

Trabajando para Cambiar el Mundo

2021-2022 Reporte ESG



Explora nuestro reporte ESG



Introducción

Mensaje de nuestro
Presidente, CEO y Director de
Sustentabilidad



Estrategia ESG

Nuestro plan de trabajo
para cambiar el mundo



Planeta

Cumplir con nuestros objetivos validados
y basados en la ciencia para reducir las
emisiones en 2030



Personas y Prosperidad

Comprometidos a ser Creadores de
Talento a Escala y Trabajo Significativo
para todos



Principios de Gobierno

Dirigir un negocio responsable y
establecer estándares éticos altos



Indicadores de Rendimiento

Progreso de nuestros
KPI's de 2021



Divulgación

Alineación con GRI, SASB, y
las métricas de capitalismo
de las partes interesadas



Mensaje de nuestro Presidente & CEO ManpowerGroup

Para ser verdaderamente sustentable, nuestra estrategia ESG debe alinearse con nuestra estrategia de negocio. De esta forma nos podemos concentrar en trabajar acciones **Ambientales**, configurar nuestro **Impacto Social** y liderando con buena **Gobernanza**, podemos acelerar nuestros planes para Diversificar, Digitalizar e Innovar.

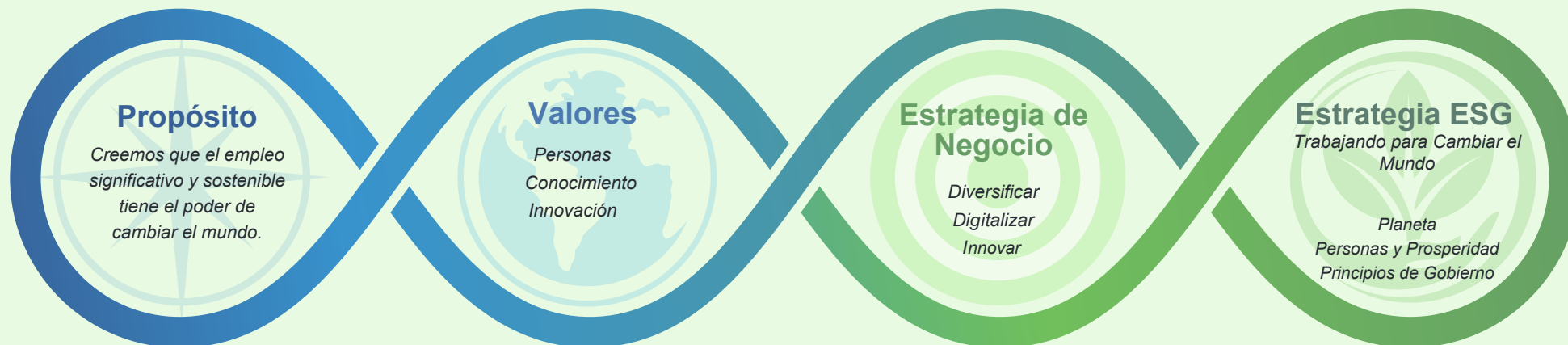
En los últimos años, hemos visto el empuje de acciones climáticas con un mayor enfoque a brindar soluciones. Estoy orgulloso de la dedicación del equipo de ManpowerGroup para ser de los primeros en nuestra industria en tener objetivos climáticos para 2030 validados por *Science Based Target*, identificando iniciativas para alcanzar el Cero Neto para 2045 o antes. Sin embargo, lo que es cada vez más urgente es la necesidad de hacer el mismo tipo de progreso colectivo global para abordar la S (Social), y décadas más rápido que lo que hicimos con la acción climática.

Sabemos que la economía global, la geopolítica actual y otras tendencias aceleradas están exacerbando la brecha entre los trabajadores con conocimiento, los calificados y otros: los que tienen las habilidades y los que no. Y estamos viendo un impacto perceptible en el mundo del trabajo, cambiando tan sigilosamente y dramáticamente como fue en la época de la Revolución Industrial. Si bien estoy convencido de que varias formas de flexibilidad laboral serán un legado duradero de la pandemia, a menos que nosotros, como líderes, formuladores de políticas y creadores de cambios no actuemos ahora, veremos una mayor bifurcación de oportunidades y creación de riqueza por género, raza, educación, conjunto de habilidades y ahora trabajadores remotos versus trabajadores en sitio.

Creemos que lo que se mide se hace, pero los informes no deben hacerse a expensas del progreso. Por lo tanto, recibimos la actualización continua de los estándares, especialmente el IBC

Stakeholder Capitalist Metrics y el trabajo del ISSB. También reconocemos que el impacto social total de una organización no siempre se puede medir en criterios ESG compartidos, un ejemplo de ello es el extraordinario trabajo de nuestro equipo en respuesta a la guerra de Ucrania.

Es por eso que nuestro Plan **Trabajando para Cambiar el Mundo** establece objetivos que reflejan nuestro destino como organización arraigado en nuestros valores y apoyado en nuestra gente y propósito, ese trabajo significativo tiene el poder de cambiar el mundo. Es por eso que continuamos construyendo asociaciones que colectivamente tengan un impacto positivo para las personas y el planeta. Y es por eso que creemos que nuestra estrategia ESG es una estrategia comercial ganadora que beneficia a nuestros clientes, nuestros asociados, nuestros accionistas y el mundo en general.



Gracias por unirse a nosotros
Trabajando para cambiar el mundo.

Jonas Prising
Jonas Prising, Presidente & CEO
ManpowerGroup



Mensaje de nuestra Directora de Sustentabilidad

Así como estamos comprometidos en alcanzar el Cero Neto en la A(ambiental), creemos en las ambiciones compartidas de lograr el Neto Positivo en la S (Social).

Desde que lanzamos nuestro informe *Trabajando para Cambiar el Mundo* en 2021, hemos hecho un buen progreso hacia nuestros objetivos del Planeta para el 2030, reduciendo las emisiones de Alcance 1 y 2 en un 60% y las de Alcance 3 en un 30%. Hemos disminuido nuestras emisiones operativas en un 39%, que están especialmente enfocados en las energías renovables, descarbonizando los viajes de 2 millones de personas para las que encontramos trabajo cada año, mientras nos asociamos con cadenas de suministro para escalar nuestro impacto.

Al mismo tiempo, las Personas y su Prosperidad son fundamentales para nuestro negocio y fundamentales para nuestro Propósito, que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo. Es por eso que creemos en el Empleo Neto Positivo, para que las personas estén mejor mientras están con nosotros o incluso si nos dejan, estén mejor de lo que estaban cuando nos conocieron.

Para nosotros, eso significa ayudar a las personas a volver a capacitarse y desarrollar sus talentos para que sepan más sobre sí mismos y su potencial como nunca antes.

Significa ampliar la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia a un lugar de trabajo, incrementando la empleabilidad individual de las personas brindándoles un mayor control de su prosperidad y potencial de ingresos. Y esto significa apoyar el equilibrio entre el trabajo, la vida y el bienestar de las personas, para tener la confianza de que tienen las habilidades para hoy junto con la conciencia para acceder a las oportunidades del mañana.

Creemos que se requiere un enfoque de la S (social) más basado en la ciencia para avanzar más rápido que en el clima. Debemos ser diligentes a la hora de establecer objetivos, seguir el progreso y ser conscientes de cómo impactamos en la vida de las personas, sin descarrilarnos de los estándares de informes y las clasificaciones.

ESG no es un complemento, un resultado, algo agradable de tener o una moda pasajera. Es un viaje, en los buenos tiempos y durante los desafíos, y la única forma de hacer negocios para crear un valor compartido más grande para todos. Así es como podemos ser Creadores de Talento a Escala, haciendo un Trabajo Significativo, Trabajo para Todos y mejorando la vida de muchos, no solo de unos pocos.



Gracias por leer nuestro informe de progreso y unirse a nosotros en *Trabajando para cambiar el Mundo*.

Ruth Harper

Vicepresidenta Senior, Directora de Comunicaciones y Sustentabilidad



Nuestra estrategia ESG

*Nuestro Plan de Trabajo para
Cambiar el Mundo*



Sobre este informe

Bienvenidos a la segunda edición de *Trabajando para Cambiar el Mundo* un reporte anual de ManpowerGroup. Este reporte resume nuestra Política Ambiental, Social y de Gobierno (ESG) en 2021, describe cómo hemos impactado de forma positiva la vida de nuestros empleados, clientes y asociados mientras cuidamos al planeta.

Este reporte incluye datos de rendimientos cuantitativos del 1ero. de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2021, a reserva de lo contrario, también incluimos información del primer semestre de 2022. La elaboración de este informe ha sido basado en los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y las Métricas del Capitalismo de Stakeholders del Foro Económico Mundial (WEF)

Este informe también sirve para *Comunicación en Progreso* (CoP) un compromiso con El Pacto Mundial de las Naciones Unidas y que también está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El alcance de este reporte incluye el 100% de nuestra operación global en más de 75 países y territorios, a menos que se indique lo contrario.

Nuestra estrategia ESG: *Trabajando para Cambiar el Mundo* Creemos firmemente que el empleo sustentable, mejora la vida de todos

El mundo necesita un cambio positivo y nosotros estamos aquí para liderarlo.



5 a VYbH (5)



GcVU (G)



; cVYfbc 7 cfdcfUhj c' (;)

Trabajando para Cambiar el Mundo sirve como una fuerza unificadora porque creemos que el futuro se construye con alianzas y en todo lo que colectivamente podemos lograr para crear un cambio social positivo.

Alineación y Colaboración Global

Nuestro plan Trabajando para Cambiar el Mundo refleja los principios de sostenibilidad del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Hemos estado comprometidos activamente con la ONU desde que firmamos el Pacto Mundial en 2006. En 2015, la ONU estableció los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), su plan para lograr un futuro más sostenible. Apoyamos todos estos objetivos y estamos particularmente enfocados en aquellos en los que podemos tener un mayor impacto:



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos



Reducir la desigualdad en y entre los países



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos



Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

“Seguimos firmemente comprometidos con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible donde creemos que podemos tener el mayor impacto”.

- Jonas Prising, Presidente & CEO ManpowerGroup

Creemos en el poder de las asociaciones y el valor de la colaboración. Continuamos manteniendo y desarrollando relaciones con nuestros clientes, organismos de la industria, instituciones de gobierno y sistemas educativos, todo esto nos permite escalar soluciones y amplificar nuestro impacto.

Alianzas estratégicas globales:



Signatario del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** desde 2006



Socio de **JA Worldwide** por más de dos décadas

JA Europe • JA USA • JA Americas



Socio estratégico del **World Economic Forum**

- Alianza para líderes climáticos
- Grupo de acción de líderes para el Pacto Verde Europeo
- Asociación para la justicia racial en los negocios
- Iniciativa contra la corrupción



Miembro fundador de **World Employment Confederation**



Miembro de **World Business Council for Sustainable Development**



Miembro de **TENT Partnership for Refugees**

- Coalición para los Refugiados Afganos
- Proyecto Sunflower para acelerar el empleo de mujeres refugiadas ucranianas en Europa.



Planeta

Cumplir con nuestros objetivos validados y basados en la ciencia para reducir las emisiones para 2030 y alcanzar el cero neto para 2045 o antes



Nuestro Objetivo

El momento de la acción climática es ahora. Para alcanzar nuestros ambiciosos objetivos, continuaremos rastreando, midiendo y comunicando nuestra huella de emisiones anualmente, y trabajaremos en todos nuestros mercados para reducir las emisiones a lo largo de nuestra cadena de valor.

Estamos orgullosos de ser los primeros en nuestra industria en establecer objetivos de reducción de emisiones que están validados por la Iniciativa Science-Based Target (SBTi). Como parte de nuestra transición a cero emisiones netas para 2045 o antes, nuestros objetivos para 2030 incluyen:

- Reducir 60% las emisiones directas (alcance 1 y 2)
- Reducir 30% las emisiones de la cadena de valor (alcance 3)

Lo más destacado del 2021



Comprometidos para alcanzar **CERO EMISIONES EN 2045** o antes



Primera y única compañía en nuestra industria en establecer **OBJETIVOS VALIDADOS Y BASADOS EN LA CIENCIA**

Involucrado en la Alianza WEF de Líderes Climáticos, trabajando para mitigar más de **1GT DE EMISIONES ANUALMENTE AL 2030**



EMISIONES OPERATIVAS REDUCIDAS EN 39%

desde nuestra base en 2019, lo que nos lleva a más de la mitad de nuestro objetivo en 2030



Reportando a Carbon Disclosure Project (CDP) por onceavo año en 2021, con **PUNTAJES MÁS ALTOS QUE LOS PROMEDIOS REGIONALES Y DE LA INDUSTRIA**

"Planet Teams" activados en mercados que representan más del 80% de los ingresos **ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA GLOBAL Y EJECUCIÓN LOCAL** sobre nuestro Plan de Acción Climático



Nuestra Estrategia

Nuestra ambiciosa meta de reducir las emisiones de gas de efecto invernadero es el más reciente objetivo de nuestro Plan de Acción Climático. Estamos comprometidos a medir y reducir el impacto total (una parte clave) de la cadena de valor, y alcanzar nuestro objetivo del cero neto para 2045 o antes.

Para 2030 nuestros objetivos de emisiones son validados de forma independiente por SBTi y se alinea con los objetivos del Acuerdo Climático de París, lo que confirma nuestras reducciones planificadas para limitar el calentamiento a 1.5 °C por encima de los niveles preindustriales - las recomendaciones más recientes y agresivas del [Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático \(IPCC\)](#). De las más de 4,200 empresas del G20 que han establecido objetivos climáticos, estamos orgullosos de estar entre el [20% verificado por SBTi](#).

Para lograr nuestro Plan de Acción Climático para 2030, hemos identificado cinco prioridades que ya estamos implementando en todos nuestros mercados.

MIRA NUESTRA ESTRATEGIA EN ACCIÓN:

[Incrementar el uso de energías renovables](#)

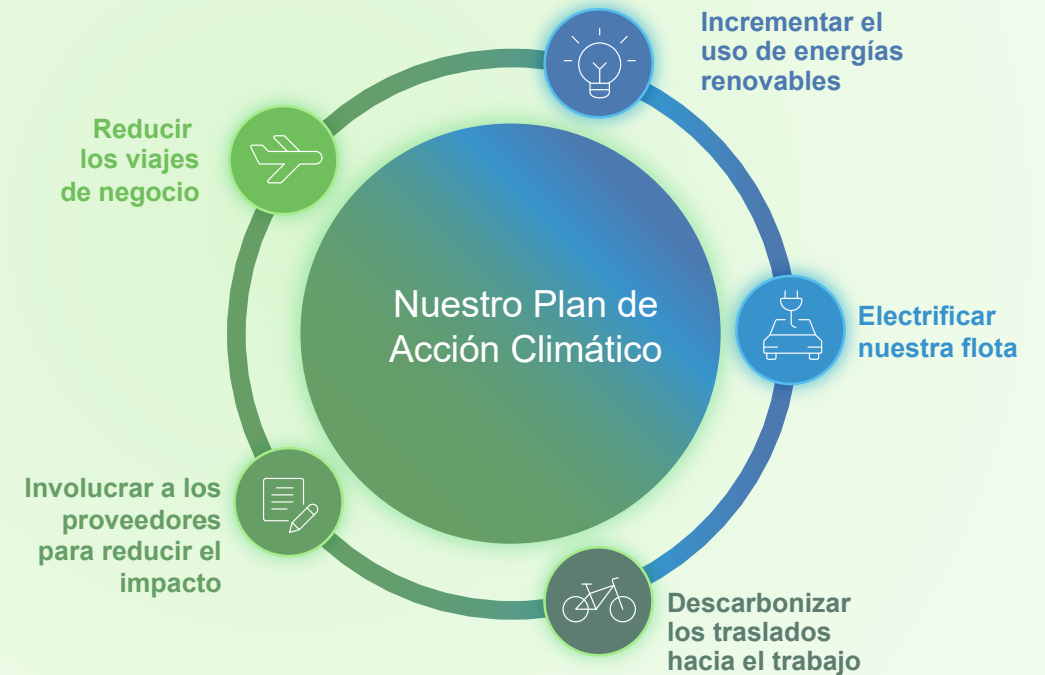
[Electrificar nuestra flota](#)

[Descarbonizar los traslados hacia el trabajo](#)

[Reducir los viajes de negocio](#)

[Involucrar a los proveedores](#)

PRIORIDADES DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICO





IMPULSAR EL USO DE ENERGÍAS RENOVABLES



Haciendo más ecológicos nuestros lugares de trabajo

Nuestro plan es cambiar al menos el 75% de todas las oficinas a electricidad procedente de fuentes renovables para 2030. La electricidad renovable se utiliza actualmente en alrededor del 40% de nuestros mercados clave, incluido Bélgica, Francia, Alemania, los Países Bajos, Noruega y Suecia. Como resultado, el uso de energía renovable en nuestros 15 mercados más grandes aumentó un 31% entre 2020 y 2021, un aumento de 9,491 MWh.

Continuamos nuestra transición hacia fuentes de energía más sostenibles, incluyendo nuestra sede mundial en Milwaukee, EE. UU. Y estamos reduciendo nuestro uso de energía en las ubicaciones europeas consolidando sucursales y centros de datos, mudándonos a edificios más eficientes y ecológicos, implementando iniciativas de eficiencia energética y fomentando comportamientos de trabajo más responsables con el medio ambiente por parte de nuestros colaboradores.

El aumento de energía renovable en nuestros 15 mercados más grandes aumentó en 9.491 MWh



ELECTRIFICAR NUESTRA FLOTA



Invertir en vehículos eléctricos en los Países Bajos

En los Países Bajos, estamos comprometidos a alcanzar el objetivo del 100 % de vehículos eléctricos (EVs) para 2025. Reconociendo la oportunidad de reducir las emisiones a través de automóviles más limpios, vamos por buen camino: el 40 % de la flota se convertirá en EVs para fines de 2022.

Los primeros EVs se entregaron en junio de 2022 y el total aumentará a 285 a principios de otoño. Cuando la flota haga la transición completa a la electricidad en 2025, anticipamos reducir las emisiones en más de 1500 toneladas anuales y reducir el costo del combustible en un 40-50%, siendo pioneros en nuestra estrategia de electrificación. Este cambio de política es nuestra mayor inversión en vehículos eléctricos hasta la fecha, y los miembros de otros países ahora están acelerando su política de adopción de vehículos eléctricos.



40% de los vehículos de la flota serán eléctricos en 2022, en camino de alcanzar el 100% para 2025

DESCARBONIZAR LOS TRASLADOS HACIA EL TRABAJO

Impulso de la Movilidad de los empleados en Alemania y Francia

Estamos innovando para ayudar a las personas a llegar al trabajo mientras reducimos su huella ambiental. Con 30,000 empleados en todo el mundo y 600,000 asociados en tareas diarias, la forma en que las personas van y vienen del trabajo puede tener un impacto significativo en nuestras emisiones. Es por eso que estamos aprovechando modelos de trabajo flexibles e híbridos, lo que permite a las personas elegir cuándo trabajar desde casa. Y cuando ellos se trasladen al trabajo, estamos imaginando formas nuevas y más sostenibles de llegar allí.

En Francia, donde el transporte público puede ser una barrera para trabajar en muchas áreas rurales, nos asociamos con *BlaBlaCar* para crear una solución de viaje compartido seguro, confiable y rentable para nuestros asociados de Manpower. Hoy, *BlaBlaCar* tiene más de 2,5 millones de usuarios que comparten sus viajes diarios.

En Alemania, estamos colaborando con *belmoto*, un administrador de movilidad, para desarrollar una solución sostenible de una sola fuente para el arrendamiento y alquiler de autos, bicicletas y otros vehículos. El enfoque flexible permite que nuestro equipo en Alemania se adapte rápidamente a medida que cambian las necesidades, al tiempo que reduce el CO2 y los costos.



REDUCIR LOS VIAJES DE NEGOCIO

Principios de viaje eco-responsable

Estamos fomentando comportamientos más sostenibles de viaje de nuestra gente para reducir las emisiones. A medida que el mundo reabrió en 2021, se levantaron las restricciones de viaje y se reanudaron las reuniones cara a cara. Vimos la oportunidad de repensar nuestros hábitos de viaje para continuar aprovechando los aprendizajes y los ahorros de la pandemia, lanzando un conjunto de Principios Eco-Responsables para tomar decisiones sobre los viajes de negocios. Estos incluyeron consideraciones para el bienestar de los empleados, la frecuencia y el momento de los viajes, el mejor modo de transporte y más. Estos comportamientos fomentan viajes más útiles al mismo tiempo que cumplen con nuestro Plan de Acción Climática. Y ya están dando sus frutos: en 2021, las emisiones de los viajes de negocios fueron de 7.894 tCO2e, un 70 % menos que el año anterior a la pandemia de 2019 (25.981).



Las emisiones de los viajes de negocios fueron un 70% más bajas en 2021 que en 2019



INVOLUCRAR A LOS PROVEEDORES



Reducción del impacto de los bienes y servicios adquiridos

Estamos trabajando con los proveedores para reducir nuestra huella con Alcance 3. Hoy los bienes y servicios que compramos constituyen 15% de nuestras emisiones de Alcance 3 y son otra oportunidad para reducir nuestra huella de GHG.

Todos los proveedores nuevos deben firmar nuestro Código de Conducta de Proveedores como parte del proceso de contratación. El código incluye el principio de responsabilidad medioambiental basado en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que promueve consideraciones relacionadas con el clima en el desarrollo de productos y servicios. También nos relacionamos con proveedores que comparten nuestros valores ambientales:

- **Steelcase** ha sido nuestro principal proveedor de muebles de oficina a nivel mundial durante casi 15 años. El fabricante de carbono-neutral es conocido por su compromiso con la política ambiental: compra energía 100% renovable, es neutral en carbono en todas sus operaciones directas y ha verificado sus objetivos de emisiones por SBTi.
- **Interface** fabrica las alfombras, hechas con al menos de un 65 % de materiales reciclados o de base biológica, instaladas en nuestra sede mundial en Milwaukee, Wisconsin, y en todas nuestras sucursales de Manpower en América del Norte. Interface es el primer fabricante mundial de pisos en vender exclusivamente productos que han sido certificados como Carbono-Neutral durante todo su ciclo de vida. Interface también fue el primer fabricante de pisos en firmar The Climate Pledge y en obtener la aprobación de sus objetivos de reducción de emisiones por SBTi.

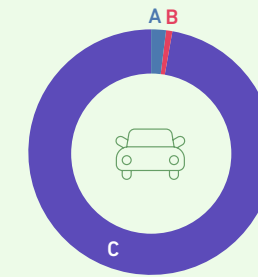
Continuamos trabajando con socios de diseño para alinear las nuevas oficinas de Experis Norte América con los nuevos diseños de muebles, accesorios, suministros de oficina y equipos, alineados con nuestras prioridades de sostenibilidad.

En Manpower Norte América, todo el mobiliario de oficina es Carbono-neutral y todas las alfombras están compuestas en un 50% por materiales reciclados



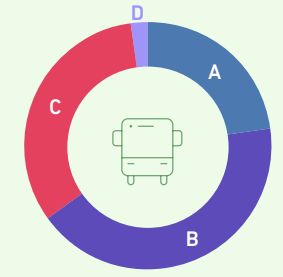
AVANCES PARA REDUCIR NUESTRAS EMISIONES

Emisiones de GHG en 2021 - por Alcance



A - Alcance 1 - 3%
B - Alcance 2 - 1%
C - Alcance 3 - 96%

Emisiones de GHG en 2021 - por Fuente



A - Oficina - 23%
B - Viajar diariamente /Trabajar desde casa - 42%
C - Flota - 33%
D - Aéreo y Ferrocarril - 2%

TENDENCIA DE EMISIONES ABSOLUTAS GHG (TCO2E)

	2019*	2020	2021	% de cambio desde 2019
Alcance 1	21,499	13,314	18,608	-13%
Alcance 2 basado en la ubicación	23,955	14,244	9,076	-62%
Alcance 3	747,627	689,223	727,946	-3%
TOTAL	793,081	716,781	755,630	-5%

*2019 representa el año de referencia para los objetivos de reducción de emisiones de ManpowerGroup, según lo validado por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi)





Personas y Prosperidad

Comprometidos a ser
Creadores de Talento a Escala
y Trabajo Significativo para todos.



Nuestro Objetivo

Poner a las Personas Primero. Cada año, impactamos millones de vidas, conectando a las personas con un trabajo significativo y apoyándolas con orientación, asesoramiento, evaluaciones, entrenamiento y caminos hacia un empleo sostenible a largo plazo. Estamos comprometidos a ser Creadores de Talento a Escala y Trabajo Significativo para Todos.



Lo más destacado del 2021



Conectamos **2 MILLONES** de personas con un trabajo significativo y sostenible

TRANSFORMAMOS 182,000 VIDAS hasta el día de hoy a través de Manpower MyPath



CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN IDIOMAS a más de **20,000 refugiados** en los últimos 5 años



MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR PARA LGBTQ+ por sexto año consecutivo

>30% DIVERSIDAD DE GÉNERO en nuestra junta directiva por más de 10 años



Nueva ambición de alcanzar **50% DE MUJERES EN LIDERAZGO** para 2025, ampliando el objetivo anterior de 40%

MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR POR LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD por sexto año consecutivo



Nuestra estrategia

La escasez de talento ha alcanzado el nivel más alto en 16 años, con [el 75% de las organizaciones a nivel global informando que no pueden encontrar los trabajadores calificados que necesitan](#). Ahora más que nunca, las empresas y las personas necesitan nuestra ayuda. Es por eso que estamos comprometidos a ser Creadores de Talento a Escala y Trabajo Significativo para Todos.

PRIORIDADES DE NUESTRO PLAN DE PERSONAS Y PROSPERIDAD

Creadores de Talento a Escala

Impulsar la empleabilidad y la prosperidad de los ingresos a través de orientación profesional, evaluación, entrenamiento, actualización e incremento de habilidades

Mira nuestra estrategia en acción:

- [Manpower MyPath](#)
- [Desarrollo de habilidades de IBM](#)
- [Experis Academy](#)
- [JA en todo el mundo](#)
- [Capacitando a Nuestra Gente](#)



Trabajo Significativo para Todos

Defender la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) en el lugar de trabajo, priorizando la salud y el bienestar de las personas y apostando por modelos de trabajo flexibles para permitir que más personas participen como fuerza laboral

Mira nuestra estrategia en acción:

- [Aceleración de la paridad de género](#)
- [Ayudar a las mujeres a prosperar](#)
- [Construir la Inclusión LGBTQ+](#)
- [Apoyar a los Refugiados](#)
- [Bienestar y Salud Mental](#)
- [Flexibilidad y Cultura](#)

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y LA PROSPERIDAD SALARIAL DE LAS PERSONAS

Manpower MyPath

Preparar a las personas para un trabajo que es más digital y acelerado que nunca requiere un aumento de las habilidades a gran velocidad y escala. Y debido a que cada trabajador es un individuo, ofrecemos orientación altamente personalizada para ayudarlos a alcanzar sus objetivos profesionales.

Manpower MyPath logra todo lo anterior a través de una amplia gama de asesoramiento y orientación profesional:



Asesoramiento de carrera personalizado a través de Talent Agents expertos

Nuestros Talent Agents de MyPath están capacitados como expertos en carreras y combinan entrenamiento con evaluación AI para brindar un servicio personalizado de alta calidad basado en datos para ayudar a las personas a comprender las habilidades que necesitan para avanzar en industrias en crecimiento tales como TI, manufactura y operaciones comerciales.

Guía de capacitación y certificación para una gestión basada en datos

Los participantes de MyPath acceden a capacitaciones específicas para adquirir las habilidades más demandadas en el mercado. La actualización de las habilidades está disponible a través de nuestro sistema de gestión de aprendizaje powerYOU, así como a través de socios de capacitación y academias reconocidas en la industria. Brindamos acceso a educación formal y certificaciones profesionales, desde diplomas de escuela secundaria hasta títulos avanzados.

Reconocimiento de habilidades blandas para fortalecer el compromiso

Las medallas MyPath son otorgadas por los clientes a nuestros asociados para respaldar a las personas por las habilidades blandas que muestran, como colaboración, curiosidad, trabajo en equipo, resolución de problemas y comunicación. En 2021 se otorgaron 20,847 medallas, un crecimiento del 56 % con respecto a 2020, y sabemos por experiencia, que cuando las personas se sienten reconocidas, están más motivadas y comprometidas con el trabajo y la capacitación.



12,600
clientes participando

182,000
vidas transformadas hasta el día de hoy

15 Mercados

Cumpliendo con nuestra estrategia de innovación:

A través de MyPath estamos aprovechando los datos generados para mejorar continuamente nuestra capacidad de medir el desempeño actual mientras predecimos el futuro potencial.

El éxito genera éxito: Los participantes de MyPath forman parte de nuestro creciente grupo de talentos en demanda, con mejores tasas de retención, lealtad y reasignación: por ende, tienen un 36% más de probabilidades de ser reasignados que las personas que no pertenecen a MyPath. En Japón y el Reino Unido, dos de nuestros mercados más grandes, se reasignó al 90 % de los asociados de MyPath.

Construyendo la marca: El NPS (Net Promoter Score) de los asociados de MyPath es consistentemente 5 puntos más alto que aquellos que no participan en MyPath.

Recién Comenzado: Hemos transformado casi 182,000 vidas a través de MyPath en 15 mercados desde que comenzamos el programa. Estamos comprometidos a ser Creadores de Talento a Escala a nivel mundial, identificando el potencial, cerrando brechas de habilidades, mejorando la empleabilidad y construyendo una fuerza laboral más resiliente y preparada para el futuro.

COLABORANDO PARA EMPODERAR E INCLUIR Desarrollo de habilidades IBM

Para las personas que históricamente enfrentan barreras sistémicas para trabajar (jóvenes desempleados, refugiados, veteranos, mujeres, poblaciones minoritarias), un camino hacia una carrera sostenible en tecnología significa seguridad laboral y prosperidad económica. En 2021, Experis se asoció con IBM SkillsBuild, junto con otras 30 empresas, colegios comunitarios, gobiernos y organizaciones sin fines de lucro, para ayudar a los solicitantes de empleo de estas poblaciones desatendidas a mejorar sus habilidades y conectarse con mejores oportunidades profesionales: aprovechando nuestra información basada en datos sobre los roles tecnológicos que los empleadores buscan cubrir, estamos conectando a los participantes de SkillsBuild con carreras en la nube e infraestructura, seguridad cibernética, análisis de datos, espacio de trabajo digital y aplicaciones empresariales.

Se conectó a 7,000 personas con trabajos tecnológicos y se apoyó el objetivo de IBM de capacitar a 15,000 personas anualmente



CRECIMIENTO DEL TALENTO TECNOLÓGICO Experis Academy



En un mundo donde el [76 % de los empleadores de TI y tecnología reportan dificultades para encontrar las habilidades que necesitan](#), una cosa es clara: la demanda de habilidades de TI está avanzando tan rápido como la tecnología misma está cambiando. [Para 2025, el 90% de las organizaciones enfrentarán escasez de talento](#) para respaldar sus transformaciones digitales. Los nuevos métodos y formas innovadoras de encontrar y desarrollar talento son esenciales.

Experis Academy es un programa de capacitación en habilidades de TI creado para ayudar a las organizaciones a desarrollar su fuerza laboral desde adentro. Ofrece a los nuevos graduados de TI y aquellos en roles adyacentes capacitación rápida (12 semanas o menos) en las habilidades especializadas que sabemos que son las más demandadas: en la nube y la infraestructura, los servicios de transformación empresarial y el espacio de trabajo digital.

Nuestro Experis Career Accelerator impulsado por IA, es un GPS para el avance profesional, ayudando a las personas a identificar las habilidades más buscadas y cómo mejorar sus competencias y experiencia.

Experis Academy graduó a 1,500 desarrolladores y volvió a capacitar a más de 3,000 personas hasta la fecha en 2022, cerrando brechas de habilidades para más de 160 empresas tecnológicas en 12 países.

Los programas de desarrollo de 12 semanas de Experis Academy se centran en Java Fullstack, Python, .NET y otras certificaciones. Las capacitaciones incluyen clases personalizadas y diseñadas a la medida, que van desde un mes hasta 18 meses, incluyendo asesoramiento y entrenamiento de habilidades blandas. Al finalizar, la mayoría de los graduados de Experis Academy reciben una oferta de trabajo permanente.

Experis Academy es la forma en que estamos impulsando carreras en tecnología sostenibles. Las organizaciones adquieren las habilidades que necesitan ahora y las personas aumentan su empleabilidad y potencial de ingresos.



Trabajando con Scania AB en Suecia, un fabricante mundial de sistemas de transporte sostenibles, adaptamos nuestro curso Python Fullstack Developer para acomodar a los candidatos sin experiencia previa en IT. Analizamos la brecha de habilidades para crear un programa de capacitación inicial e identificamos empleados con habilidades transferibles de sus equipos de producción, recursos humanos, finanzas y marketing para una experiencia de actualización de 12 semanas, lo que abrió un nuevo grupo de talentos de IT y mantuvo a los empleados altamente motivados.

ENTRENAMIENTO + EVALUACIÓN = LISTO PARA EL TRABAJO JA en el mundo



Creemos que una carrera sostenible comienza ayudando a los jóvenes a desarrollar las habilidades que necesitan para tener éxito en un futuro laboral que cambia rápidamente. Nuestra alianza con JA Worldwide abarca décadas y se extiende a más de 30 países en apoyo a su objetivo de inspirar a 10 millones de estudiantes cada año a soñar en grande, identificar sus pasiones y alcanzar su máximo potencial.



Equipo de Ekowz con nuestro equipo de liderazgo del sur de Europa fuera de nuestra sede en Milán.

Nuestro Apoyo Surge desde Arriba

Nuestro Presidente y CEO, Jonas Prising, comparte nuestra pasión por preparar a los jóvenes para el trabajo y en 2021 fue elegido como presidente global de la junta de JA Worldwide. Casi el 30 % de nuestro Equipo de Liderazgo Senior y muchos de nuestros otros líderes regionales están comprometidos con JA, y tenemos cientos de empleados que ofrecen su tiempo y experiencia como voluntarios cada año para capacitar a los estudiantes de JA en áreas como sustentabilidad, alfabetización digital y más. En 2021, JA USA nos otorgó el Premio del Presidente al Servicio Voluntario por quinto año consecutivo, en reconocimiento a nuestro servicio en los EE. UU. y el profundo impacto que nuestras organizaciones están logrando juntas.



El Director Ejecutivo de JA Europe, Salvatore Nigro, nuestra Directora de Sustentabilidad, Ruth Harper, la Jefa de Gabinete de Accenture Europe, Lauren Morvan, y el Cofundador de Ekowz, Sebastien Francotte, en Viva Tech 2022 discutiendo cómo los empleadores pueden liberar el potencial del talento de la próxima generación.

De la Mentoría a la Colaboración

Una de las tantas historias de éxito de ex alumnos de JA que surgieron el año pasado fue nuestra asociación con Ekowz, la empresa belga dirigida por estudiantes que utiliza datos para transformar la gestión de residuos y los hábitos de consumo. Como ganador del premio Ready for Work de ManpowerGroup 2020, Ekowz recibió tutorías y sesiones de entrenamiento virtual, junto con evaluaciones individuales y grupales.

En 2022, comenzamos una prueba piloto para implementar su solución basada en datos para reducir los desechos en nuestra sede del sur de Europa, en Milán. Creemos que nuestra asociación con Ekowz impulsa tanto la innovación como la sustentabilidad, por eso nos enorgullece presentar a Ekowz en nuestro laboratorio Working to Change the World en Viva Tech 2022.

INVERTIR EN NUESTRA GENTE



Nuestro éxito en la creación de valor para las personas y las organizaciones de todo el mundo depende de nuestra capacidad para aprovechar el potencial de nuestra propia gente; es por eso que invertimos \$12 millones en 2021 para el desarrollo de los empleados en nuestros mercados clave.

De Reclutadores a Agentes de Talento

A través de entrenamiento personalizado, capacitamos a más de 3,700 reclutadores en Agentes de Talento. Expertos en evaluación, datos y entrenamiento, ahora están capacitados para ofrecer a los candidatos orientación profesional personalizada a través de nuestro programa MyPath.

3,700

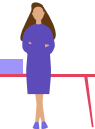


Reclutadores capacitados para convertirse en Agentes de Talento

Construyendo Habilidades de Ventas de Próxima Generación

Capitamos a más de 2,000 vendedores en 2021 con una serie de micro-sesiones en línea seleccionados a través de nuestra nueva Global Sales Academy.

2,000



Personas de ventas capacitadas a través de nuestra Global Sales Academy

Influenciar e Incluir

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia, hemos lanzado nuestro programa **DEIB Influencer Recruiter Training and Certification**, que tiene como objetivo impulsar prácticas de reclutamiento inclusivas, como la capacitación en sesgos inconscientes, para brindar talento diverso a nuestros clientes. El programa de ocho módulos está diseñado para involucrar a grupos vulnerables, incluidas personas afrodescendientes y veteranos, y estará disponible para todos nuestros reclutadores en América del Norte para 2023. El programa de certificación se integrará en la capacitación de incorporación para todos los nuevos reclutadores de ManpowerGroup en el futuro.

Educación, Exposición, Experiencia para líderes de hoy y mañana

Continuamos ampliando la inversión en nuestra propia gente a través de nuestros Programas de Desarrollo de Liderazgo, que están diseñados para conocer a las personas en el lugar en el que se encuentran en sus caminos de liderazgo, incorporando las 3 E de nuestra filosofía de desarrollo:

1. The Future Leader Program (FLP)

Apoya a las personas en la transición de roles de empleados individuales a gerentes primerizos.

2. The Accelerated Leadership Program (XLP)

Avanza a los líderes a roles más altos en un corto período de tiempo.

3. The Strategic Leadership Program (SLP)

Apoya a los líderes con la ambición para alcanzar los puestos más altos.

Al finalizar nuestros programas de liderazgo, nuestra gente realiza cambios positivos en su carrera como líder: 60% después de un año y 68% en dos años.



Educación

Capacitación formal, aprendizaje on-demand, y otros desarrollos profesional o académico



Exposición

Asesoría, tutoría grupal/individual, participar de la junta directiva, y hablar en público



Experiencia

Tareas amplias y rotativas, experiencia en el trabajo y entrenamiento entre pares

ACELERANDO LA PARIDAD DE GÉNERO

Establecer objetivos audaces para contratar, capacitar y promover más mujeres en el liderazgo

Hoy en día, el 60% de la fuerza laboral es femenina, con más mujeres que se gradúan y comienzan carreras como nunca antes. Está claro que las mujeres son el futuro del trabajo, y es por eso que lograr la equidad de género en todo nuestro liderazgo es nuestro principal objetivo de diversidad: estamos comprometidos a lograr un 50% de diversidad de género a nivel de liderazgo global para 2025.

Si bien la diversidad de género es nuestro principal objetivo de DEIB en todos los mercados, nuestros 17 mercados más grandes también han establecido objetivos secundarios de diversidad. Estos están alineados con los desafíos socio-económicos del país, las referencias culturales y las leyes de privacidad de datos. Los ejemplos incluyen: representación de las Primeras Naciones en Australia, personas con discapacidades en Japón, jóvenes en México, LGBTQ+ en los Países Bajos, diversidad de edad en España y diversidad racial y étnica en los EE. UU.

Sabemos que lo que se mide se hace, por eso hacemos que sea una prioridad realizar un seguimiento e informar sobre nuestros objetivos de diversidad.

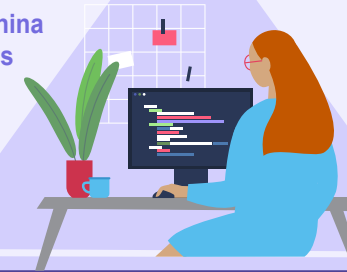


Hemos ampliado nuestra ambición de diversidad de género al 50% en niveles de liderazgo mundial para 2025.

50%

Inspirándonos en varios de nuestros mercados clave, incluidos México, Noruega, Suecia, Israel, Italia, Suiza y Australia, ya logramos nuestro objetivo anterior de alcanzar el 40 % de mujeres en puestos de liderazgo para 2024.

Representación Femenina en Todos los Niveles



Nuestra Junta Directiva | 33%

Equipo de Liderazgo Ejecutivo | 27%
Reportando directo al CEO

Equipo de Liderazgo Global | 33%
los 98 mejores líderes de empresa

Todos los puestos de Liderazgo | 54%

Todos los empleados | 60%



AYUDANDO A LAS MUJERES A PROSPERAR



Rediseñar los roles de género y disminuir la brecha de habilidades

En el Reino Unido, los sectores de logística y cadenas de suministro están experimentando una de las carencias de talento más significativas. Al mismo tiempo, las mujeres están siendo marginadas, especialmente en la conducción: solo el 1% de los conductores son mujeres. Para apoyar a nuestros clientes mientras ayudamos a las mujeres a mejorar sus habilidades para ocupar puestos bien pagados y en demanda, desarrollamos nuestra Academia de Mujeres Conductoras Manpower MyPath. Junto con el principal proveedor de capacitación para conductores del Reino Unido, HGVT, nuestra Academia ofrece una línea de capacitación de tres meses con acreditación y licencias gratuitas, así como evaluación de habilidades, preparación para entrevistas, apoyo para CV y más. El resultado: 3,000 candidatas listas para el trabajo por año, una carrera sostenible para las mujeres en el Reino Unido y una respuesta a la escasez de conductores.

Cambiando la narrativa de las mujeres en la tecnología

La industria de la tecnología continúa en auge, pero todavía está rezagada en la representación de las mujeres. Así que lanzamos #WomenCoders en Francia, un programa de capacitación en desarrollo web dedicado a ayudar a las mujeres a adquirir habilidades digitales. En asociación con la codificación, la escuela Le Wagon Marseille y nuestras tres marcas: Manpower, Experis y Talent Solutions, estamos reclutando, capacitando y asesorando #MujeresCoders, guiándolas hacia trayectorias profesionales sostenibles en tecnología.

Apoyando a las mujeres que regresan al trabajo

En Argentina, nos asociamos con el sector público y organizaciones sociales para brindar orientación laboral y tutoría para ayudar a las mujeres a volver al trabajo, incluidas las víctimas de abuso doméstico o violencia de género.

En Italia, lanzamos TrasformAZIONE, vivere e lavorare con e dopo il tumore / TrasformAzione, vivir y trabajar con y después del cáncer en colaboración con Europa Donna Italia y nuestro ManpowerGroup Italy Human Age Institute. Con un equipo especializado de psicólogos, estamos ayudando a las mujeres que son o han sido pacientes de cáncer a identificar y mejorar sus habilidades y brindarles otros recursos que necesitan para reingresar al mundo laboral.

“Los datos nos dicen que la pandemia ha tenido un impacto desproporcionado en las mujeres en el lugar de trabajo. Ahora es nuestra oportunidad de comprometernos con metas ambiciosas, medir el progreso y remodelar un futuro de trabajo que funcione mejor para todos”.

Ruth Harper Vicepresidente Senior, Directora de Comunicaciones y Sustentabilidad



Nuestro mural #GenerationEquality en Londres creado en colaboración con la ONU y Street Art for Mankind



CONSTRUYENDO LA INCLUSIÓN LGBTQ+

Ayudar a las personas a ser ellas mismas en el trabajo



Creemos que todas las personas merecen sentirse seguras, respetadas y capaces de prosperar en el lugar de trabajo, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, y estamos comprometidos con la inclusión LGBTQ+ dentro de nuestra propia fuerza laboral.

Estamos orgullosos de haber recibido una puntuación perfecta en el Índice de Igualdad Corporativa 2021 de la Campaña de Derechos Humanos por sexto año consecutivo, y haber sido nombrados Mejor Lugar para Trabajar para la Inclusión LGBTQ+

Nombrado Mejor Lugar de Trabajo para la Inclusión LGBTQ+



También estamos comprometidos a ayudar a nuestros clientes a generar equidad y fomentar culturas inclusivas. En 2021:

- Lanzamos [Words at Work](#), una guía de pronombres para dirigir la conversación con nuestros clientes y empleadores en todas partes sobre el uso de lenguaje y comportamientos inclusivos en el trabajo.
- Realizamos una [investigación en España y el sur de Europa](#) para generar conciencia sobre la importancia de que las personas LGBTQ+ sean ellas mismas en el trabajo. Entre los hallazgos se encontró que el 40% de las personas se consideran más productivas una vez que pueden ser ellos mismos en su entorno laboral.
- Nos asociamos con [PridePass](#), un sitio de trabajo en Singapur que facilita que los miembros de la comunidad LGBTQ+ encuentren empleo. Al agregar publicaciones de empleadores amigables con los trabajadores LGBTQ+, hemos colocado más de 1,000 puestos de trabajo en lugares seguros e inclusivos.



INTEGRACIÓN DE REFUGIADOS A LA FUERZA LABORAL

Aprovechar la experiencia de mejora para apoyar a los refugiados de Ucrania



Ayudar a todas las personas a acceder al trabajo tiene sus raíces en nuestra fundación hace más de 70 años. En la última década, hemos tenido la intención de incluir a los refugiados para que se integren en la fuerza laboral, porque sabemos que encontrar un trabajo es paso fundamental para reasentarse en una nueva casa y construir una comunidad. Aprovechando nuestra experiencia en la integración de refugiados en los mercados laborales de todo el mundo, desde Siria hasta Alemania, desde Afganistán hasta los EE. UU., recientemente desarrollamos un plan de tres frentes a la crisis de refugiados de Ucrania:

- Proporcionar ayuda humanitaria y financiera inmediata
- Integración de los refugiados en la fuerza laboral
- Asociarse con clientes, gobiernos y ONGs, incluida Tent Partnership for Refugees, Welcome.US y más

“Estamos siendo testigos de una de las mayores crisis de refugiados de los tiempos modernos. Creo que debemos continuar dando un paso al frente y hacer nuestra parte como líderes empresariales para ayudar a nuestros vecinos a reasentarse en nuevos hogares, reconstruir sus vidas y encontrar un trabajo significativo”.
- Jonas Prising, Presidente y Director Ejecutivo



Nuestro Presidente y CEO, Jonas Prising, el Presidente Regional del norte de Europa, Riccardo Barberis, y el Gerente General de Polonia, Tomasz Walenczak, visitaron a parte de nuestro equipo de apoyo en Polonia.

Puertas Abiertas

En 2021, nos asociamos con Welcome.US para crear [Welcome Employment Exchange](#), una plataforma de empleo para ayudar a los refugiados afganos a reasentarse y buscar empleo en los EE. UU. En marzo de 2022, ampliamos este trabajo para incluir refugiados de Ucrania que llegan a los EE. UU. Nuestra bolsa de empleo está conectando a los refugiados que buscan trabajo con 65,000 puestos vacantes de más de 330 empleadores con roles específicos y apoyo para el reasentamiento.

Aplicando nuestra experiencia en mejorar habilidades

En Polonia, desarrollamos nuestro programa Manpower MyPath para incluir capacitación en idiomas y preparar a los refugiados de Ucrania para nuevos roles y encontrar rápidamente asignaciones para quienes estén listos para trabajar.

Repensar los roles

Nos asociamos con clientes de toda Europa para revisar los requisitos de contratación y re-definir los roles de las mujeres en las plantas de fabricación de automóviles que anteriormente no empleaban a mujeres.

Mover habilidades donde más se necesitan

Trabajamos con los ministerios de trabajo para cambiar la legislación y acelerar el proceso de obtención de permisos de trabajo. En cuestión de semanas, ayudamos a cambiar la ley en la República Checa para que los ciudadanos no pertenecientes a la UE puedan trabajar en el país.



FOMENTAR LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Ampliación de oportunidades a través de nuestros grupos de recursos empresariales

Estamos comprometidos a conectar a personas de todas las capacidades con un empleo significativo. En 2021, nos enorgulleció recibir una puntuación del 100% en el Índice de Igualdad de Discapacidad Disability:IN's y ser reconocidos como el Mejor Lugar para Trabajar para la Inclusión de la Discapacidad por sexto año consecutivo.

El año pasado hicimos que nuestros Grupos de Recursos Comerciales (BRG) fueran aún más inclusivos, lanzando ABILITY, un grupo dedicado a proteger a los empleados con discapacidades y sus aliados.

También estamos creando material y educando a nuestros clientes sobre cómo adoptar una definición más amplia de DEIB, aprovechando las habilidades únicas de las personas neurodivergentes y [las personas con dislexia a través de nuestra alianza con Made By Dyslexia](#).

Nombrado Mejor Lugar de Trabajo para la Inclusión de la Discapacidad



PROTEGIENDO EL BIENESTAR Primeros Auxilios de Salud Mental



#PeopleFirst significa priorizar la salud mental y el bienestar de nuestros empleados y asociados. En 2019, nos asociamos con Mental Health First Aid (MHFA) para implementar un curso de capacitación acreditado. Más de 50 participantes, desde dentro de nuestra organización y extendiéndose a las empresas clientes, han sido capacitados para reconocer y apoyar de manera proactiva a los colegas que luchan con problemas de salud mental.

Los Primeros Auxilios de Salud Mental brindan un primer punto de contacto de apoyo, compasión y cuidado, mientras eliminan el estigma de la conversación sobre la salud mental en el trabajo. Identifican los síntomas del agotamiento y otros problemas de salud mental, conectan a los empleados con la ayuda profesional que necesitan y aumentan el bienestar general del equipo.

“Esta capacitación ha empoderado a los empleados para que se apoyen mutuamente. A medida que la pandemia amplificó la crisis de salud mental, estamos en una posición más sólida para mantener el impulso y continuar apoyando a nuestra gente”.

- Leanne Winter, Gerente de Recursos Humanos, Reino Unido

ManpowerGroup Reino Unido también participa activamente en el programa Disability Confident del gobierno, diseñado para crear un movimiento de cambio, alentando a los empleadores a pensar de manera diferente sobre la discapacidad y tomar medidas para mejorar la forma en que reclutan, retienen y desarrollan a las personas con discapacidad. Como líder certificado en Confianza en Discapacidad del más alto nivel, educamos periódicamente a otras empresas, incluidos nuestros clientes, sobre los Primeros Auxilios de Salud Mental.

EL NUEVO PARADIGMA DE LA FLEXIBILIDAD

Trabajar a mi manera



Creemos que el trabajo flexible llegó para quedarse. En nuestra sede mundial y oficinas en todo el mundo, los empleados están adoptando una forma de trabajo más flexible. Con el apoyo de sus gerentes y equipos, pueden elegir dónde, cuándo y cómo hacer mejor su trabajo, inspirando confianza y permitiendo la elección al equipo de trabajo.

“Creemos que la flexibilidad será el legado duradero de la pandemia. Los empleados piden, con razón, más opciones sobre cuándo, dónde y cómo hacer mejor su trabajo. Las empresas necesitan escuchar, aprender y adaptarse a lo que quieren sus colaboradores”.

- Jonas Prising, Presidente y CEO, en la reunión anual del Foro Económico Mundial 2022

Sabemos por nuestra investigación **Lo que los Trabajadores Quieren: De Sobrevivir a Prosperar en el Trabajo**, que más de un tercio de los empleados quieren elegir dónde trabajar (en el lugar de trabajo o en el hogar) en función de sus necesidades diarias. Trabajar a mi manera, también nos permite aprovechar lo que nuestra gente quiere y ser más intencionales sobre cuándo y cómo llevamos gente a la oficina. Para nosotros, aprovechamos las 4C para momentos de Conexión, Colaboración, Celebración y Cuidado. Creemos que las nuevas formas de trabajar son buenas para la atracción, retención de talentos y el compromiso de los empleados: nuestra Encuesta Anual de Personas (MAPS) de ManpowerGroup 2021 muestra niveles consistentemente altos.



65% de participación reportada en la Encuesta Anual de Personas de ManpowerGroup en 2021





Principios de Gobierno

Dirigir un negocio responsable
y establecer altos estándares
éticos



Nuestro Objetivo

La confianza, la transparencia y la responsabilidad son fundamentales para cumplir con nuestro propósito y nuestra promesa de crear valor para todas las partes interesadas. Estamos comprometidos en operar un negocio responsable y transparente, estableciendo altos estándares éticos para nuestra industria y cadena de suministro adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo.



Lo más destacado de 2021



Nombrada por Ethisphere como una **DE LAS EMPRESAS MÁS ÉTICAS DEL MUNDO DURANTE 13 AÑOS** - la única compañía de nuestra industria en recibir este galardón por más de una década.

Consolidación de la Junta de ESG llamada **COMITÉ DE GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD**



Nombrado **EN EL ÍNDICE DOW JONES DE SUSTENTABILIDAD POR 12 AÑOS** y año tras año mejoramos la puntuación

Logramos **RANKINGS ECOVADIS PLATINO, ORO Y PLATA** en 24 países y a nivel mundial hasta la fecha



Completamos nuestro **11° PROYECTO DE DIVULGACIÓN DE CARBONO (CDP)**



Publicada nuestra **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS** y alineamos los reportes con el nuevo marco de métricas de capitalismo



Reconocido como **CSO50 AWARD WINNER** por nuestro enfoque en ciberseguridad

#1

Recibimos **LA PUNTUACIÓN MÁS ALTA POSIBLE DE SUSTAINALYTICS**, colocándonos en el segundo percentil de todas las compañías

Nuestra Estrategia

Nuestro amplio alcance global, trabajando en más de 75 países y territorios con cientos de miles de empleadores, nos brinda la oportunidad de promover y defender los más altos estándares éticos para la conducta empresarial y el empleo responsable en regiones e industrias de todo el mundo.

MIRA NUESTRA ESTRATEGIA EN ACCIÓN:

Gobierno Corporativo

Gestión de Riesgos

Ética e Integridad

Seguridad de la Información y Privacidad de datos

Compromiso y reconocimiento de los grupos de interés



Establecer altos estándares éticos en nuestra industria y administrar nuestro negocio para crear valor a largo plazo para todas las partes interesadas.

PRIORIDADES DE NUESTROS PRINCIPIOS DE GOBIERNO



GOBIERNO CORPORATIVO



Adoptar las mejores prácticas de Gobierno Corporativo para promover una buena toma de decisiones

Priorizamos ESG en los niveles más altos de nuestra organización. Nuestra Junta de Directores supervisa nuestros esfuerzos y divulgaciones de ESG, y es responsable de revisar nuestro desempeño de ESG las tendencias de Sustentabilidad y el proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) (enlace a la página una vez que esté activo) al menos dos veces al año.

En 2021, creamos un Comité Directivo Ejecutivo que informa directamente a nuestro CEO, compuesto por nuestra Directora de Sustentabilidad, Directora de People & Culture, Director Financiero y Asesor Jurídico, que se reúne periódicamente para revisar nuestro progreso global en ESG.

Sobre esto, en 2021 consolidamos la supervisión de ESG dentro de uno de los comités de nuestra Junta Directiva, enmendando nuestro "Estatuto del Comité de Nominación y Gobernanza" y renombrándolo como "Comité de Gobernanza y Sustentabilidad" para reflejar esta prioridad.

Para garantizar la gestión continua de los temas de ESG, en 2021 lo agregamos a la tarjeta de puntuación de desempeño de nuestro presidente y CEO; esto incluye la supervisión de nuestro programa de ESG y los objetivos de reducción de emisiones con base científica declarados públicamente.

GESTIÓN DE RIESGOS



Aprovechar un proceso estructurado de gestión de riesgos empresariales (ERM) para evaluar los riesgos potenciales para nuestro negocio, priorizar los problemas que son más importantes para nuestros accionistas y desarrollar estrategias de mitigación

Gestión de Riesgos Empresariales

Nuestra función de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) está diseñada para establecer un marco de gestión de riesgos estándar para evaluar el riesgo de abajo hacia arriba, definiendo funciones y responsabilidades basadas en el marco del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO) de 2017. Nuestro vicepresidente de Riesgos Empresariales es responsable de nuestra estrategia global de ERM, el diseño del programa y la capacitación de nuestros campeones de riesgo regionales y por país. Continuamos integrando las consideraciones ESG en nuestros procesos de ERM.

Nuestra Junta Directiva aprueba y respalda la implementación del proceso ERM por parte de la administración para mitigar la exposición al riesgo de nuestra empresa. El Comité de Auditoría apoya a la Junta en la supervisión de los procesos de evaluación y gestión de riesgos de la empresa.

Divulgación de Riesgos

Divulgamos los diversos riesgos comerciales que rastreamos como parte del proceso ERM en nuestro Formulario 10-K de ManpowerGroup (enlace). Incluyen riesgos relacionados con ESG, como temas relacionados con la escasez de talento, regulaciones gubernamentales, expectativas de los clientes y riesgos relacionados con las personas o la cultura. También rastreamos y evaluamos los riesgos relacionados con el clima para nuestro negocio, alineados con el marco establecido por el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD). En 2022, presentamos nuestros [Acuerdos de riesgos climáticos en nuestra respuesta CDP](#) por Onceavo año.

ÉTICA E INTEGRIDAD

Establecer un alto estándar ético para nuestra industria y abogar por una conducta comercial responsable y un empleo responsable en toda nuestra red global

Derechos Humanos

Reconocemos que nuestro alcance global, trabajando con cientos de miles de organizaciones en todo el mundo, significa que podemos influir en la forma en que se trata a las personas en cadenas de suministro multinacionales complejas. Al respetar y promover los [Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#) declarados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estamos ayudando a garantizar que el trabajo sea una fuente de dignidad y propósito.

Como firmadores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, también estamos comprometidos con el respeto de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente y con la incorporación de estos principios en nuestra cultura, estrategia y operaciones diarias. Además de publicar nuestra [Política de Derechos Humanos en 2021](#), que explica nuestra tolerancia cero con respecto al trabajo forzoso y la esclavitud moderna, varios de nuestros mercados clave también publican declaraciones adicionales de cumplimiento sobre la esclavitud moderna específicas de cada país, incluidos [Australia](#) y el [Reino Unido](#).

Usamos nuestro liderazgo en la industria para abogar por prácticas de contratación éticas, flexibilidad laboral equilibrada con seguridad y oportunidades para que las poblaciones vulnerables y marginadas desarrollen habilidades en demanda y participen en la economía formal.

Código de conducta y ética empresarial

Esperamos que nuestros empleados defiendan nuestros sólidos valores y prácticas de negocio. También exigimos que nuestros socios de la cadena de suministro alineen sus principios comerciales, cultura y valores con nuestros propios compromisos con la responsabilidad empresarial y sustentabilidad, afirmando su compromiso con las prácticas clave descritas en nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#).

Nuestra [Línea Directa de Ética](#) empresarial está disponible 24 horas al día, los siete días de la semana, permitiendo que cualquier empleado o tercero pueda plantear una inquietud sobre ética empresarial. La línea directa está disponible a nivel mundial con más de 20 idiomas habilitados. Todos los informes son revisados por el Equipo de Ética y Cumplimiento y compartidos con el Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

Inteligencia Artificial Ética e Innovación

A medida que el mundo del trabajo se vuelve más digital y basado en datos, sabemos que existen tanto oportunidades como preocupaciones éticas y de equidad cuando se trata de tecnología emergente. Nuestro Centro de excelencia en análisis, evaluación e innovación de personas es responsable de obtener y probar nuevas innovaciones - evaluaciones, inteligencia artificial (IA) aprendizaje automático y nuevas plataformas de tecnología- que generen un impacto significativo para nuestro negocio.

Para garantizar que nuestras innovaciones se basen en nuestra sólida base ética, en 2021 convocamos a nuestro Grupo de Trabajo Ético de IA, dirigido por nuestro Consejo General, Director de Innovación y Director de Seguridad de la Información, para revisar y mapear las innovaciones en relación con las siguientes prioridades: privacidad de datos, seguridad cibernética, supervisión humana, aplicabilidad, solidez técnica y responsabilidad legal.

“Cada vez más, los empleadores utilizan la IA para ayudar en el proceso de contratación. Pero para que la IA se convierta en una herramienta de contratación eficaz, debe estar diseñada para ayudar a eliminar el sesgo humano, no para contribuir a ello”.

- Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Director de Innovación

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PRIVACIDAD DE DATOS



Proteger y respetar la información que nos comparten asegurando la confianza y transparencia con todos nuestros grupos de interés

Educación y Concientización de los Empleados

La frecuencia y la sofisticación de los delitos cibernéticos están aumentando y asumimos nuestra responsabilidad de estar atentos y educar seriamente a nuestra gente. De manera continua, llevamos a cabo campañas de concientización que incluyen cursos de capacitación digital y ejercicios de phishing por correo electrónico. Anualmente, realizamos una capacitación para todos nuestros empleados sobre protección de datos, privacidad y seguridad de la información. También facilitamos que nuestros empleados informen inquietudes, a través de la tecnología de alarma de phishing integrada con nuestro sistema de correo electrónico y nuestra Política de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información que describe claramente el proceso de comunicación y escalamiento para eventos relacionados con la privacidad.

Marco de Seguridad Cibernética y Gobierno

También hemos establecido un Marco Integral de Seguridad de la Información Global, alineado con el estándar ISO 27001 reconocido internacionalmente. Todos los centros de datos que respaldan nuestras operaciones de mercado clave (80% de nuestro negocio) cuentan con la certificación ISO 27001. Además, varias de nuestras operaciones más importantes en los países, que representan el 39% de los ingresos mundiales, también mantienen la certificación ISO 27001 para la gestión de seguridad de la información local.



Reconocido como CSO50 Award Winner 2021 por nuestro enfoque líder en seguridad

PARTICIPACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



Interactuar con nuestros grupos de interés para comprender las tendencias emergentes, lo que es más importante para nuestro negocio y cómo fortalecer nuestra posición de liderazgo dentro de la industria.

Estrategia de Participación de los Grupos de Interés

La combinación de un gobierno corporativo sólido y un compromiso activo con nuestros accionistas fomenta la confianza y la transparencia en todo nuestro negocio, los cuales tienen una importancia crítica en el mundo complejo de hoy.

Evaluamos regularmente lo que es material para nuestra estrategia ESG y trabajamos con nuestros grupos de interés para aprovechar las tendencias y expectativas emergentes. Al mantener un diálogo con nuestros inversionistas, empleados, clientes, asociados y organismos gubernamentales, obtenemos una imagen más clara de los temas que más importan a nuestros grupos de interés clave y lo que se espera de nosotros como ciudadano corporativo.

Nuestra estrategia de participación de las partes interesadas respalda la evolución de la estrategia ESG. Nuestro compromiso abierto y continuo seguirá siendo importante a medida que avanzamos hacia áreas estratégicas más enfocadas y continuamos identificando tendencias emergentes clave

Liderazgo en la Industria

Estamos comprometidos activamente con la Confederación Mundial de Empleo (WEC), la voz de la industria del empleo a nivel mundial, que representa a más de 50 países. A través de las relaciones con los encargados de formular políticas internacionales (OIT, OCDE, Banco Mundial, FMI, OIM, UE) y otras partes interesadas (sindicatos, grupos de expertos, ONGs, instituciones académicas), la Confederación Mundial del Empleo (WEC) promueve mercados laborales más inclusivos, abiertos y sostenibles. ManpowerGroup es un miembro corporativo fundador de WEC, a través del cual participamos activamente en iniciativas de múltiples partes interesadas y nuestros ejecutivos sirven en juntas de federaciones tanto globales como locales.

Reconocimiento Global

Somos constantemente reconocidos por nuestras prácticas comerciales éticas y responsables y nuestro compromiso de impulsar un cambio positivo, incluidos los siguientes premios corporativos del año pasado:



Planeta

Objetivos climáticos para reducir las emisiones para 2030 están validados por la iniciativa Science Based Targets, la primera y única organización en nuestra industria.

Obtuvimos nuevas calificaciones de EcoVadis en 7 países en 2021, elevando nuestro total acumulado de calificaciones Platinum, Gold y Silver a más de 24 países y a nivel global en los últimos 5 años

Reconocidos por Glass Lewis y Sustainalytics en el 2do. percentil de todas las empresas (94 de 13.676), 1ero. en Servicios de Recursos Humanos (#1 de 57) y 4to. en Servicios Comerciales (13 de 380)

MSCI ESG rating actualizado a AA Leader Status

Nombrados en el DJSI - estándar de oro para los líderes de sostenibilidad corporativa - durante 13 años consecutivos

Incluidos en el índice FTSE4Good durante 13 años consecutivos

Personas y Prosperidad

Reconocidos como el mejor lugar para trabajar en los EE. UU. por el Índice de Igualdad de Discapacidades por sexto año consecutivo

Recibimos una puntuación perfecta en el Índice de Igualdad Corporativa por séptimo año consecutivo

Right Management fue nombrada la Mejor Empresa de Consultoría de Gestión 2022; Mejores empleadores de Canadá 2022; Mejores Empleadores del Mundo 2021; Mejores empleadores para nuevos graduados 2021; Mejor Empresa de personal temporal de Estados Unidos 2021 y los mejores reclutadores en búsqueda profesional 2021

Reconocidos como Campeón Catalizador del Cambio entre más de 70 empresas en el avance de las mujeres, en particular las mujeres afrodescendientes

Líderes de ManpowerGroup nombrados en Staffing Industry Analysts 2021, Staffing 100 Europa, 2022 Staffing100 Norteamérica y América Latina

La única empresa en nuestra industria galardonada con la insignia Pacesetter de ALM Intelligence, reconocidos por nuestras soluciones de fuerza laboral basadas en datos y soluciones digitales

Obtuvimos la designación de líder de RPO durante seis años y TAPFIN fue reconocida por cuarto año como líder de MSP

Nombrados como líder mundial de RPO durante 12 años consecutivos y TAPFIN reconocido como líder de MSP durante ocho años consecutivos

Principios de Gobierno

Una de las empresas más éticas del mundo por decimotercer año, más que cualquier otra organización en la industria

Puesto 165 en FORTUNE 500, 2021

Puesto 1835 en el Global 2000 de 2021

Nombrados ganadores del premio CSO50 2021, reconocido por nuestro uso de la innovación y un enfoque centrado en las personas para resolver los desafíos de seguridad actuales

Nominados a los Premios de Gobierno Corporativo 2020 al Mejor Programa de Cumplimiento y Ética por el Secretario Corporativo



Indicadores de Rendimiento

Progreso contra nuestros KPIs de 2021



ManpowerGroup Indicadores Clave de Desempeño 2021

Datos demográficos de los empleados

Empleados de todo el mundo, equivalente a tiempo completo (FTE)	29,800
Empleados representados por sindicatos, comités de empresa y/o convenios colectivos	50%

DESGLOSE GLOBAL DE LA FUERZA LABORAL

POR REGIÓN		POR EDAD		POR NIVEL	
Americas	32%	18-35	43%	Liderazgo Senior	1%
Asia Pacífico & Medio Oriente	15%	36-49	38%	Directivos	3%
Norte de Europa	22%	50+	19%	Gerencias funcionales y de campo	18%
Sur de Europa	30%			Colaborador Individual	78%
Corporativo Global	1%				

FUERZA LABORAL GLOBAL - REPRESENTACIÓN FEMENINA

	2019	2020	2021
Liderazgo Global ¹	–	31%	33%
Todos los Roles Gerenciales	59%	55%	54%
Todos los niveles de la organización	64%	60%	59%
Nuevas contrataciones ²	49%	47%	58%
Ascensos ²	55%	66%	66%

Cultura y Capacidades

	2019	2020	2021
Puntuación del Índice de compromiso de los empleados ³	62%	63%	65%
Inversión total en desarrollo de empleados (millones \$USD) ²	\$15	\$10	\$12
Promedio de horas en capacitación y Desarrollo por FTE ⁴	18	16	18
Empleados que participan en programas de capacitación y desarrollo ²	96%	95%	100%
Puestos ocupados a través de promociones internas ²	48%	53%	47%
Rotación Total - en todos los niveles ^{2, 5}	25%	20%	25%
Rotación Voluntaria - en todos los niveles ^{2, 5}	17%	11%	18%
Rotación Total - Nivel gerencia y superior ²	16%	11%	16%
Rotación Voluntaria - Nivel gerencia y superior ²	10%	6%	10%

Indicadores de desempeño de salud y seguridad

	2019	2020	2021
Mercados con certificación de salud y seguridad (% Ingresos mundiales) ⁶	50%	45%	46%
Tasa de ausentismo de empleados (ausencias no planificadas como el porcentaje del total de días de trabajo programados) ⁷	5	3	5
Tasa de incidentes registrables de empleados (número de incidentes registrados entre empleados por millón de horas trabajadas) ⁸	5	3	2
Tasa de incidentes con tiempo perdido de empleados (número de evento de lesiones con tiempo perdido entre los empleados por millón de hora trabajada) ⁹	4	–	1
Tasa de incidentes registrables de los asociados (número de eventos de lesiones registradas entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) ¹⁰	23	23	22
Tasa de incidentes de asociados con tiempo perdido (número de eventos de lesiones con tiempo perdido entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) ¹⁰	22	20	18

ManpowerGroup Indicadores Clave de Desempeño 2021

Inversión de Impacto Social

	2019	2020	2021
Inversión en Capacitación de Asociados (millones \$USD) ²	\$70.8	\$58.5	\$77.5
Asociados participantes en programas de capacitación y desarrollo de habilidades ²	383,286	235,394	190,384

Confianza y Transparencia

	2019	2020	2021
Empleados capacitados en políticas de ética ¹¹	99%	100%	100%
Indice de cultura ética y de confianza ³	80%	85%	89%
NPS (Net Promoter Score) Cliente ¹²	31	48	37
NPS (Net Promoter Score) Asociado ¹³	45	55	51
Número de países evaluados por EcoVadis ²	22	24	24
Porcentaje de mercados clave evaluados por EcoVadis ²	75%	75%	81%
Porcentaje de negocio representado por los países evaluados ²	80%	80%	80%

Desempeño Ambiental

	2019	2020	2021
Mercados con certificación ISO14001 (% Ingresos mundiales)	–	21%	24%
Consumo Total de energía (MWh)	201,294	132,032	111,863
Consumo de energía No Renovable (MWh)	194,993	123,956	84,680
Consumo de energía renovable (MWh)	6,301	8,067	27,183
Porcentaje de energía procedente de fuente renovables en mercados clave	11%	13%	54%
Operaciones directas (Alcance 1) GHG emisiones(tCO ₂ e)	21,499	13,314	18,603
Operaciones Indirectas (Alcance 2, basado en locación) GHG emisiones(tCO ₂ e)	23,955	14,244	13,483
Cadena de valor indirecta (Alcance 3) GHG emisiones (tCO ₂ e) ¹⁴	747,627	689,223	745,706
Alcance 1 + 2 emisiones por millón de dólares de ingresos	2.16	1.53	1.55
Alcance 1 + 2 emisiones por FTE	1.62	1.10	1.07
Consumo de agua (MIO m ³)	0.36	0.05	0.26
Total residuos generados(t)	2,345	698	554
Porcentaje de residuos reciclados	64%	28%	36%

ManpowerGroup Indicadores Clave de Desempeño 2021

Notas sobre los datos de rendimiento

1. El Liderazgo global reemplazó la categoría de Liderazgo Senior en 2020. El Liderazgo global tiene el mayor impacto en la estrategia comercial y representa a líderes globales, regionales, nacionales y funcionales de mercados clave.
2. En mercados clave que representan aproximadamente el 80% de la población de empleados e ingresos en todo el mundo
3. Porcentaje de empleados que respondieron a todos los indicadores del Índice en la Encuesta anual de personas de ManpowerGroup (MAPS)
4. Incluye datos informados por mercados clave que representan el 80 % de la población mundial de empleados y el tiempo promedio dedicado a la capacitación anual sobre ética y privacidad de datos por parte de todos los empleados en todo el mundo
5. Un porcentaje significativo de nuestros puestos son de nivel de entrada, y esperamos un alto nivel de rotación, ya que estos puestos suelen ser un camino hacia otras carreras.
6. Porcentaje de ingresos mundiales en países con sistemas certificados de gestión
7. En mercados clave donde se rastrean datos, representando aproximadamente el 60% de los empleados en todo el mundo. Las tasas de ausentismo varían significativamente entre países, con un mínimo de 0 a un máximo de 8. Los datos de ausentismo no se rastrean en algunos países, incluidos los EE. UU., donde nuestra política de tiempo libre pagado permite a los empleados tomar tiempo libre programado o no programado según sea necesario para cualquier razón.
8. La definición de "evento de lesión registrable" varía ampliamente entre países, algunos deben informar cualquier incidente sin importar cuán pequeño sea y otros solo informan aquellos que requieren tratamiento médico o resultan en tiempo perdido. Por lo tanto, las tasas de incidentes registrables varían ampliamente entre países, con un mínimo de 0 y un máximo de 10 eventos por millón de horas trabajadas.
9. La definición de "lesión con tiempo perdido" varía ampliamente entre países, y algunos deben informar todas las ausencias relacionadas con COVID 19 como incidentes con tiempo perdido y otros informan solo aquellas que requieren tratamiento médico.
10. Agregado de datos informados por mercados clave que representan aproximadamente el 60% de los asociados en misión.
11. Todos los empleados staff de ManpowerGroup deben completar una capacitación anual sobre el Código de conducta y ética comercial de ManpowerGroup, la Política anticorrupción y los estándares de seguridad de la información y privacidad de datos
12. Promedio ponderado del NPS de los clientes de Manpower & Experis en mercados clave
13. Promedio ponderado de NPS de asociados de Manpower y profesionales de Experis en mercados clave
14. El alcance 3 incluye los impactos indirectos del uso de energía de la oficina y flotilla, los viajes de negocios, los desplazamientos de empleados y asociados y las emisiones estimadas del trabajo desde el hogar.



Alineación de la Información

Alineación con GRI, SASB y las Métricas de Capitalismo de las partes interesadas



Índice de Divulgación GRI

La Global Reporting Initiative (GRI) es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas, los gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de las corporaciones en cuestiones críticas de sostenibilidad. Los Estándares de Informes de Sostenibilidad de GRI son los más utilizados en informes y divulgación de sostenibilidad, lo que permite a las empresas, los gobiernos, la sociedad civil y los ciudadanos tomar mejores decisiones basadas en la información que importa.

Este informe ha sido preparado en referencia a los Estándares de Informes de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI). Para una explicación detallada de los indicadores, visite el sitio web de GRI <https://www.globalreporting.org/standards/>.

Indicadores GRI		ManpowerGroup
GRI 102: INFORMACIÓN GENERAL		
102-1	Nombre legal de la organización	ManpowerGroup Inc.
102-2	Marcas primarias y servicios	2021 Annual Report Form 10-K
102-3	Sedes	100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212 USA
102-4	Países de Operación	ManpowerGroup opera en más de 75 países y territorios. Los países de operación más grandes se detallan en el Formulario de Informe Anual 2021 10-K ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates
102-5	Naturaleza de la propiedad	2021 Annual Report Form 10-K
102-6	Mercados atendidos	2021 Annual Report Form 10-K
102-7	Escala de la organización	2021 Annual Report Form 10-K
102-8	Información de empleados	2021-22 ESG Report 2020 ESG Report pages 4-10 2021 Annual Report Form 10-K
102-9	Cadena de Suministro	2020 ESG Report pages 23-25
102-10	Cambios Significativos en la organización	2021 Annual Report Form 10-K
102-12	Iniciativas externas	2021-22 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
102-13	Membresías de Asociados	2021-22 ESG Report - Global Alignment & Collaboration
102-14	Declaración de un gerente senior de toma de decisiones	2021-22 ESG Report - Introduction
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	2021 Annual Report Form 10-K 2021-22 ESG Report - Stakeholder Engagement

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		ManpowerGroup
102-16	Valores, principios, normas y normas de conducta	Code of Business Conduct and Ethics
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Business Ethics Hotline
102-18	Estructura de Gobierno	2021-22 ESG Report - Corporate Governance
102-20	Responsabilidad de nivel ejecutivo para el tema ESG	2021-22 ESG Report - Corporate Governance
102-43	Enfoque para involucrar a las partes interesadas	2021-22 ESG Report - Stakeholder Engagement
102-45	Entidades incluidas en estados financieros consolidados	2021 Annual Report Form 10-K
102-46	Definir el contenido del informe y los límites del tema	2021-22 ESG Report - About this Report
102-47	Temas relevantes identificados	2021-22 ESG Report - About this Report
102-48	Reformulación de la Información	Ninguna
102-49	Cambios con respecto al período de informe anterior	Ninguna
102-50	Período de Reporte	Los datos del indicador de desempeño se informan para el año 2021. Toda la demás información incluye actividades hasta julio de 2022.
102-51	Fecha del reporte más reciente	Junio 2021
102-52	Ciclo de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Natalie Lau, Directora de ESG Natalie.Lau@manpowergroup.com
102-54	Declaraciones de informes de acuerdo con el Estándar GRI	Utilizamos los estándares GRI para nuestros informes ESG.
102-56	Garantías externas	La información financiera ha sido asegurada por una auditoría externa
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN		
103-1	Explicación del material	La introducción a cada sección de nuestro Informe ESG 2020 explica la relevancia de cada tema material para nuestro negocio y nuestros grupos de interés.
103-2	Enfoque de gestión	El enfoque de gestión para cada tema material se incluye dentro de cada sección del 2020 ESG Report .

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		ManpowerGroup
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	2021 Annual Report Form 10-K
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se divulgan en nuestra respuesta anual a CDP, que están disponibles públicamente en el sitio de CDP y en nuestro sitio web corporativo. 2021 CDP Report
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	2021-22 Reporte ESG- People & Prosperity , 2020 ESG Report pages 4-10, 14-16
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	El equipo global de servicios de asesoría de auditoría de ManpowerGroup realiza un análisis anual del perfil de riesgo del país, incluido el riesgo de corrupción, en todos los países en los que opera.
205-2	Comunicación y formación sobre anti-corrupción y medidas adoptadas	2021-22 Reporte ASG - Principles of Governance , Key Performance Data Table 2020 ESG Report pages 17-19
205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas	En 2021, no hubo incidentes confirmados de corrupción.
GRI 302: ENERGÍA		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
302-3	Intensidad de energía	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
302-4	Reducción del consumo de energía	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
GRI 305: EMISIONES		
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
305-2	Emisiones indirectas de GEI por energía (Alcance 2)	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
305-4	Intensidad de las emisiones de GHG	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table
305-5	Reducción de emisiones de GEI	2021-22 Reporte ESG - Planet , Key Performance Data Table

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		ManpowerGroup
GRI 401: EMPLEO		
401-1	Contrataciones y rotación de empleados	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table
401-3	Licencia parental	2020 ESG Report pages 4-10
	Compromiso de los empleados	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD		
403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud operacional	2020 ESG Report pages 11-13
403-2	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	2020 Social Impact Report
403-5	Formación, seguridad y salud de los trabajadores	2020 Social Impact Report
403-6	Promoción de la salud de los empleados	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table , 2020 Social Impact Report
403-7	Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional directamente relacionados con las relaciones comerciales	2020 Social Impact Report
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table
404-2	Programas de actualización y gestión de carrera	2021-22 Reporte ESG- People & Prosperity , Key Performance Data Table
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table 2021 Annual Report Form 10-K , 2022 Proxy Statement
405-2	Remuneración de mujeres a hombres	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , Key Performance Data Table

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		ManpowerGroup
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN		
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	<p>Como se indica en nuestro Código de Conducta y Ética Comercial, alentamos a todos los empleados a informar sus inquietudes a sus gerentes o mediante nuestra Línea Directa de Ética.</p> <p>Todas las denuncias de acoso o discriminación se investigan a fondo y se toman medidas al nivel más apropiado. Las denuncias recibidas a través de la Línea Directa de Ética se informan al Comité de Auditoría de la Junta Directiva.</p> <p>No requerimos que los empleados lleven reclamos de acoso sexual a arbitraje privado.</p>
GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS		
412-2	Capacitación de empleados sobre políticas o procedimientos de derechos humanos relevantes para nuestras operaciones	2020 ESG Report pages 14-16
412-1	Revisión de Derechos Humanos/evaluación del impacto	2020 ESG Report pages 14-16
412-3	Acuerdos o contratos significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos	2020 ESG Report pages 23-25
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES		
413-1	Operaciones con programas de desarrollo y participación de la comunidad local	2021-22 Reporte ESG - People & Prosperity , 2020 Social Impact Report 2020 ESG Report pages 9, 16, 25
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA		
415-1	Contribuciones políticas	El uso de fondos de la empresa para contribuciones políticas está estrictamente prohibido por el Código de Conducta y Ética Comercial de ManpowerGroup. En 2021 ManpowerGroup no realizó ninguna contribución política.
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE		
418-1	Reclamaciones fundamentadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de los clientes	2021 Annual Report Form 10-K

Índice de Divulgación SASB

La Junta de Normas de Contabilidad de Sustentabilidad (SASB por sus siglas en inglés) es una organización sin fines de lucro enfocada en ayudar a las empresas a identificar y divulgar públicamente los temas de sustentabilidad que más les importan a sus inversionistas. SASB ha desarrollado recomendaciones específicas de informes para la industria, incluidas las métricas de contabilidad y actividad, para guiar los informes públicos de las empresas.

Este Índice tiene como objetivo proporcionar una guía para las divulgaciones de ManpowerGroup sobre los temas identificados en el Estándar de Contabilidad de Sostenibilidad de Servicios Profesionales y Comerciales de SASB, Versión 2018-10.

Métricas contables		Informes de ManpowerGroup
SEGURIDAD DE DATOS		
SV-PS-230a.1	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de datos	2021-22 Reporte ASG - Principles of Governance
SV-PS-230a.2	Descripción de las políticas y prácticas relacionadas con la recopilación, el uso y la conservación de la información del cliente	ManpowerGroup Global Privacy Notice
SV-PS-230a.3	(1) Número de filtración de datos, (2) porcentaje que involucra información comercial confidencial (CBI) o información de identificación personal (PII) de los clientes, (3) número de clientes afectados	Como se informó en el Formulario 10-K del informe anual de 2021, experimentamos 2 infracciones de seguridad de datos como resultado del acceso no autorizado a nuestros sistemas y otras actividades fraudulentas, como la ingeniería social. Estas infracciones no afectaron los datos de los clientes, y ninguno de los incidentes involucró información comercial confidencial o información de identificación personal. Ninguno de los incidentes tuvo un impacto material en nuestras operaciones o resultados financieros.
DIVERSIDAD Y COMPROMISO DE LA FUERZA LABORAL		
SV-PS-330a.1	Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para (1) la gerencia ejecutiva y (2) todos los demás empleados	2021-22 Reporte ESG - Personas y Prosperidad Key Performance Data Table
SV-PS-330a.2	(1) Tasa de rotación voluntaria e (2) involuntaria de empleados	2021-22 ESG Report - People & Prosperity Key Performance Data Table
SV-PS-330a.3	Compromiso de los empleados como porcentaje	2021-22 ESG Report - People & Prosperity Key Performance Data Table
INTEGRIDAD PROFESIONAL		
SV-PS-510a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	2021-22 ESG Report - Principles of Governance 2020 ESG Report page 18
SV-PS-510a.2	Importe total de pérdidas monetarias como consecuencia de procesos judiciales asociados a la integridad profesional	No aplicable
MÉTRICA DE ACTIVIDAD		
SV-PS-000.A	Número de empleados por: (1) tiempo completo y tiempo parcial, (2) temporales y (3) contrato	Teníamos aproximadamente 30 000 empleados FTE al 31 de diciembre de 2021. En promedio, colocamos a 600,000 asociados en asignaciones temporales o basadas en proyectos con clientes todos los días.
SV-PS-000.B	Horas trabajadas por empleado, porcentaje facturable	No aplicable

Índice de Divulgación de las Métricas de Capitalismo de los Grupos de Interés

El Stakeholder Capitalism Metrics (SCM) desarrollado por el Consejo Empresarial Internacional del Foro Económico Mundial (WEF) define un conjunto central de métricas y divulgaciones para alinear los informes principales de las empresas sobre el desempeño con los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y rastrear sus contribuciones hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de forma coherente.

En enero de 2021, ManpowerGroup se unió al International Business Council (IBC) y se comprometió a alinear nuestros informes con las métricas de SCM Core. En este índice, hemos proporcionado enlaces a datos y divulgaciones que están actualmente disponibles.

Métricas básicas y divulgaciones de SCM		Informes de ManpowerGroup: ubicación y notas
PRINCIPIOS DE GOBIERNO		
Propósito de Gobierno	Establecimiento de Propósito – El propósito declarado de la empresa, como la expresión de los medios por los cuales una corporación propone soluciones a problemas económicos, ambientales y sociales. El propósito corporativo debe crear valor para todas las partes interesadas, incluidos los accionistas.	2021-22 ESG Report – ESG Strategy 2022 Proxy Statement 2021-22 ESG Report – CEO Letter
Calidad del Órgano de Gobierno	Composición del Órgano de Gobierno – Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités por: competencias relativas a temas económicos, ambientales y sociales; ejecutivo o no ejecutivo; independencia; permanencia en el órgano de gobierno; número de otros puestos y compromisos significativos de cada individuo, y la naturaleza de los compromisos; género; pertenencia a grupos sociales subrepresentados; representación de las partes interesadas.	2022 Proxy Statement
Participación de los Interesados	Asuntos Materiales que Impactan a las Partes Interesadas - Una lista de los temas clave que son importantes para las partes interesadas y la empresa, cómo se identificaron los temas y cómo se involucró a las partes interesadas.	2021-22 ESG Report – Global Alignment 2021-22 ESG Report – Stakeholder Engagement
Comportamiento Ético	Anticorrupción 1. Porcentaje total de miembros del órgano de gobierno, empleados y socios comerciales que han recibido capacitación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por región. a. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, pero relacionados con años anteriores; y b. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, en relación con este año. 2. Discusión de iniciativas y compromiso de las partes interesadas para mejorar el entorno operativo y la cultura más amplios, a fin de combatir la corrupción.	2021-22 ESG Report – Ethics & Integrity 2021-22 ESG Report – Key Performance Data Table ManpowerGroup Anti-Corruption Policy
	Avance Ético Protegido y Mecanismos de Denuncia Una descripción de los mecanismos internos y externos para: 1. Buscar asesoramiento sobre comportamiento ético y legal e integridad organizacional; y 2. Informar inquietudes sobre comportamiento no ético o ilegal y falta de integridad organizacional.	2021-22 ESG Report – Ethics & Integrity Business Ethics Hotline
Supervisión de Riesgos y Oportunidades	Integración de riesgos y oportunidades en el proceso comercial – Información sobre factores de riesgo y oportunidades de la empresa que identifique claramente los principales riesgos materiales y oportunidades que enfrenta la empresa específicamente (a diferencia de los riesgos genéricos del sector), el apetito de la empresa con respecto a estos riesgos, cómo se han movido estos riesgos y oportunidades a lo largo del tiempo y la respuesta a esos cambios. Estas oportunidades y riesgos deben integrar cuestiones económicas, ambientales y sociales materiales, incluido el cambio climático y la administración de datos.	2021 Annual Report Form 10-K



PLANETA

<p>Cambio Climático</p>	<p>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) - Para todos los gases de efecto invernadero relevantes (p. ej., dióxido de carbono, metano, óxido nitroso, etc.), informe en toneladas métricas de dióxido de carbono equivalente (tCO2e) emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 del Protocolo de GEI. Estime e informe las emisiones materiales cuesta arriba y cuesta abajo (Alcance 3 del Protocolo de GEI) cuando corresponda.</p>	<p>2021-22 ESG Report – Planet Key Performance Data Table</p>
	<p>Implementación de TCFD – Implementar completamente las recomendaciones del grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD). Si es necesario, comparta un cronograma de tres años como máximo para la implementación total. Indique si ha establecido o se ha comprometido a establecer objetivos de emisiones de GEI que estén en línea con los objetivos del Acuerdo de París: limitar el calentamiento global a menos de 2 °C por encima de los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para limitar el calentamiento a 1.5°C – y lograr cero emisiones netas antes de 2050.</p>	<p>Estamos alineados con las recomendaciones de TCFD. Además de establecer una estructura de gobernanza sólida para la supervisión del clima, nuestros objetivos de reducción de emisiones han sido verificados por la Iniciativa de objetivos basados en la ciencia (SBTi) y están en línea con el camino 1.5C. Actualmente estamos trabajando para realizar análisis de escenarios climáticos y desarrollar un plan de transición climática.</p>
<p>Naturaleza Perdida</p>	<p>Uso de la tierra y sensibilidad ecológica - Informe el número y el área (en hectáreas) de sitios en propiedad, arrendados o administrados en o junto a áreas protegidas y/o áreas clave de biodiversidad (KBA).</p>	<p>Sin materiales</p>
<p>Disponibilidad de agua purificada</p>	<p>Consumo y extracción de agua en áreas con estrés hídrico – Informe para operaciones donde material: megalitros de agua extraídos, megalitros de agua consumidos y el porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto, según la herramienta de atlas de riesgo de agua de WRI Aqueduct. Estimar y reportar la misma información para toda la cadena de valor (cuesta arriba y cuesta abajo) cuando corresponda.</p>	<p>Sin materiales</p>

PERSONAS

<p>Dignidad e Igualdad</p>	<p>Diversidad e inclusión (%) Porcentaje de empleados por categoría de empleado, por grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia).</p>	<p>2021-22 ESG Report – People & Prosperity Key Performance Data Table</p>
	<p>Igualdad Salarial Relación entre el salario base y la remuneración de cada categoría de empleado por lugares de operación significativos para áreas prioritarias de igualdad: mujeres a hombres, menores a los principales grupos étnicos y otras áreas de igualdad relevantes.</p>	<p>2020 ESG Report page 8</p>
	<p>Nivel Salarial 1. Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local. 2. Relación entre la retribución total anual del Director Ejecutivo y la mediana de la retribución total anual de todos sus empleados, excepto el Director Ejecutivo.</p>	<p>ManpowerGroup cumple con las leyes de salario mínimo en todas las jurisdicciones en las que operamos. Estamos sujetos a las reglamentaciones que rigen los niveles salariales en muchos países, así como a los acuerdos de negociación colectiva a nivel industrial en algunos mercados. Revelamos la relación de pago del Director Ejecutivo en el 2021 Annual Report Form 10-K.</p>
	<p>Riesgo de Incidentes de Trabajo Infantil, Forzado u Obligatorio Una explicación de las operaciones y proveedores que se considera que tienen un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio. Dichos riesgos podrían surgir en relación con: 1. Tipo de operación (como planta de fabricación) y tipo de proveedor; y 2. Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados en riesgo</p>	<p>ManpowerGroup Human Rights Due Diligence Framework</p>

Métricas básicas y divulgaciones de SCM

Informes de ManpowerGroup: ubicación y notas

Salud y Bienestar	<p>Salud y Seguridad – El número y la tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo; lesiones relacionadas con el trabajo de graves consecuencias (excluidas las muertes); lesiones registradas relacionadas con el trabajo; principales tipos de lesiones relacionadas con el trabajo; y el número de horas trabajadas.</p> <p>Una explicación de cómo la organización facilita el acceso de los trabajadores a los servicios médicos y de salud no ocupacionales, y el alcance del acceso proporcionado para empleados y trabajadores.</p>	<p>2021-22 ESG Report - People & Prosperity Key Performance Data Table</p> <p>ManpowerGroup ofrece seguro de salud a empleados y asociados en la mayoría de las jurisdicciones donde tales beneficios no son legalmente requeridos. Ver 2021 Annual Report Form 10-K, page 8.</p>
Habilidades para el Futuro	<p>Capacitación – Promedio de horas de capacitación por persona que los empleados de la organización han realizado durante el período del informe, por género y categoría de empleado (Número total de horas de capacitación brindadas a los empleados dividido por el número de empleados). Gasto medio en formación y desarrollo por empleado a tiempo completo (Costo total de la formación impartida a los empleados dividido por el número de empleados).</p>	<p>2021-22 ESG Report - People & Prosperity Key Performance Data Table</p> <p>2020 Social Impact Report</p>

PROSPERIDAD

Empleo y Generación de Riqueza	<p>Número absoluto y tasa de empleo</p> <ol style="list-style-type: none"> Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género, otros indicadores de diversidad y región. Número total y tasa de rotación de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género, otros indicadores de diversidad y región. 	<p>2021-22 ESG Report - People & Prosperity Key Performance Data Table</p>
	<p>Contribución económica</p> <ol style="list-style-type: none"> Valor económico directo generado y distribuido (EVG&D), en base devengado, que cubre los componentes básicos para la gestión global de la organización, idealmente dividido por: <ul style="list-style-type: none"> Ingresos Pagos a proveedores de Capital Costos Operativos Pagos al Gobierno Salario y beneficios de los empleados Inversión Comunitaria Asistencia financiera recibida del gobierno: valor monetario total de la asistencia financiera recibida por la organización de cualquier gobierno durante el período del informe. 	<p>2021-22 ESG Report - People & Prosperity Key Performance Data Table</p> <p>2021 Annual Report Form 10-K</p> <p>ManpowerGroup 2020 Social Impact Report</p>
	<p>Contribución de Inversión Financiera</p> <ol style="list-style-type: none"> Gastos totales de Capital (CapEx) menos depreciación, respaldados por narrativa para describir la estrategia de inversión de la empresa. Recompra de acciones más pago de dividendos, respaldada por una narrativa para describir la estrategia de la empresa para el retorno de capital a los accionistas. 	<p>2021 Annual Report Form 10-K</p>
Innovación de Mejores Productos y Servicios	<p>Gastos totales de Investigación y Desarrollo (I+D) – Costo total relacionado con la investigación y el desarrollo.</p>	<p>2021 Annual Report Form 10-K</p>
Comunidad y Vitalidad Social	<p>Total de impuestos pagados - El impuesto global total soportado por la empresa, incluidos los impuestos sobre la renta corporativos, los impuestos sobre la propiedad, el IVA no acreditado y otros impuestos sobre las ventas, los impuestos sobre la nómina pagados por el empleador y otros impuestos que constituyen costos para la empresa, por categoría de impuestos. .</p>	<p>2021 Annual Report Form 10-K</p>





Declaraciones Prospectivas

Las declaraciones hechas en este informe que no son declaraciones de hechos históricos son declaraciones prospectivas y pueden incluir, entre otras cosas, información sobre nuestras estrategias y objetivos de sustentabilidad, y los esfuerzos ambientales, socio-económicos y de capital humano de la empresa. Todas las declaraciones prospectivas implican riesgos e incertidumbres, incluidos los riesgos e incertidumbres identificados en el Artículo 1A: Factores de riesgo en nuestro informe anual en el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2021.

("2021 10-K"), así como el Informe trimestral de la Compañía en el Formulario 10-Q para el trimestre finalizado el 31 de marzo de 2022 y cualquier riesgo adicional descrito en nuestras otras presentaciones ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC). Estos factores, muchos de los cuales están fuera de nuestro control, podrían causar que el rendimiento, los resultados y los eventos reales difieran materialmente de los contenidos en las declaraciones prospectivas. Advertimos que cualquier declaración prospectiva refleja solo nuestra creencia en el momento en que se realiza la declaración. No asumimos ninguna obligación de actualizar dicha información, o de actualizar este Informe ESG 2021-2022, para reflejar eventos o circunstancias posteriores.