundación ManpowerGroup.



Desde 2024, ManpowerGroup España mantiene una colaboración con el **Banco de Alimentos de Valencia** mediante la donación mensual de dos palets de alimentos básicos, con un peso medio de 310 kilos cada uno.



En 2025 se donaron **6.930 kilos de alimentos**, frente a los 1.680 kilos donados entre octubre y diciembre de 2024, lo que representa una contribución significativa de recursos destinada a apoyar la labor de esta entidad en favor de personas y familias en situación de vulnerabilidad.

7.4 Consumidores y usuarios finales

Objetivos estratégicos asociados

Mejorar la satisfacción de clientes

Mejorar la experiencia laboral

Garantizar la excelencia operativa

Impulsar la mejora continua

Preservar la confianza de los grupos de interés

Garantizar la seguridad de la información

[Ver matriz de trazabilidad en apartado 4.5](#) para consultar los IROs relacionados.

ManpowerGroup España gestiona la relación con clientes y colaboradores mediante sistemas de calidad y herramientas de medición de la satisfacción, como NPS, CRM y Medallia. Estos mecanismos permiten monitorizar la experiencia de los grupos de interés, gestionar incidencias de forma estructurada y adaptar los servicios a las necesidades del mercado, fortaleciendo la excelencia operativa y contribuyendo a una gestión responsable de los riesgos.

KPIs clave de seguimiento

Satisfacción de clientes y colaboradores		
	2024	2025
Colaboradores detractores	311	251
Clientes detractores	3	10

Durante 2025, el número de colaboradores detractores disminuyó hasta 251, frente a los 311 registrados en 2024 (-19,3 %). En contraste, el número de clientes detractores ascendió a 10, frente a 3 en el ejercicio anterior (+7). Este aumento responde principalmente a incidencias puntuales en determinados servicios y a un contexto de elevada exigencia por parte de los clientes. La compañía analiza de forma sistemática las causas identificadas y desarrolla planes de acción específicos para reforzar la calidad del servicio y la experiencia del cliente. De cara a los próximos ejercicios, se prevé fortalecer los mecanismos de escucha y seguimiento para revertir esta tendencia y mejorar los niveles de satisfacción.

Sistema de gestión y calidad		
	2024	2025
Auditorías internas realizadas	26	31
No conformidades registradas	80	117
Reclamaciones recibidas	109	110

Como parte de sus mecanismos de control interno, la compañía realiza un seguimiento periódico de indicadores asociados a la eficacia de sus procesos, la gestión de incidencias y la atención a reclamaciones, con el fin de promover una gestión más eficiente y una mayor capacidad de respuesta ante oportunidades de mejora.

La compañía promueve una relación responsable con consumidores y usuarios finales, basada en la transparencia, la calidad del servicio y la protección de los datos personales. Este compromiso se apoya en políticas, procedimientos y sistemas de gestión orientados a salvaguardar la información y reforzar la confianza de los usuarios de su actividad.



ANEXO I. TABLA DE EQUIVALENCIA GRI-ESRS



Esta memoria constituye un reporte de transición hacia los **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

La tabla siguiente facilita la correlación entre la estructura ESRS adoptada y los estándares GRI que la compañía ha utilizado históricamente para la elaboración de sus informes de sostenibilidad.

Sistema de gestión y calidad

ESRS	Tema	GRI equivalente	IROs materiales asociados	Capítulo de referencia
ESRS 2	Información general, estrategia y doble materialidad	GRI 2, GRI 3	Gestión integrada de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) materiales	Información general y estrategia
G1	Conducta empresarial, ética y cumplimiento	GRI 205, 206, 207, 415	Ética, cumplimiento, anticorrupción, privacidad, cadena de suministro y derechos humanos	Gobernanza/ Información general y estrategia
E1	Cambio climático	GRI 302, 305	Emisiones GEI, transición climática, movilidad sostenible, energías renovables	Planeta – Cambio climático
E2	Contaminación	GRI 307	Residuos y consumibles, prevención de la contaminación asociada a las operaciones	Planeta – Contaminación
E3	Agua y recursos marinos	GRI 303	Consumo de recursos hídricos	Planeta – Agua
E4	Biodiversidad y ecosistemas	GRI 304	Impactos indirectos sobre biodiversidad y ecosistemas	Planeta – Biodiversidad
E5	Uso de recursos y economía circular	GRI 301, 306	Consumo de recursos materiales, generación y valorización de residuos, digitalización y reducción de papel	Planeta – Uso de recursos y economía circular
S1	Fuerza laboral propia	GRI 401, 402, 403, 404, 405, 406	Empleo, talento, formación, diversidad, salud, bienestar y conciliación	Personas y prosperidad – Fuerza laboral propia
S2	Trabajadores en la cadena de valor	GRI 308, 407, 408, 409, 414	Condiciones laborales en terceros, derechos humanos en la cadena de suministro, compras responsables e inclusión social	Personas y prosperidad – Trabajadores en la cadena de valor/ Gobernanza
S3	Comunidades afectadas	GRI 203, 413	Empleabilidad, inclusión social, talento digital, desarrollo comunitario y voluntariado	Personas y prosperidad – Comunidades afectadas
S4	Consumidores y usuarios finales	GRI 416, 418, GRI 2	Calidad del servicio, experiencia de clientes y colaboradores, excelencia operativa, mejora continua, gestión de incidencias y reclamaciones, protección de datos e información	Personas y prosperidad – Consumidores y usuarios finales/ Información general y estrategia





manpowergroup.es

