Trabajando para Cambiar el Mundo 2025 - 2026 Reporte de Sustentabilidad

Human First, Digital Always

Manpower Experis ManpowerGroup Talent Solutions ManpowerGroup | ManpowerGroup

© 2026 ManpowerGroup. Todos los Derechos Reservados.

Explora nuestro Reporte de Sustentabilidad

Mensaje de nuestros Líderes 3

Lo más destado 4

Nuestro Impacto 5

- Nuestro Plan Trabajando para Cambiar el Mundo 6
- Participación de las Partes Interesadas 7
- Alineación y Colaboración Global 8
- Ampliar Nuestro Impacto y Alcance a través de Alianzas Globales 8

Planeta 9

- Nuestro Plan e Iniciativas de Acción Climática 10
- Nuestras Historias 11
- Progreso del Plan de Acción Climática 14

Personas y Prosperidad 15

- Nuestro Plan e Iniciativas de Personas y Prosperidad 17
- Human First, Digital Always 18
- Nuestras Historias 19

Principios de Gobernanza 26

- Nuestro Plan e Iniciativas de Principios de Gobernanza 27
- Gobierno Corporativo 28
- Reconocimiento Global 30

Reporte de Desempeño 31

Mensaje de Nuestro Presidente y Director General

El mundo laboral se está transformando a una velocidad extraordinaria. La tecnología y los requisitos en materia de competencias están transformando la forma en que crecen las organizaciones y cómo las personas desarrollan sus carreras profesionales. Al mismo tiempo, los cambios demográficos están afectando de forma constante a los mercados laborales de todo el mundo. A pesar de todo ello, el potencial humano sigue siendo la base del crecimiento, la innovación y el progreso.

Las organizaciones que tendrán éxito serán aquellas que combinen la tecnología con la capacidad humana de manera que amplíen el acceso a las oportunidades, refuercen la resiliencia de la plantilla y ayuden a las personas a crear valor de nuevas formas. Creemos que el futuro del trabajo pertenecerá a quienes liberen todo el potencial tanto de las personas como de la tecnología —de forma responsable, inclusiva y a gran escala—.

El reporte «Trabajando para cambiar el mundo» de este año refleja ese compromiso en la práctica. A través de las iniciativas de: Personas, Planeta y Prosperidad, y con el respaldo de nuestros sólidos Principios de Gobierno, estamos demostrando cómo las prácticas empresariales sostenibles, la inversión en competencias, la innovación responsable y una mayor rendición de cuentas contribuyen a crear un valor más duradero para las personas, los clientes y las comunidades.

Gracias a nuestros empleados, clientes, socios y a los millones de personas a las que apoyamos en todo el mundo. Juntos, estamos creando un futuro del trabajo que amplía las oportunidades, fortalece las comunidades y permite que las personas y las empresas prosperen.

Jonas Prising, Presidente y Director Ejecutivo

Mensaje de Nuestra Directora de Marketing y Sustentabilidad

Ayudar a las personas a encontrar un trabajo que les resulte significativo es una de las formas más poderosas que tenemos de cambiar vidas. Fomenta la confianza, abre nuevas oportunidades y fortalece las comunidades.

Esa convicción constituye el núcleo de nuestro negocio y de nuestro trabajo en materia de sustentabilidad. Y es por eso por lo que me enorgullece compartir los avances que estamos logrando para desarrollar talento a gran escala, impulsar formas de trabajo más sostenibles y reforzar la rendición de cuentas en toda nuestra empresa.

El desarrollo del talento a gran escala es fundamental para nuestra agenda sobre Personas. A medida que la IA transforma el mundo laboral y la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono genera demanda de nuevas competencias, estamos ayudando a las personas a desarrollar la confianza, las capacidades y la preparación necesarias para seguir siendo empleables y aprovechar las oportunidades emergentes.

También estamos avanzando en el ámbito de Planeta y en nuestros Principios de Gobierno: reduciendo nuestro impacto medioambiental, colaborando con nuestros socios de forma más responsable, mejorando la calidad de nuestros datos e integrando una mayor rendición de cuentas en toda la organización.

Nos queda mucho trabajo por delante, pero también una oportunidad real de marcar una diferencia duradera. Al fomentar el talento a gran escala, impulsar nuestros compromisos medioambientales y reforzar la forma en que gestionamos esta labor, podemos contribuir a construir un futuro laboral más sostenible e inclusivo.

Ruth Harper, Directora de Marketing y Sustentabilidad

Lo más destacado 2025 / 2026

Planeta

Reconocida por la **revista TIME** como una de las **empresas más sustentables del mundo** durante 3 años consecutivos (2024-2026)

Hemos reducido las emisiones de gases de efecto invernadero en un 24% desde 2019, lo que nos mantiene en el buen camino para alcanzar nuestro objetivo climático para 2030.

Reducción del tamaño de la flota en un 28% al tiempo que se ha incrementado la adopción de vehículos eléctricos, con avances destacados en Bélgica y Francia.

Reducir las emisiones derivadas de los viajes de negocios en un 28% en 2025 gracias a viajes más planificados y mayor colaboración digital.

Se ha ampliado la adopción de las energías renovables en los principales mercados, **aumentando la electricidad renovable hasta el 44% del consumo total.**

Personas y Prosperidad

Ampliamos MyPath hasta alcanzar más de 332,000 participantes y antiguos alumnos, desarrollando competencias y hacia profesiones muy demandadas.

Se han impartido 30,000 cursos de formación sobre IA para empleados, **y el 80 % de ellos utiliza herramientas de IA en su trabajo diario.**

Hemos ampliado las fuentes de talento tecnológico **a través de Experis Academy, formando a más de 6,000 participantes en 12 países europeos en competencias digitales muy demandadas.**

Se han reforzado las reservas de talento para el futuro mediante colaboraciones con el sector, **como el compromiso de WEF SmartStart de mejorar las competencias de un millón de jóvenes en EE. UU. para que puedan desarrollar carreras profesionales en el ámbito de la fabricación** avanzada.

Se incrementó la representación femenina en una empresa del sector de energías renovables del 8% al 38% gracias a una estrategia de transformación de la plantilla de 5 años impulsada por Talent Solutions y basada en el RPO.

Principios de Gobernanza

Reconocida por Ethisphere por 17.ª vez como una de las empresas más éticas del mundo, más veces que cualquier otra organización de nuestro sector.

Hemos obtenido la calificación **Gold de EcoVadis, situándonos entre el 5% de las mejores empresas evaluadas y el 1%** de las mejores empresas de nuestro sector.

IA responsable y avanzada e innovación a través de nuestro marco de Gobierno Corporativo de IA, Datos, Análisis e Innovación (AIDA).

Mejora de la gestión responsable en materia de derechos humanos mediante la adhesión al Programa Acelerador de Empresas y Derechos Humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Hemos mantenido nuestro liderazgo en materia de transparencia climática, **al cumplir nuestro 16.º año de presentación de informes sobre el cambio climático a través del CDP.**

Nuestro Impacto

Nuestro Plan Trabajando para Cambiar el Mundo

Nuestro plan **Trabajando para Cambiar el Mundo** y sus tres pilares forma parte integrante de nuestra estrategia empresarial: cuidar el planeta, potenciar nuestro impacto en las personas y la prosperidad, y respetar nuestros sólidos principios de gobierno con una nueva conciencia y urgencia.

Cumplir nuestros objetivos basados en la ciencia para reducir las emisiones de aquí a 2030 y alcanzar las cero emisiones netas de aquí a 2045

Ser creadores de talento a gran escala y encontrar un trabajo que tenga propósito

Establecer altos estándares éticos para nuestro sector y crear valor a largo plazo para todas las partes interesadas

Alcance de este reporte

Nuestro sexto reporte anual Trabajando para cambiar el mundo incluye datos recopilados entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, así como ejemplos de nuestra estrategia en acción durante los años 2025 y 2026.

Participación de las partes interesadas

Colaboramos con un amplio ecosistema de socios para comprender qué es lo más importante, definir las prioridades en el ámbito de Planeta, Personas y Prosperidad, y Gobierno, ampliar el alcance de las soluciones más allá de lo que podríamos lograr por nuestra cuenta. Esto incluye a empleados, candidatos, colaboradores, clientes, inversores, proveedores y comunidades, así como a gobiernos, ONG's, asociaciones sectoriales y foros globales centrados en el futuro del trabajo.

A través de colaboraciones y plataformas como la Confederación Mundial del Empleo, el Foro Económico Mundial y socios expertos como VivaTech y Semi.org, contribuimos al liderazgo del sector, nos anticipamos a las tendencias emergentes y promovemos respuestas prácticas a los retos comunes, desde el acceso a un trabajo significativo y el desarrollo de competencias hasta las prácticas empresariales responsables.

En 2025, llevamos a cabo una evaluación de doble materialidad alineada con la Directiva de la UE sobre información corporativa en materia de sostenibilidad y con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. La evaluación identificó los impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad más relevantes para ManpowerGroup y nuestras partes interesadas, lo que nos ayudó a definir con mayor precisión nuestras prioridades en materia de ESG, reforzar la rendición de cuentas y mejorar la claridad de nuestra información.

Para más información sobre nuestro enfoque de participación de los socios y nuestro proceso de doble materialidad, consulte el reporte: ManpowerGroup Perspective on Stakeholder Engagement.

Jonas Prising, presidente y director ejecutivo de ManpowerGroup y copresidente de la reunión AMNC26 celebrada en Dalian (China), junto con los delegados de ManpowerGroup APME y los Global Shapers, aboga por la acción impulsada por la comunidad, la colaboración global y las alianzas intersectoriales. Al unir a las empresas, los gobiernos y la sociedad civil, están capacitando a los jóvenes líderes para que aborden los retos más acuciantes de la actualidad y contribuyan a dar forma al futuro del trabajo.

Nuestros Socios

Empleados

Nuestro personal impulsa nuestro éxito al poner el propósito en el centro de todo, atraemos a los mejores talentos que buscan empleadores comprometidos con la sostenibilidad y la inclusión.

Asociados y Candidatos

Los asociados que asignamos son fundamentales para nuestra misión de acceso igualitario a la fuerza laboral, y apoyamos su bienestar y trato justo.

Clientes y Socios

Ayudamos a nuestros clientes y socios a alcanzar sus objetivos en materia de personal y colaboramos con ellos para promover prácticas laborales inclusivas y sostenible.

Proveedores

Colaboramos con proveedores que comparten nuestros valores, garantizando un origen ético de los productos y un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad.

Comunidad

Apoyamos a las comunidades locales a través de iniciativas que promueven oportunidades, educación e igualdad.

Inversionistas

Escuchamos las expectativas de los inversionistas y proporcionamos informes transparentes para respaldar la toma de decisiones informadas, demostrar el impacto y generar confianza

Alineación y Colaboración Global

ManpowerGroup firmó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los Principios de Sostenibilidad en 2006 y, desde entonces, ha sido un socio comprometido.

Hemos adoptado los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, haciendo especial énfasis en aquellos en los que podemos tener mayor influencia.

Ampliar nuestro alcance e impacto a través de alianzas globales

Nuestras sólidas alianzas con organizaciones líderes de todo el mundo nos ayudan a ampliar nuestra misión de fomentar una fuerza laboral moderna y global, así como a abordar los retos que nos afectan a todos de forma significativa y sostenible.

Planeta

Cumplimiento de nuestros objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia

Acelerar la Acción Climática

Hemos reducido nuestras emisiones totales de gases de efecto invernadero en un 24 % entre 2019 y 2025 y seguimos en el buen camino para alcanzar nuestros objetivos basados en la ciencia para 2030.

Nuestro Plan de Acción Climática está convirtiendo la ambición en avances cuantificables: ampliando la electricidad renovable, electrificando nuestros vehículos, reduciendo las emisiones de los viajes de negocios y los desplazamientos al trabajo, e involucrando a los proveedores de toda nuestra cadena de valor. Un gobierno corporativo más sólido, unos controles más rigurosos y unos datos más precisos están aumentando la integridad de nuestros informes y perfeccionando las medidas que adoptaremos en el futuro.

- **24%** **reducción de las emisiones totales desde 2019**
- **32%** **reducción de emisiones de alcance 1 y 2 desde 2019**
- **22%** **reducción de emisiones de alcance 3 desde 2019**

Nuestro Plan de Acción Climático

A medida que evolucionan las expectativas de los inversionistas, los clientes y los organismos reguladores, nuestro Plan de Acción Climática ofrece una hoja de ruta clara para convertir los objetivos basados en la ciencia en avances cuantificables. Una gobernanza, una transparencia y una presentación de informes más sólidas nos están ayudando a afinar nuestras acciones y a reforzar la rendición de cuentas a medida que avanzamos hacia nuestros objetivos climáticos a largo plazo.

Enfocamos nuestras acciones e inversiones en 5 iniciativas que abordan las fuentes más significativas de emisiones en nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor: las energías renovables, la electrificación de la flota, los desplazamientos de los empleados, los viajes de negocios y la implicación de los proveedores.

- **Las emisiones de alcance 1 y 2** fueron un 32% disminuyeron a la referencia de 2019, con un ligero descenso desde 2024.
- **Las emisiones de alcance 3** fueron un 22% más bajas a la referencia de 2019 y disminuyeron un 9 % desde 2024.
- **Las emisiones totales** disminuyeron un 24% respecto a la referencia de 2019.

Estos resultados nos acercan a nuestro objetivo de alcanzar las cero emisiones netas para 2045 o antes.

Nuestras 5 Iniciativas de Planeta

Los nuevos paneles solares de nuestras oficinas de los Países Bajos contribuyen a suministrar energía a las estaciones de recarga de vehículos eléctricos

Expansión de la electricidad renovable

Hemos seguido aumentando el porcentaje de electricidad renovable en nuestra matriz energética, hasta alcanzar el 44% del consumo total de electricidad en 2025.

Las medidas específicas adoptadas en nuestros principales mercados, entre ellos EE. UU., el Reino Unido, los Países Bajos y Japón, están impulsando el uso de energías renovables, a pesar de que el consumo total de electricidad haya aumentado. Por ejemplo, en nuestras instalaciones de Tempe (Arizona), conseguimos aproximadamente 1,7 GWh de certificados de electricidad renovable en 2025 después de que el programa de energías renovables de la empresa eléctrica local quedara sobresuscrito, lo que contribuyó a aumentar el uso de electricidad renovable en todas nuestras operaciones en EE. UU. del 43% al 62%. En los Países Bajos, una nueva cubierta solar para el aparcamiento proporciona suministro renovable in situ, generando más de 100 000 kWh de electricidad y abasteciendo de energía a 32 estaciones de recarga de vehículos eléctricos.

Próximamente: ***Daremos prioridad a la conversión de nuestras instalaciones de mayor impacto a energías renovables y colaboraremos con los propietarios para ampliar el acceso a las energías renovables siempre que sea posible.***

Electrificar nuestra flota

Las emisiones de la flota se redujeron un 13% en 2025, gracias a la optimización de la flota y a una mayor adopción de vehículos con menores emisiones. La adopción de vehículos eléctricos (VE) aumentó en varios mercados, entre ellos Bélgica, Francia, México, España y Suecia.

En los Países Bajos, los VE representaban el 97% de la flota en 2025, superando el compromiso adquirido por el país en 2021 de electrificar más del 95% de los vehículos de la flota para 2025. Francia duplicó el número de VE en su flota, mientras que Bélgica redujo el tamaño de la flota en más de 45 vehículos y amplió los incentivos para reducir las emisiones de los vehículos, lo que contribuyó a impulsar una mayor adopción de los VE.

Próximamente: ***Estamos ampliando las mismas políticas probadas favorables a los vehículos eléctricos, los incentivos para los empleados y las iniciativas de implicación de los empleados a otros mercados de Europa para acelerar los esfuerzos de optimización de la flota.***

A nivel global, empleados como la Dra. Katrin Luzar, en Alemania, están apostando por el transporte público y otras opciones de desplazamiento respetuosas con el medio ambiente, lo que contribuye a reducir las emisiones y fomentar una cultura de desplazamiento sostenible.

Apoyo de los desplazamientos con bajas emisiones de carbono

Seguimos apoyando a los empleados para que adopten medios de transporte más ecológicos en sus desplazamientos diarios. Las emisiones generadas por los desplazamientos de los empleados se redujeron un 7% en 2025, gracias a los cambios positivos en los hábitos de transporte observados en muchos países clave.

Más de 7,000 empleados participaron en nuestra 5ta. encuesta anual sobre desplazamientos al trabajo en 2025, lo que nos ayudó a comprender la evolución de estos patrones e identificar las mejores prácticas en materia de movilidad sostenible.

Gracias al compromiso de los empleados, a las campañas de sensibilización y a las políticas en el lugar de trabajo, en Francia y el Reino Unido se registró una fuerte aceptación del transporte público y de los vehículos eléctricos, mientras que el uso compartido del coche cobró aún más impulso en el Reino Unido.

Próximamente: ***Estas ideas y enfoques contrastados nos están ayudando a identificar las políticas, las inversiones en infraestructuras y las estrategias de participación con mayor potencial para reducir las emisiones generadas por los desplazamientos diarios al trabajo en todos nuestros mercados. Aprovecharemos estos conocimientos para acelerar la transición hacia desplazamientos con menores emisiones de carbono en todas nuestras operaciones.***

Viajes de negocios más conscientes

Las emisiones derivadas de los viajes de negocios se redujeron un 28% en 2025, lo que refleja unas decisiones de viaje más conscientes y un mayor uso de la colaboración virtual. Los desplazamientos en avión, las estancias en hoteles y los desplazamientos en vehículo de los empleados disminuyeron a lo largo del año.

Las empresas reforzaron los procesos de autorización de viajes y aumentaron el uso de opciones con menores emisiones, incluido el tren para los trayectos más cortos.

Próximamente: ***Seguiremos incorporando prácticas que prioricen los viajes en aquellos momentos en los que el contacto presencial genere el mayor valor.***

Acelerar la respuesta con los Proveedores

Las emisiones relacionadas con los proveedores se redujeron en un 30% en 2025, lo que contribuyó de manera significativa a la reducción global de nuestra huella de Alcance 3.

La participación de los proveedores es un factor clave, ya que los bienes y servicios adquiridos representan aproximadamente la mitad de las emisiones de alcance 3.

También hemos aumentado el uso de datos de emisiones específicos de los proveedores hasta abarcar el 17% del gasto global, lo que ha mejorado la visibilidad del rendimiento de los proveedores y ha reforzado nuestra capacidad para impulsar la reducción de emisiones en toda nuestra cadena de valor.

Próximamente: ***Ampliaremos la participación de los proveedores, la cobertura de los datos y la colaboración específica para escalar la reducción de emisiones en toda nuestra cadena de valor.***

Colaboramos con proveedores en Francia, entre ellos Lyreco, para comprender mejor las emisiones asociadas a nuestros socios

Fortalecimiento de la Responsabilidad y Gobernanza Climática

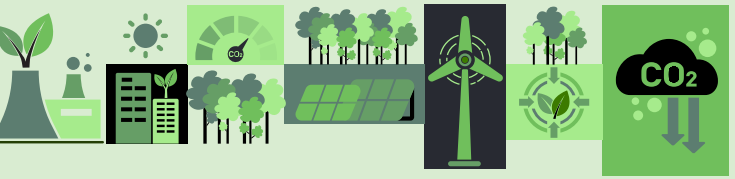
En 2025 reforzamos nuestra base de información sobre sustentabilidad mediante la creación de un equipo específico dedicado a los controles ESG.

El equipo está mejorando la gestión de los datos, la integridad de los informes y los controles internos, al tiempo que aumenta la preparación para cumplir los requisitos normativos y de verificación.

Su labor para armonizar nuestra huella inmobiliaria con el registro de activos fijos ha permitido obtener una visión más completa y sólida de nuestra cartera, lo que refuerza los datos utilizados para gestionar las emisiones y garantizar la preparación para la verificación.

Progreso hacia nuestros objetivos de emisiones

Estamos orgullosos de los avances logrados hasta la fecha, ya que hemos alcanzado más de la mitad de las reducciones necesarias para cumplir nuestros objetivos para 2030 validados por la SBTi.



Alcance de Emisiones	2019 Referencia	2025	Ajuste entre 2019 y la nueva referencia
Alcance 1	21,551	17,446	-19%
Alcance 2 (market-based)	15,831	7,894	-50%
Alcance 3	149,456	115,938	-22%
Total	**186,838**	**141,227**	**-24%**

Metodología del Reporte

Nuestros datos sobre emisiones abarcan 16 mercados clave que representan más del 80% de los ingresos globales, y se utilizan datos sobre ingresos y equivalentes a tiempo completo para estimar las emisiones de los países que no presentan informes. Schneider Electric Advisory Services elabora nuestra huella de emisiones anual de acuerdo con la Norma de Contabilidad y Presentación de Informes Corporativos del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol).

Para obtener más información sobre cómo estamos poniendo en marcha nuestro Plan de Acción Climática con el fin de alcanzar nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030, consulta nuestro Plan de Transición Climático y el Reporte CDP 2026.

Personas y Prosperidad

Cómo crear talento a gran escala y ofrecer un trabajo significativo para todos

Creando Oportunidades para la Prosperidad

En un mercado laboral transformado por la inteligencia artificial, los cambios demográficos y las crecientes brechas de competencias, el acceso a las oportunidades depende de algo más que de la disponibilidad de puestos de trabajo: depende de las competencias, la confianza, la movilidad y el apoyo. En 2025 y 2026, nuestra iniciativa Personas & Prosperidad ayudó a las personas a pasar del potencial a la participación, ampliando las trayectorias profesionales, potenciando el desarrollo de la fuerza laboral y conectando el talento con los sectores en crecimiento donde la demanda es mayor.

A través de MyPath, Experis Academy, alianzas de contratación inclusivas y soluciones responsables basadas en la IA, estamos formando talento a gran escala, ayudando a las personas a desarrollar carreras profesionales sostenibles y permitiendo al mismo tiempo que las organizaciones accedan a la mano de obra cualificada que necesitan.

Basada en los derechos humanos y la dignidad, esta labor convierte el acceso en resultados: una mayor empleabilidad, fuentes de talento más inclusivas, una mayor preparación para el trabajo basado en la IA y un progreso medible para las personas, los clientes y las comunidades.

332,000+

Participantes y antiguos alumnos de MyPath que desarrollan competencias para puestos muy demandados

MyPath®

Participantes de Experis Academy en 12 países europeos en 2025

6,000+

Nuestro Plan de Acción Personas y Prosperidad

Las oportunidades cambian vidas cuando las personas pueden desarrollar las competencias, la confianza y la movilidad necesarias para acceder a un empleo sostenible.

Nuestras cinco iniciativas "Personas y Prosperidad" enfocan nuestros esfuerzos en resultados cuantificables: **la prosperidad económica** fomenta la movilidad económica; **la inclusión** amplía el acceso al talento ignorado; **el desarrollo de competencias** prepara a las personas para los sectores en crecimiento; **el bienestar** ayuda a las personas a tener éxito y a mantenerse comprometidas; y **el impacto social** fortalece las comunidades a través del trabajo, la formación y la colaboración.

En conjunto, estas iniciativas crean una trayectoria de impacto clara: el acceso conduce a las competencias, las competencias refuerzan la empleabilidad, la empleabilidad impulsa la movilidad y la movilidad fomenta la resiliencia de las personas, las empresas y las comunidades.

Todo lo que hacemos se basa en nuestro compromiso con los derechos humanos y la dignidad. Seguimos alineados con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y promovemos activamente los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo declarados internacionalmente.

Nuestras Iniciativas sobre Gente y Prosperidad

Creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos

Oportunidades para Todos

Ayudar a todas las personas a sentirse valoradas, respetadas y empoderadas para dar lo mejor de sí mismas en el trabajo.

Empleabilidad y Prosperidad de Ingresos

Guiar a las personas para adquirir habilidades sostenibles y mejorar su potencial de ingresos en los roles actuales y futuros

Propósito e Impacto

Enfocarse en los valores y la cultura para atraer y retener talento, dar forma al mercado laboral para mejorar el acceso para todos

Actualización, Aprendizaje y Desarrollo

Mejorar las habilidades de las personas mientras los guíamos para conseguir un empleo sostenible

Bienestar, Flexibilidad y Salud Mental

Priorizar el equilibrio de actividades que los trabajadores quieren

Human First, Digital Always

La IA está aumentando el alcance, la velocidad, la coherencia y la comprensión en todo el mundo laboral. Nuestra función es garantizar que la tecnología refuerce el potencial humano: mejorando el acceso, ayudando a las personas a ganar confianza y facilitando la toma de mejores decisiones, sin dejar de dar prioridad a las relaciones, la ética y la responsabilidad.

Predicamos con el ejemplo desarrollando primero nuestra capacidad interna, implantando la IA en toda nuestra empresa, formando a los empleados en su uso práctico y responsable, y creando servicios que mejoren los resultados de los candidatos, los clientes y los empleados.

Al mismo tiempo, colaboramos con los mejores proveedores de soluciones de IA para mejorar la experiencia de selección de miles de candidatos y ampliar las reservas de talento, con el fin de ofrecer más oportunidades a más personas.

El resultado es un modelo impulsado por las personas y potenciado por la tecnología digital que ayuda a ampliar las oportunidades de forma responsable.

123

Herramientas de IA desarrolladas o en fase de desarrollo

30,000

Iniciativas de ManpowerGroup para fomentar la participación de los empleados en la formación sobre IA

8 de 10

Profesionales de ManpowerGroup utilizan la IA en su trabajo diario

6 de 10

Entrevistas con tecnología de IA realizadas fuera del horario laboral que han logrado un índice de satisfacción de los candidatos del 87%

Fomentar la prosperidad económica

La prosperidad crece cuando el trabajo abre el camino hacia la movilidad económica. A través del asesoramiento, el aprendizaje estructurado, la experiencia práctica y el apoyo profesional específico, ayudamos a las personas a acceder a mejores puestos de trabajo, a reforzar su confianza para crear un futuro más sostenible para ellas mismas y sus familias. Para los clientes, esto amplía el acceso a talento motivado y preparado, reduciendo al mismo tiempo el riesgo de contratación y favoreciendo la estabilidad a largo plazo de la fuerza laboral.

Ampliar las reservas de talento en los sectores aeroespacial y de defensa mediante competencias afines

Desafío: La geografía y los métodos tradicionales de selección de personal limitaban el acceso de Babcock International a personal técnico con experiencia para puestos especializados en el ámbito de la defensa.

Acción: Experis Academy abrió nuevas vías de acceso a estos puestos al poner en contacto a Babcock con comunidades profesionales afines, veteranos y personas que abandonaban el servicio militar, y luego utilizó una formación específica para ayudar a los nuevos empleados a aplicar sus habilidades adquiridas a nuevos retos técnicos.

Resultado: Babcock consiguió una plantilla más diversa y con mayor experiencia, preparada para respaldar el crecimiento continuo, mientras que los participantes aprovecharon su experiencia para emprender una nueva trayectoria profesional en el ámbito técnico con posibilidad de movilidad a largo plazo.

Experis Academy transformó la plantilla de Babcock para que incluyera un 33% de exmilitares y veteranos; un 42% de ingenieros de sistemas y un 40% del total de trabajadores procedentes de entornos con movilidad social; y fue galardonada con el Premio al Impacto Social del Año 2023 de la Project Controls Expo.

"Experis Academy te acompaña en un recorrido que te lleva de saber muy poco sobre el puesto a convertirte en una persona segura y capaz, preparada para afrontar nuevas y emocionantes etapas... Anteriormente, presté servicio durante 27 años en las Fuerzas Armadas, en el Cuerpo Real de Logística. La transición de la vida militar a la civil fue todo un reto, pero las oportunidades que me ha brindado Babcock me han dado un nuevo vigor y ganas de triunfar."

– Jim C., Director de Proyectos

Creación de talentos tecnológicos especializados

Desafío: En ámbitos altamente especializados, como la defensa y la ingeniería, la demanda de ingenieros de sistemas cualificados y de personal técnico relacionado supera constantemente a la oferta.

Acción: Experis Academy mantuvo una colaboración de siete años con QinetiQ, en la que combinó una selección de personal específica, formación a medida, experiencia en proyectos reales, tutoría y apoyo continuo para preparar a profesionales con gran potencial procedentes de ámbitos afines, así como perfiles altamente cualificados, de nivel medio y en proceso de reorientación profesional, para puestos especializados.

Resultado: QinetiQ consiguió una fuente confiable de talento técnico especializado, al tiempo que redujo el riesgo asociado a la contratación y aceleró el acceso a las competencias necesarias para trabajos de ingeniería complejos, incluyendo a profesionales capaces de aprovechar con éxito sus competencias transferibles en carreras técnicas con gran demanda.

> **100% de tasa de conversión de los consultores de la Academia a empleados fijos.**

El uso de la inteligencia empresarial para potenciar la empleabilidad a través de MyPath

Desafío: Según el último estudio de ManpowerGroup Perspectiva Global en el Sector de Manufactura, 72% de las empresas manufactureras tiene dificultades para encontrar personal cualificado, ya que la robótica y la fabricación inteligente están transformando las necesidades de mano de obra, mientras que el 45% de los trabajadores del sector manufacturero teme que la IA y la automatización puedan sustituir su puesto de trabajo en los próximos dos años.

Acción: MyPath aprovecha la inteligencia empresarial de ManpowerGroup para identificar cómo la IA está transformando los puestos de trabajo, traducir la demanda en desarrollo formativo específico y ayudar a los trabajadores a comprender hacia dónde se dirige el mercado laboral y cómo adaptarse a esos cambios.

Resultado: MyPath mejora la empleabilidad ayudando a las personas a comprender hacia dónde se dirige el mercado laboral, a desarrollar las competencias necesarias para puestos muy demandados, convertir lo aprendido en movilidad profesional, así como a aprovechar su experiencia para acceder a nuevas carreras técnicas con movilidad a largo plazo.

> **Más de 332,000 participantes y egresados de MyPath; el 67% de la formación en competencias técnicas se centró en disciplinas industriales; el 40% de los participantes de MyPath en todo el mundo participó en programas de formación durante el segundo trimestre de 2026.**

Descubre cómo MyPath ayudó a Saumitra a encontrar el trabajo de sus sueños en Stellantis Torino.

M-Shine: Desarrollo de talento preparado para el futuro a través de empleo, formación y crecimiento profesional

Desafío: Muchos jóvenes en busca de empleo tienen oportunidades limitadas para acceder a puestos de oficina, lo que les dificulta dar el primer paso hacia el desarrollo profesional a largo plazo. Al mismo tiempo, las empresas siguen buscando talento en áreas como la administración, RH, apoyo a ventas y Finanzas, lo que genera la necesidad de crear oportunidades que ayuden a las personas con poca o ninguna experiencia a desarrollar sus competencias, adquirir experiencia práctica y tener éxito en sus carreras profesionales.

Acción: Lanzado en 2017, M-Shine, la implementación de MyPath de ManpowerGroup en Japón, ofrece empleo fijo, formación estructurada y oportunidades de desarrollo profesional en el puesto de trabajo a jóvenes profesionales. El programa apoya a personas con poca o ninguna experiencia previa en el ámbito administrativo y les ayuda a desarrollar las habilidades necesarias para alcanzar el éxito profesional a largo plazo.

Resultado: M-Shine crea oportunidades de empleo significativas, mejora las competencias y la empleabilidad mediante la formación continua, crea reserva de talento sostenible para las empresas y fomenta la participación a largo plazo en el mercado laboral y el desarrollo profesional.

Cómo crear una fuerza laboral más inclusiva

Las estrategias de inclusión en la fuerza laboral amplían las oportunidades y refuerzan los resultados empresariales. Al ampliar el acceso, rediseñar los sistemas de contratación y fomentar la promoción profesional, las empresas pueden crear canales de reclutamiento más sólidos, mejorar la representación y competir de forma más eficaz por el talento.

Ampliar las reservas de talento con un objetivo claro: un proceso de 5 años

Desafío: Un importante fabricante europeo de energía eólica necesitaba resolver los retos sistémicos relacionados con la composición de su plantilla, al tiempo que mantenía los volúmenes de contratación en un mercado global altamente competitivo.

Acción: Talent Solutions RPO desarrolló un protocolo de selección global, incorporó recursos específicos dentro de la organización del cliente e implementó un modelo de gobernanza conjunta para evaluar y optimizar de forma continua la contratación, el apoyo y la promoción de las mujeres en todos los niveles.

Resultado: Entre 2021 y 2026, Talent Solutions contribuyó a aumentar la representación femenina en toda la organización, pasando del 8% a más del 38%, lo que convirtió la inclusión en una ventaja cuantificable tanto para la empresa como para la marca.

Un panel de control en tiempo real ofrecía visibilidad sobre la evolución de los candidatos, lo que permitía una mejora continua y ayudaba a los responsables a convertir los objetivos en avances cuantificables.

Este recorrido de cinco años ha demostrado cómo el reclutamiento selectivo, la gobernanza y el diseño de la fuerza laboral pueden ampliar las reservas de talento cualificado, reforzar las reservas de líderes y hacer que la representación pase de ser una aspiración a un progreso cuantificable.

La presencia femenina pasó del 8% a más del 38%; el volumen medio de contrataciones anuales osciló entre 6,000 y 8,000 personas; el plan estratégico de 5 años abordó la contratación y el desarrollo del talento, desde las descripciones de los puestos hasta las bolsas de talento y la formación estructurada.

Ampliar las vías de acceso al liderazgo para las mujeres

Desafío: Para garantizar que las trayectorias de liderazgo reflejen el carácter global de la organización, es necesario un desarrollo planificado, visibilidad y apoyo para las mujeres en todas las regiones y unidades de negocio.

Acción: En 2024, ManpowerGroup LATAM puso en marcha el Programa de Empoderamiento de la Mujer, que combina formación presencial y en línea, oportunidades de tutoría y herramientas prácticas de liderazgo para ayudar a las compañeras a desarrollar su confianza, sus capacidades y su visibilidad.

Resultado: Los participantes reforzaron la confianza en sí mismos, ampliaron sus redes de contactos y adquirieron herramientas prácticas para aumentar su impacto profesional y gestionar su desarrollo profesional con autenticidad y determinación.

Los más de 300 participantes en Latinoamérica durante el primer año señalaron un aumento de la confianza, la visibilidad y la capacidad de liderazgo con una expansión global a través del Catálogo de Formación de ManpowerGroup; Grupo Conjunto Europeo respaldado por ocho líderes regionales.

Acelerar el Desarrollo de Competencias

A medida que crecen los sectores de la fabricación avanzada, los semiconductores, las infraestructuras energéticas y las industrias basadas en la IA, el desarrollo de competencias se está convirtiendo en una prioridad estratégica para los trabajadores. ManpowerGroup colabora con empresas, centros educativos, socios tecnológicos y organizaciones del sector público para crear reservas de talento que se ajusten a la demanda real del sector, ayudando a las personas a adquirir competencias demandadas en el mercado y, al mismo tiempo, contribuyendo al crecimiento de las industrias. Mientras que la prosperidad económica se centra en cómo el trabajo mejora la vida de las personas, el desarrollo de competencias se centra en cómo las personas y las industrias se preparan para lo que está por venir. Estas colaboraciones traducen la demanda en formación práctica, conectando a las personas con las competencias que más necesitan las industrias.

Desarrollo de talento en el sector de los semiconductores a través de la colaboración

Desafío: A medida que crece la demanda en los ámbitos de la IA, la computación en la nube, los vehículos eléctricos, la fabricación avanzada y las infraestructuras digitales, las empresas necesitan una mayor reserva de talento cualificado para puestos de ingeniería, técnicos, de fabricación y operativos.

Acción: A través de nuestra colaboración con el Centro para la Fabricación Avanzada y las Cadenas de Suministro del Foro Económico Mundial, junto con SEMI.org y las alianzas con Junior Achievement y centros educativos de EE. UU., ManpowerGroup está contribuyendo a conectar a los socios del sector industrial, el ámbito educativo y el desarrollo laboral para adaptar la formación a la demanda de talento en el sector de los semiconductores, creando rutas más claras desde la toma de contacto inicial hasta la formación técnica, los programas de aprendizaje, las prácticas y el empleo.

Resultados: Los estudiantes, trabajadores y empresarios disponen de opciones más claras para acceder a carreras profesionales en el sector de los semiconductores gracias a la familiarización temprana con el sector, los colegios comunitarios, los cursos técnicos y una planificación de la fuerza laboral adaptada a la demanda real del mercado.

En colaboración con el programa «Quick Start Semi» de Intel, hemos apoyado a más de 300 universidades y centros de formación en el desarrollo de profesionales especializado en semiconductores y hemos incorporado a cientos de trabajadores a puestos con miras de crecimiento, lo que contribuye al compromiso SmartStart del Foro Económico Mundial (WEF) de mejorar las competencias de un millón de personas en EE. UU. para apoyar al sector de los semiconductores, que se encuentra en pleno crecimiento.

En la Reunión Anual de 2026, lanzamiento oficial de SmartStart: Becky Frankiewicz, junto con los gobernadores de Míchigan y Kentucky, habla sobre cómo la educación, la industria y el gobierno están colaborando para convertir la ambición en acción.

"La colaboración es el factor multiplicador: el Foro Económico Mundial ayuda a reunir a los líderes en torno a una agenda común en materia de talento; SEMI conecta el ecosistema de los semiconductores; Junior Achievement inspira al talento del futuro; y ManpowerGroup contribuye a traducir la demanda del sector en soluciones de personal que abren vías hacia una carrera profesional."

– Ruth Harper, Directora de Marketing y Sustentabilidad de ManpowerGroup

Experis España, presente en la AWS Summit de Madrid, organiza el hackatón PartyRock en la Zona de Estudiantes y reúne a los estudiantes para explorar cómo la IA está transformando el futuro del trabajo, creando nuevos requisitos de competencias y abriendo caminos para la próxima generación de talentos.

Formación de talento con conocimientos de plataformas para el crecimiento tecnológico global

Desafío: A medida que SAP, AWS, Microsoft y otras plataformas tecnológicas globales se convierten en una infraestructura empresarial esencial, las empresas necesitan profesionales capaces de implementar, mantener y mejorar estos sistemas.

Acción: ManpowerGroup colabora directamente con los principales proveedores tecnológicos para formar profesionales preparados para trabajar con estas plataformas, adaptar la formación a oportunidades de empleo específicas y acelerar el tiempo necesario para alcanzar la productividad.

Resultado: Los clientes obtienen un acceso más rápido a profesionales tecnológicos cualificados, mientras que los participantes desarrollan competencias vinculadas a trabajos de transformación digital de alto crecimiento.

Más de 6,000 participantes en la Experis Academy en 12 países europeos; se prevén más de 1,800 puestos de trabajo relacionados con AWS en Aragón; Experis España ha recibido el reconocimiento del Ministerio de Educación de España; Programas de formación con contrato de trabajo garantizado centrados en SAP en Italia y Grecia.

Capacitación en IA para el nuevo mundo laboral

Desafío: La adopción de la IA requiere confianza, capacidad y un uso responsable por parte de toda la fuerza laboral.

Acción: ManpowerGroup lanzó un programa global de formación en IA, integró herramientas en los flujos de trabajo diarios e impulsó más de 120 iniciativas centradas en la IA para optimizar procesos, ofrecer soluciones a los clientes y mejorar la experiencia de candidatos y colaboradores.

Resultado: Los empleados están pasando de la fase de conocimiento a la adopción práctica, fortaleciendo así la capacidad de la organización para ofrecer externamente soluciones de talento impulsadas por una IA responsable.

Más de 4,200 empleados completaron una formación integral; más de 30,000 sesiones y módulos de formación individuales; el 81% de los empleados de ManpowerGroup utiliza herramientas de IA a diario.

Generar Impacto Social

El trabajo con propósito es un catalizador para el cambio positivo. A través de nuestra red global, los programas y alianzas de ManpowerGroup ayudan a las personas a adquirir competencias, acceder a oportunidades y contribuir a comunidades más sostenibles e inclusivas, ampliando así el alcance del impacto: desde la empleabilidad individual hasta una mayor resiliencia comunitaria.

Impulsando la Conciencia Climática Laboral

Desafío: La concienciación sobre el clima se está convirtiendo en una competencia clave para la fuerza laboral, a medida que empleados, trabajadores temporales y clientes vinculan los objetivos de sostenibilidad con las tareas cotidianas y la toma de decisiones.

Acción: **L'Essentiel Climat** es una iniciativa lanzada por Manpower Francia en colaboración con AXA Climate con motivo del Día de la Tierra 2025, ofrece módulos de formación digital breves y accesibles sobre cambio climático, biodiversidad, contaminación por plásticos, desperdicio de alimentos y huella de carbono.

Resultado: Al hacer accesible la educación climática a gran escala, el programa fomenta la preparación de los candidatos y colaboradores de ManpowerGroup, al tiempo que ayuda a los clientes a vincular los objetivos de sostenibilidad con el trabajo diario.

Casi 1,900 visitantes únicos; 12 módulos educativos; más de 3,200 visualizaciones.

Creando un futuro con más oportunidades laborales

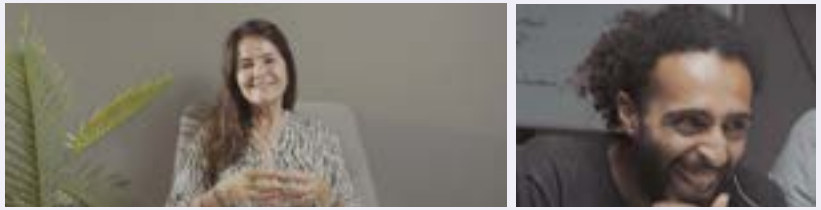
Desafío: Para las personas que salen de prisión, el acceso al trabajo puede ser un puente fundamental hacia la estabilidad y la reintegración en la comunidad. Uruguay presenta una de las tasas de reincidencia más altas de la región: aproximadamente 7 de cada 10 personas liberadas regresan a prisión en un plazo de tres años..

Acción: En 2023, mediante una alianza con la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), ManpowerGroup implementó programas diseñados para vincular a las personas con servicios de apoyo al empleo tanto antes como inmediatamente después de su liberación.

La iniciativa "Second Chance" llevó a ManpowerGroup al complejo penitenciario más grande de Uruguay para impartir talleres de empleabilidad y establecer un diálogo y mecanismos de apoyo previos a la salida.

Asimismo, se desarrolló un programa complementario junto con INEFOP, denominado *Breaking Down Stigma* (Derribando el Estigma), con el objetivo de ampliar las oportunidades de formación profesional a través de su red de empresas y organizaciones afiliadas.

Resultado: Los programas Second Chance y Breaking Down Stigma crean un puente entre el encarcelamiento y el empleo, conectando con las personas antes de su liberación y manteniendo el contacto durante el periodo crítico de cuatro días posterior a la misma.



Se entrevistó a los participantes sobre sus experiencias con Breaking Down Stigmas, un programa que apoya la integración laboral de personas que estuvieron encarceladas.

Puente a la Inclusión amplió su labor a nivel nacional en 2025; se trata de un programa financiado por INEFOP, para el cual se están estableciendo métricas de desempeño con el fin de cuantificar el impacto y orientar su expansión.

En 2026, estas iniciativas se ampliaron con **Puente a la Inclusión,** un programa de alcance nacional financiado por INEFOP destinado a extender el programa de talleres.

En conjunto, estas iniciativas demuestran cómo las vías de acceso al empleo pueden reducir barreras, fomentar la dignidad y crear modelos escalables de impacto social a través del trabajo.

A través de todos estos programas, ManpowerGroup ayuda a desarrollar talento a gran escala: conectando a las personas con el empleo, preparándolas para sectores en crecimiento y construyendo mercados laborales más inclusivos y resilientes. Al alinear el acceso, las competencias y las oportunidades, ayudamos a las personas a construir carreras sostenibles, contribuyendo así a que clientes y comunidades se preparen para el futuro del trabajo.

Principios de Gobernanza

Establecer altos estándares éticos para nuestra industria

Nuestro Objetivo

La confianza es la base de nuestro negocio. Mediante una gobernanza sólida, una conducta ética, una gestión responsable de los riesgos y una comunicación transparente, trabajamos cada día para ganarnos esa confianza de nuestro personal, clientes, socios, inversores, proveedores y comunidades. Al integrar la rendición de cuentas en nuestras decisiones y operaciones, aspiramos a liderar nuestro sector con integridad y generar valor a largo plazo para todas las partes interesadas.

Nuestro Plan

Con operaciones en más de 70 países y territorios y relaciones con cientos de miles de empleadores, nuestras iniciativas de gobernanza tienen un alcance global y una relevancia práctica. Integramos una gobernanza sólida en toda nuestra actividad, con especial énfasis en las áreas fundamentales para la confianza, la resiliencia y el crecimiento responsable: gobierno corporativo, gestión de riesgos, ética e integridad, seguridad de la información y privacidad de datos, y relación con las partes interesadas. En estos ámbitos, estamos reforzando la rendición de cuentas, la supervisión y la transparencia para garantizar que nuestras prácticas de gobernanza se traduzcan en acciones consistentes en todos los mercados.

Nuestras Iniciativas de Gobernanza

Gobierno Corporativo

Un buen gobierno fomenta la rendición de cuentas y fortalece la toma de decisiones.

Acción: Integramos la supervisión de la sustentabilidad en los niveles más altos de ManpowerGroup. Nuestro Comité de Gobierno y Sustentabilidad analiza las tendencias, el desempeño y la divulgación de información en materia de sostenibilidad y normativa, mientras que el Comité de Auditoría respalda la supervisión de los riesgos corporativos. Nuestro Comité Directivo de ESG, dependiente del Consejo de Administración, reporta directamente al CEO.

Resultado: Esta estructura de gobierno refuerza la rendición de cuentas, vincula la sustentabilidad con el desempeño corporativo y mantiene a la dirección enfocada en los temas más relevantes para la creación de valor a largo plazo.

Gestión de riesgos

Gestionar los riesgos con disciplina ayuda a proteger nuestro negocio, a las partes interesadas y la resiliencia a largo plazo.

Acción: Utilizamos un marco global y coherente de Gestión de Riesgos Corporativos (supervisado por el Consejo de Administración, alineado con el marco COSO y coordinado a través de los Servicios de Asesoría de Auditoría) para identificar, evaluar y responder a los riesgos en constante evolución. Nuestro proceso de evaluación de riesgos climáticos sigue el marco del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD) y se describe detalladamente en nuestro Plan de Transición Climática. Puede consultarse información adicional en nuestra divulgación sobre cambio climático ante CDP; en 2026 se cumplirá nuestro 16° año de presentación de informes.

Resultado: Integrar los riesgos relacionados con la sustentabilidad en la gestión de riesgos empresariales (ERM) fortalece nuestra capacidad para anticiparnos a los cambios normativos y los relacionados con los clientes, la fuerza laboral, la cultura, el clima que puedan afectar a nuestro negocio y nuestras partes interesadas.

Ética e Integridad

Nuestra influencia global nos brinda tanto la oportunidad como la responsabilidad de promover una conducta empresarial ética.

Acción: Promovemos prácticas laborales responsables a través de nuestros compromisos en materia de derechos humanos, normas éticas de contratación y nuestra participación en el programa: **Business & Human Rights Accelerator** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En 2026, nos unimos a este programa para evaluar nuestras políticas de derechos humanos y sistemas de reporte, así como para elevar el nivel de nuestra ejecución y medición.

Resultado: Este trabajo complementa nuestro papel como miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, respalda los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y refuerza nuestro compromiso con el trato justo de los trabajadores, la contratación ética y el acceso a un trabajo digno para las poblaciones vulnerables.

Código de conducta y ética empresarial

Acción: Establecemos expectativas claras en materia de conducta ética a través de nuestro Código Global de Conducta y Ética Empresarial, el Código de Conducta para Proveedores y la línea directa de ética empresarial disponible las 24 horas, los 7 días de la semana. Como reflejo de nuestra presencia global, tanto el código como la línea directa están disponibles en más de 20 idiomas, lo que los hace accesibles para empleados, proveedores, socios y terceros en todos los mercados.

Resultado: Estas herramientas ayudan a las personas a comprender nuestras normas, plantear inquietudes y fomentar una conducta empresarial ética y coherente en todos los mercados. Los informes recibidos a través de la línea directa son revisados por el equipo de Ética y Cumplimiento y compartidos con el Comité de Auditoría del Consejo de Administración, lo que refuerza la supervisión y la rendición de cuentas.

IA Ética e Innovación

Acción: En 2024, evolucionamos nuestro Comité de IA Ética y establecimos AIDA, un marco de gobernanza para IA, datos, análisis e innovación con el fin de evaluar, priorizar, probar y escalar nuevas tecnologías y soluciones basadas en datos de manera responsable. AIDA reúne a representantes de diversas áreas como: Innovación Global, Análisis, Tecnología, Seguridad de la Información, Privacidad, Legal, liderazgo regional, líderes funcionales y de negocio, y representantes empresariales para orientar la innovación mediante una gobernanza y supervisión claras.

Resultado: AIDA nos ayuda a avanzar con mayor rapidez y una supervisión adecuada, reducir la duplicidad, fomentar la experimentación responsable y brindar a los clientes la confianza de que las innovaciones emergentes han sido evaluadas en cuanto a consideraciones éticas e impacto empresarial.

Seguridad de la información y privacidad de datos

Proteger la información es esencial para mantener la confianza en un mundo cada vez más digital.

Acción: Fortalecemos la preparación de nuestros colaboradores mediante campañas de concientización, capacitación digital sobre protección de datos, privacidad y seguridad de la información, simulaciones de phishing y procesos claros para el escalamiento de incidentes. Nuestra Política de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información establece los procesos de comunicación y escalamiento para eventos relacionados con la privacidad.

Resultado: Nuestro marco global de seguridad de la información, alineado con la norma ISO 27001, ayuda a proteger la información que se nos confía, fortalece la preparación de los empleados y refuerza la confianza de clientes, asociados, empleados y socios.

Participación y reconocimiento de las partes interesadas

Escuchar a las partes interesadas nos ayuda a comprender las expectativas, los temas emergentes y las acciones más importantes.

Acción: Interactuamos periódicamente con inversores, empleados, clientes, asociados, órganos de gobierno y otras partes interesadas para comprender las expectativas cambiantes y los asuntos de mayor relevancia para nuestro negocio. Asimismo, participamos en foros y alianzas del sector que contribuyen a fomentar mercados laborales responsables, inclusivos y sostenibles.

Resultado: Este proceso de diálogo, incluida nuestra reciente Evaluación de Doble Materialidad, fundamenta nuestra estrategia de sostenibilidad, fortalece la transparencia y contribuye a garantizar que nuestros informes reflejen los temas de mayor relevancia para las partes interesadas y para la resiliencia del negocio a largo plazo.

Reconocimiento Global

Somos reconocidos de manera constante por nuestras prácticas empresariales éticas y responsables, así como por nuestro compromiso de impulsar un cambio positivo.

Entre los reconocimientos corporativos recibidos durante el último año se encuentran:

Manpower reconocidos como Star Performer y Leader en tres evaluaciones PEAK Matrix® 2026 de Everest Group sobre Talento Contingente y Soluciones Estratégicas en Estados Unidos.

Experis fue reconocida como Leader por Everest Group en la evaluación U.S. IT Contingent Talent and Strategic Solutions PEAK Matrix® Assessment 2026.

Talent Solutions RPO fue reconocida como Global Leader en la evaluación Recruitment Process Outsourcing (RPO) Services PEAK Matrix® de Everest Group por 16.º año consecutivo.

Talent Solutions TAPFIN fue reconocida como Global Leader en Soluciones de Gestión de Fuerza Laboral Contingente (CWM) y Contratación de Servicios (SOW) en la evaluación PEAK Matrix® 2025 de Everest Group.

Reconocidos por **TIME** como una de las **Empresas Más Sostenibles del Mundo en 2024, 2025 y 2026.**

Fuimos la primera empresa de nuestra industria en lograr que nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030 fueran validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi), como parte de nuestra transición hacia cero emisiones netas para 2045 o antes.

Obtuvimos la categoría **Gold de EcoVadis,** ubicándonos **entre el 5% de las empresas mejor evaluadas y el 1% de las empresas de nuestra industria**

Obtuvimos una **calificación ESG de A** de MSCI, lo que demuestra sólidas capacidades de gestión ESG frente a otras empresas de la industria.

Reconocidos como una de las **Empresas Más Éticas del Mundo por 17.ª ocasión,** más veces que cualquier otra organización de la industria.

Obtuvimos el **primer lugar en el ranking 2026 de Forbes de las Mejores Empresas de Trabajo Temporal de Estados Unidos.**

Reconocidos como una de las **empresas líderes a nivel mundial en inclusión de personas con discapacidad a través del Disability Index®.**

KPIs y Declaraciones

ManpowerGroup Indicadores de Desempeño ESG 2025

Salvo que se indique lo contrario, los datos representan el 100% de la operación global

Datos Demográficos de los Empleados

Empleados de todo el mundo, equivalente a tiempo completo (FTE)	25,400
Empleados representados por sindicatos, comités de empresa y/o convenios colectivos[1]	68%

Distribución Global de Colaboradores

Por Región		Por Rango de Edad		Por Nivel	
América	33%	18-35	42%	Liderazgo Directivo y Global	0.3%
Asia-Pacífico y Oriente Medio	17%	36-49	36%	Alta Dirección	1%
Norte de Europa	16%	50+	22%	Liderazgo	5%
Sur de Europa	33%			Gestión funcional y de campo	16%
				Contribuyente Individual	78%

Fuerza Laboral Global - Representación Femenina

	2023	2024	2025
Liderazgo Global	34%	36%	34%
Todos los Roles de Gerente	57%	58%	56%
Todos los Niveles de la Organización	61%	62%	65%
Nuevas Contrataciones[1]	56%	55%	53%
Promociones[1]	74%	67%	66%

Cultura y Capacidades

	2023	2024	2025
Puntuación del Índice de compromiso de los empleados[2]	71%	71%	70%
Inversión total en desarrollo de empleados (millones $USD)	$17	$17	$18.5
Promedio de horas en capacitación y Desarrollo por FTE[3]	18	16	16
Empleados que participan en programas de capacitación y desarrollo	100%	100%	100%
Puestos ocupados a través de promociones internas[4]	52%	52%	61%
Rotación Total – en todos los niveles[5]	29%	33%	35%
Rotación Voluntaria – en todos los niveles[5]	19%	20%	20%
Rotación Total– nivel Gerencia y superior[4]	19%	14%	13%
Rotación Voluntaria – nivel Gerencia y superior[4]	11%	8%	7%

Indicadores de Desempeño de Salud y Seguridad

	2023	2024	2025
Mercados con certificación de salud y seguridad (% Ingresos mundiales)[6]	47%	47%	41%
Tasa de ausentismo de empleados (ausencias no planificadas como el porcentaje del total de días de trabajo programados)[1, 7]	3	4	6
Tasa de incidentes registrables de empleados (número de incidentes registrados entre empleados por millón de horas trabajada)[1, 8]	5	4	8
Tasa de incidentes con tiempo perdido de empleados (número de evento de lesiones con tiempo perdido entre los empleados por millón de hora trabajada)[1, 9]	2	2	4
Tasa de incidentes registrables de los asociados (número de eventos de lesiones registradas entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas)[1, 10]	18	18	19
Tasa de incidentes asociada con tiempo perdido (número de eventos de lesiones con tiempo perdido entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas)[1, 10]	15	14	14

ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2025

Inversión de Impacto Social

	2023	2024	2025
Inversión en Capacitación de Asociados (millones $USD)[1]	$49.0	$41.5	$43.1
Los asociados participaron en programas de capacitación y desarrollo de habilidades[1]	233,131	202,571	209,130

Confianza y Transparencia

	2023	2024	2025
Empleados capacitados en políticas de ética[11]	100%	100%	100%
Puntuación Neta del Promotor del Cliente (NPS)[12]	41	48	50
Puntuación Neta del Promotor Asociados (NPS)[13]	52	57	57
Número de Países evaluados por EcoVadis[14]	25	25	24
Porcentaje de Negocio Representado por los Países Evaluados[14]	88%	86%	86%
Porcentaje de mercados clave evaluados por EcoVadis[14]	92%	88%	88%

Desempeño Ambiental

	2023	2024	2025
Mercados con certificación ISO14001 (% Ingresos mundiales)[6]	22%	22%	46%
Consumo Total de Energía (MWh)	135,237	117,834	141,618
Consumo de energía No Renovable (MWh)	120,488	100,357	124,316
Consumo de energía Renovable (MWh)	14,749	17,478	17,302
Porcentaje de energía procedente de fuente renovables en mercados clave[1]	43%	46%	44%
Operaciones Directas (Alcance 1) GHG emisiones (tCO2e)	19,682	17,247	17,446
Operaciones Indirectas (Alcance 2 location-based) GHG emisiones (tCO2e)	12,268	9,974	9,387
Operaciones Indirectas (Alcance 2 market-based) GHG emisiones (tCO2e)	11,280	8,124	7,894
Cadena de valor Indirecta (Alcance 3) GHG emisiones (tCO2e)[15]	98,719	126,723	115,938
Alcance 1 + 2 (market-based) emisiones por millón de dólares de ingresos	1.64	1.42	1.41
Alcance 1 + 2 (market-based) emisiones por FTE	1.11	0.95	1.00
Consumo de agua (MIO m3)	0.29	0.12	0.24
Total de residuos generados (t)[16]	3,647	1,654	3,553
Porcentaje de residuos reciclados	60%	54%	66%

ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2025

Notas sobre los Datos de Desempeño

1. En mercados clave que representan aproximadamente el 80% de la población activa y los ingresos globales.
2. Nuestra nueva encuesta para todos los empleados, "Amplify Your Voice", utiliza un nuevo formato para medir el compromiso de los empleados: las puntuaciones de 1 a 5 se expresan como un porcentaje, con base en la respuesta promedio.
3. Incluye las horas de capacitación en línea a través de la plataforma PowerYou, así como el tiempo dedicado por todos los empleados a nivel mundial a la capacitación anual sobre ética y privacidad de datos.
4. Para los niveles gerenciales y de liderazgo.
5. Un porcentaje significativo de nuestros puestos corresponde a niveles iniciales, por lo que prevemos una alta rotación, ya que estos empleos suelen representar una vía hacia otras oportunidades profesionales.
6. Porcentaje de los ingresos globales generado en países que cuentan con sistemas de gestión certificados.
7. En mercados clave donde se realiza el seguimiento de estos datos, que representan aproximadamente el 60% de los empleados a nivel mundial. Las tasas de ausentismo varían significativamente entre países, desde 0 hasta 12. En algunos países no se registran datos de ausentismo, incluido Estados Unidos, donde nuestra política de Tiempo Libre Remunerado (PTO) permite a los empleados tomar tiempo libre, programado o no programado, según sea necesario y por cualquier motivo.
8. La definición de "incidente de lesión registrable" varía considerablemente entre países. Algunos requieren reportar cualquier incidente, por menor que sea, mientras que otros solo reportan aquellos que requieren tratamiento médico o que resultan en tiempo de trabajo perdido.
9. Datos consolidados a partir de la información reportada por mercados clave, que representan aproximadamente el 60% de los asociados en asignación. Los datos de 2024 se reformularon para reflejar los valores reales, ya que anteriormente incluían valores estimados.
10. Todos los empleados internos de ManpowerGroup deben completar anualmente la capacitación sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup, la Política Anticorrupción y los estándares de seguridad de la información y privacidad de datos.
11. Promedio ponderado del NPS de clientes de Manpower y Experis en mercados clave.
12. Promedio ponderado del NPS de asociados de Manpower y profesionales de Experis en mercados clave.
13. Esto representa el total acumulado de países que han sido evaluados por EcoVadis en años anteriores y no el número de evaluaciones realizadas en un año específico.
14. El Alcance 3 incluye los impactos indirectos derivados del consumo de energía en oficinas y flotillas, los viajes de negocios, los traslados de los empleados y las emisiones estimadas por el trabajo desde casa. En 2025 se realizó un recálculo del año base para mejorar la comparabilidad de los datos.
15. Los residuos peligrosos no aplican a nuestras operaciones.

Índice de Divulgación GRI

The 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 empresas 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.

Declaración de Uso	ManpowerGroup Inc. ha reportado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, con referencia a los Estándares GRI.
GRI 1 Utilizado	GRI 1: Fundación 2021
Estándares sectoriales GRI aplicable(s)	Ninguno

Indicadores GRI		**Reportes de ManpowerGroup**
GRI 2: Información General 2021		
2-1	Detalles Organizacionales	2026 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates
2-2	Entidades incluidas en la publicación de memorias de sostenibilidad de la organización	2026 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup 2025 CDP Report, 2026 CDP Report
2-3	Periódo del reporte, frecuencia y punto de contacto	Los datos se comunican anualmente. Los datos de los indicadores de desempeño corresponden al año natural 2025. El resto de la información abarca las actividades realizadas hasta la fecha de publicación, en septiembre de 2026. Contacto: Natalie Lau, Directora Global de ESG, Correo: Natalie.Lau@manpowergroup.com
2-4	Reformulación de la información	2025-26 Sustainability Report - Planet ManpowerGroup 2025 CDP Report, 2026 CDP Report
2-5	Garantía Externa	La información financiera ha sido verificada por un auditor externo.
2-6	Actividades, Cadena de Valor y otras relaciones de negocios	2026 Annual Report Form 10-K ManpowerGroup ESG Perspectives - Sourcing and Supply Chain
2-7	Empleados	2025-26 Sustainability Report - Key Performance Data Table - Employee Demographics 2026 Annual Report Form 10-K
2-9	Estructura y composición de Gobierno	2025-26 Sustainability Report - Corporate Governance

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Reportes de ManpowerGroup
2-13	Delegar la responsabilidad de gestionar impactos	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Corporate Governance
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Message From Our Leaders
2-23	Compromisos Políticos	ManpowerGroup Code of Business Conduct and Ethics ManpowerGroup Human Rights Policy
2-24	Incorporación de los compromisos políticos	ManpowerGroup Code of Business Conduct and Ethics ManpowerGroup Human Rights Policy Perspectivas de Sustentabilidad de ManpowerGroup - Human Rights ManpowerGroup Supply Chain Business Partner Policy
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas	ManpowerGroup Business Ethics Hotline
2-28	Membresías en asociaciones	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Global Alignment & Collaboration
2-29	Enfoque de Participación de las partes interesadas	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Stakeholder Engagement Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Stakeholder Engagement
GRI 3: Temas Principales 2021		
3-1	Proceso para determinar los temas importantes	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Stakeholder Engagement Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Stakeholder Engagement
3-2	Lista de temas materiales	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Stakeholder Engagement Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Stakeholder Engagement
3-3	Gestión de temas importantes	El enfoque de gestión para cada tema material se incluye dentro de cada una de las Perspectivas ESG de ManpowerGroup que se pueden encontrar en la parte inferior de nuestra página Sustainability Reports and Policies .
GRI 102: Cambio climático 2025		
102-1	Plan de transición para la mitigación del cambio climático	ManpowerGroup Climate Transition Plan
102-3	Transición justa	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Culture & Capabilities
102-4	Objetivos y avances en la reducción de emisiones de GEI	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance ManpowerGroup 2025 CDP Report, 2026 CDP Report ManpowerGroup Climate Transition Plan

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Reportes de ManpowerGroup
GRI 102: Cambio climático 2025		
102-5	Alcance 1 Emisiones de GEI	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
102-6	Alcance 2 Emisiones de GEI	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
102-7	Alcance 3 Emisiones de GEI	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
102-8	Intensidad de las emisiones de GEI	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
GRI 103: Energía 2025		
103-1	Políticas y compromisos energéticos	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet ManpowerGroup Climate Transition Plan Perspectivas de Sustentabilidad de ManpowerGroup - Environment
103-2	Consumo de energía dentro de la organización	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
103-4	Intensidad energética	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
103-5	Reducción del consumo de energía	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Planet, Datos clave de rendimiento - Environmental Performance
GRI 201: Desempeño económico de 2016		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	2026 Annual Report Form 10-K
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el clima se divulgan en nuestra respuesta anual a CDP. 2026 CDP Report
GRI 203: Impactos económicos indirectos de 2016		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Human Rights and Human Capital
GRI 205: Anticorrupción 2016		
205-1	Operaciones evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción	El equipo global de Servicios de Asesoría en Auditoría de ManpowerGroup lleva a cabo un análisis anual del perfil de riesgo país —que incluye el riesgo de corrupción— en todos los países donde opera la compañía.
205-2	Comunicación y formación sobre la lucha contra la corrupción y las medidas adoptadas	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026- Principles of Governance, Datos clave de rendimiento - Trust & Transparency Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Ethics
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	En 2025, no hubo incidentes confirmados de corrupción.

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Reportes de ManpowerGroup
GRI 401: Empleo 2016		
401-1	Contrataciones y rotación de empleados	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Employee Demographics, Culture & Capabilities
401-3	Licencia Parental	Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Health and Safety
	Compromiso de los Empleados	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Culture & Capabilities
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018		
403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud operacional	Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Health and Safety
403-2	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Health and Safety
403-5	Formación, seguridad y salud de los trabajadores	Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Health and Safety
403-6	Promoción de la salud de los empleados	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Health & Safety Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Health and Safety
403-7	Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional relacionado con el ámbito comercial	Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Health and Safety
403-9	Impactos en la seguridad relacionados con lesiones laborales y directamente vinculados a las relaciones comerciales.	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Health & Safety
GRI 404: Capacitación y Educación 2016		
404-1	Promedio de horas de capacitación al año por empleado	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento- Culture & Capabilities
404-2	Programas de actualización y gestión de carrera	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Culture & Capabilities
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016		
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento- Employee Demographics 2026 Annual Report Form 10-K 2026 Proxy Statement
405-2	Remuneración de mujeres y hombres	Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging

Índice de Divulgación GRI

Indicadores GRI		Reportes de ManpowerGroup
GRI 406: No Discriminación 2016		
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas	Como se indica en nuestro Código de Conducta y Ética Comercial, alentamos a todos los empleados a informar sus inquietudes a sus gerentes a través de nuestra Ethics Hotline 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. No requerimos que los empleados lleven reclamos de acoso sexual a arbitraje privado.
GRI 413: Comunidades Locales 2016		
413-1	Operaciones con programas de desarrollo y participación de la comunidad local	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Human Rights y Human Capital
GRI 415: Política Pública 2016		
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 2025, ManpowerGroup no hizo ninguna contribución política.
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016		
418-1	Reclamaciones fundamentadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes y pérdida de datos	2026 Annual Report Form 10-K

Índice de divulgación de las Métricas del Capitalismo de Grupos de Interés

ManpowerGroup anteriormente reportaba conforme a las Métricas del Capitalismo de Grupos de Interés (SCM) del Foro Económico Mundial (WEF), que contribuyeron a impulsar una base común para la presentación de informes de sostenibilidad. A medida que el WEF y el panorama más amplio de los estándares de reporte respaldan cada vez más al Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) como referencia global para la divulgación de información sobre sostenibilidad, estamos enfocando nuestros esfuerzos de reporte en prepararnos para la alineación con el ISSB. Consideramos que este enfoque mejorará la consistencia, comparabilidad y utilidad de nuestra información para la toma de decisiones, al tiempo que nos permitirá responder a las cambiantes expectativas de los grupos de interés y a los requisitos regulatorios.

Índice de Divulgación SASB

La Junta de Normas de Contabilidad de Sustentabilidad (SASB) 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 2023-12.

Métricas Contables		Reportes de ManpowerGroup
Seguridad de Datos		
SV-PS-230a.1	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de datos	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Principles of Governance
SV-PS-230a.2	Descripción de las políticas y prácticas relacionadas con la recopilación, el uso y la conservación de info. del cliente	ManpowerGroup Global Privacy Note
SV-PS-230a.3	(1) Número de brechas de seguridad de datos, (2) porcentaje que (a) afecta a información empresarial confidencial de los clientes y (b) constituye una brecha de datos personales, (3) número de (a) clientes y (b) personas afectadas.	Cualquier brecha significativa en la seguridad de los datos se divulgaría en Reporte Anual 2026 Formulario 10-K. En 2025, no sufrimos brechas significativas en la seguridad de los datos y no se vieron afectados datos de clientes.
Diversidad y Compromiso de la Fuerza Laboral		
SV-PS-330a.1	Porcentaje de (1) género y (2) representación de grupos de diversidad para (a) la dirección ejecutiva, (b) la dirección no ejecutiva y (c) el resto de empleados.	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Employee Demographics
SV-PS-330a.2	1) Tasa de Rotación Voluntaria y (2) involuntaria de empleados	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Culture & Capabilities
SV-PS-330a.3	Compromiso de los empleados como porcentaje	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - People & Prosperity, Datos clave de rendimiento - Culture & Capabilities
Integridad Profesional		
SV-PS-510a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	Reporte de Sustentabilidad 2025-2026 - Principles of Governance Perspectivas ESG de ManpowerGroup - Ethics
SV-PS-510a.2	Importe total de pérdidas monetarias como consecuencia de procesos judiciales asociados a la integridad profesional	Cualquier procedimiento legal importante se divulgará en nuestro Reporte Anual 2026 Formulario 10-K. En 2025, no registramos pérdidas monetarias significativas derivadas de procedimientos legales relacionados con la integridad profesional.
Métrica de Actividades		
SV-PS-000.A	Número de empleados por: (1) tiempo completo y tiempo parcial, (2) temporales y (3) contrato	Contábamos con aproximadamente 25,400 empleados en equivalente a tiempo completo al 31 de diciembre de 2025. En promedio, asignamos diariamente a 485,000 colaboradores a puestos temporales o proyectos con clientes.
SV-PS-000.B	Horas trabajadas por empleado, porcentaje facturable	No aplicable