

# Trabajando para cambiar el mundo

Una transición justa y enfocada en las personas



2024-2025  
Reporte de  
Sustentabilidad

# Explora nuestro Reporte de Sustentabilidad

**Mensaje de nuestros Líderes** ..... 3-5

**Trabajando por una transición justa y enfocada en las personas** ..... 6-12

Nuestro Plan *Trabajando para Cambiar el Mundo* ..... 7

Marcas, Diversidad y Presencia Global ..... 8

Participación de las Partes Interesadas ..... 9

Alineación y Colaboración Global ..... 10

Alianzas que Generan un Impacto a Gran Escala ..... 11

Premios y Reconocimientos ..... 12

**Planeta** ..... 13-19

Nuestro Plan de Acción Climática y las 5 Iniciativas ..... 15

Progreso del Plan de Acción Climática ..... 16

Nuestras Historias ..... 17-19

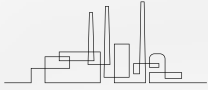
**Gente y Prosperidad** ..... 20-28

Compromiso con las Personas y la Prosperidad ..... 22

Nuestras Historias ..... 23-28

**Principios de Gobernanza** ..... 29-35

**Información de Desempeño** ..... 36-48



## Mensaje de Nuestro Presidente y Director General

ManpowerGroup tiene la convicción de que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo nos ha guiado desde el principio, y nunca ha sido tan importante como lo es hoy. En este momento crucial, en el que la IA está transformando nuestra forma de vivir y trabajar, tenemos una oportunidad extraordinaria para dar forma a un futuro laboral que la incorpore para ser más inclusivo, innovador y enfocado en las personas. Eso es lo que entendemos por “Las Personas Primero, lo Digital Siempre.”

Nuestro éxito siempre se ha definido por ganar en el mercado, hacer crecer nuestro negocio y contribuir al éxito de nuestros clientes, al tiempo que mejoramos la vida de millones de personas, construimos comunidades más prósperas y un planeta más fuerte y sostenible. Hoy en día, ese propósito se ve amplificado por la necesidad de cerrar la brecha entre el rápido cambio tecnológico y la preparación de la fuerza laboral: seis de cada diez empleadores están invirtiendo en IA, pero solo una cuarta parte cree que su personal está preparado. No lo vemos como un reto, sino como una oportunidad única para mejorar las habilidades de millones de personas, conectar a más personas con trabajos significativos y garantizar que la tecnología mejore, en lugar de sustituir, el potencial humano.

El reporte de este año *Trabajando para Cambiar el Mundo* refleja esa ambición. Muestra cómo estamos avanzando en nuestros pilares Planeta, Personas y Prosperidad y Principios de Gobernanza como prioridades interconectadas que impulsan un futuro más sostenible. Estamos creando la fuerza laboral global y calificada que se necesita para impulsar la productividad, y colaborando con nuestros clientes para garantizar que el trabajo siga siendo una fuente de dignidad, resiliencia y prosperidad para todos.

Estos esfuerzos solo son posibles gracias a la dedicación de nuestra gente, la confianza de nuestros clientes y el talento de millones de personas que cada día aportan un propósito al mundo laboral. Por ellos y con ellos, seguimos comprometidos con la creación de un mundo laboral más brillante y sostenible, en el que todos tengan la oportunidad de aprender, crecer y prosperar.

Gracias por formar parte de este viaje.

**Jonas Prising, Presidente y Director General**





## Mensaje de Nuestra Directora de Sustentabilidad

Cada día, en algún lugar del mundo, se abre una puerta: a un primer empleo, a una nueva habilidad, a un nuevo comienzo. En ManpowerGroup, eso es lo que nos impulsa: abrir oportunidades para las personas y las comunidades, al tiempo que ayudamos a los empleadores y a las economías a transformarse para el futuro.

El trabajo está cambiando a una velocidad extraordinaria. La IA puede transformar las industrias, mientras que la GenIA puede reinventar los empleos y las actividades, y la transición ecológica puede redefinir las economías. Las decisiones que tomemos ahora determinarán si esta transformación beneficia a todos o si se corre el riesgo de dejar a algunos atrás.

Por eso estamos comprometidos con una transición justa: un cambio que sea equitativo, inclusivo y sostenible. A través de nuestras marcas globales —Manpower, Experis y Talent Solutions— estamos abriendo las puertas para que personas de todo el mundo adquieran las habilidades que necesitan para desempeñar un trabajo significativo hoy y desarrollar una carrera profesional con futuro.

En 2024/2025, ampliamos los programas de Alfabetización en IA para reducir la brecha digital y nos asociamos con empleadores para fortalecer las habilidades humanas —

empatía, colaboración, creatividad— que la tecnología no puede reemplazar. Preparamos a los trabajadores para la economía verde identificando los puestos más demandados en energía limpia y fabricación sostenible, e incorporando vías de reciclaje profesional en sectores como la construcción y la logística. En ManpowerGroup, utilizamos la IA para conectar el talento con las oportunidades más rápidamente, ampliar el acceso al empleo y ofrecer información que ayude a los clientes a navegar por un mundo en rápida evolución.

También sabemos que las personas solo pueden prosperar cuando el planeta también lo hace. Por eso seguimos modernizando nuestras instalaciones, adoptando energías renovables y acelerando la reducción de emisiones, ya que siempre hemos creído que el crecimiento y la sostenibilidad pueden ir de la mano.

El futuro del trabajo no espera. Avanza rápidamente, y estamos decididos a garantizar que avance para todos. Por favor, únete a nosotros para trabajar por cambiar el mundo.

**Ruth Harper**  
Directora de Marketing y Sustentabilidad

# Destacados 2024 / 2025

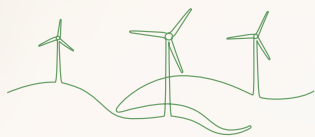
## Planeta

Reconocida por la revista **TIME** como una de las **Compañías Más Sustentables del Mundo** para 2024 y 2025.



**Reducción de las emisiones directas (alcance 1 y 2) en un 9% anual y en un 32% desde 2019.**

**Aumentamos nuestro uso de energía renovable en un 18% en 2024.** Nuestros dos mercados más grandes, Francia y Estados Unidos, adquirieron conjuntamente casi 13,000 MWh de electricidad renovable.



La nueva sede de ManpowerGroup Francia cuenta con la certificación BREEAM por su desempeño ambiental, y su ubicación, favorable para el transporte público que ha reducido la distancia de desplazamiento en un 28%. **Actualmente, 68% de los empleados en Francia se desplazan en transporte público, bicicleta o a pie.**

**Sumamos 100 Vehículos eléctricos y retiramos 200 autos de gasolina** de nuestra flota global.



## Gente y Prosperidad

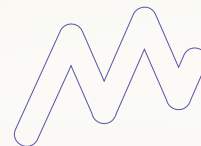
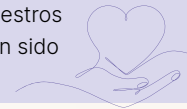
El **Human Age Institute de ManpowerGroup** realizó un análisis exhaustivo de las deficiencias en material de habilidades sociales y proporcionó **información para el desarrollo del programa de microcredenciales JA EMPASS para trabajadores jóvenes.**



Reconocida como **uno de los mejores lugares para trabajar en EE.UU. por el índice de Igualdad de Discapacidad por noveno año consecutivo.**

**Experis Academy ha incluido habilidades en AI** en todos sus programas de aprendizaje para preparar a los consultores para **las demandas en constante evolución del lugar de trabajo impulsado por la tecnología.**

**Al apoyar a más de 60,000 refugiados en todo el mundo, al día de hoy hemos superado nuestro objetivo para Estados Unidos** y seguimos en camino de cumplir el de Europa. Nuestros esfuerzos en favor de los refugiados en Italia y EE. UU. han sido reconocidos por importantes ONG.



**Más de 301,000 asociados han participado en el programa MyPath**, adquiriendo habilidades técnicas y sociales necesarias para desempeñar funciones muy demandadas.

## Principios de Gobernanza

Nombrada por **Ethisphere** como una de las **Empresas Más Éticas del Mundo por 16ª vez** más que cualquier otra empresa de nuestro sector.

Obtuvo la **Medalla de Oro EcoVadis a Nivel Global en 2025.**



**Talent Solutions ha sido nombrada líder en Subcontratación del Proceso de Reclutamiento (RPO) por 15.º año consecutivo** en la evaluación PEAK Matrix® 2025 de Everest Group.

Nos convertimos en los **primeros de nuestro sector en obtener la validación de nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030 por parte de la iniciativa Science Based Targets (SBTi)**, como parte de nuestra transición hacia las cero emisiones netas para 2045 o antes.





# Trabajando por una transición justa y enfocada en las personas

Una transición justa hacia un futuro impulsado por la tecnología y la sustentabilidad creará más oportunidades para que más personas puedan dedicarse a trabajos significativos, maximizar su potencial y tener un impacto positivo y profundo en sus comunidades y en el planeta que todos compartimos.



## Nuestro Plan *Trabajando para Cambiar el Mundo*

Nuestro Plan *Trabajando para Cambiar el Mundo* - y sus tres pilares - cuidar el Planeta, ampliar nuestro impacto en las Personas y la Prosperidad, y adherirnos a sólidos Principios de Gobernanza con una nueva conciencia y urgencia— está integrado en nuestra estrategia de negocio.



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



Ser creadores de talento a gran escala y encontrar un trabajo significativo para todos



Establecer altos estándares éticos para nuestra industria y crear valor a largo plazo para todas las partes interesadas

### Alcance de este Reporte

Nuestro quinto Reporte Anual *Trabajando para Cambiar el Mundo* incluye datos recopilados entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, así como ejemplos de nuestra estrategia en acción entre 2024 y 2025.

## Marcas, Diversidad y Presencia Global

Nuestras marcas globales sólidas y diferenciadas, Manpower, Experis y Talent Solutions, ayudan a cientos de miles de organizaciones y millones de personas en todo el mundo a navegar por un mundo laboral en rápida evolución. La amplitud de nuestras marcas, nuestra presencia global y siete décadas de conocimiento acumulado proporcionan claridad en tiempos de incertidumbre.

Las inversiones en nuestra plataforma tecnológica patentada PowerSuite® nos han permitido fortalecer Sophie AI™, nuestro ecosistema de inteligencia artificial para empresas, que está experimentando un rápido crecimiento. Hoy en día, los productos y soluciones mejorados con Sophie, incorporados en todos nuestros flujos de trabajo, proporcionan a nuestros clientes una visión e inteligencia sin precedentes y hacen que el proceso de reclutamiento y selección de talento sea más preciso y eficaz que nunca.



**Manpower** es líder global en atracción de talento temporal y permanente, brindando a las empresas soluciones flexibles que fortalecen su estrategia y operación. Nuestro equipo de reclutadores expertos utiliza inteligencia basada en datos predictivos para identificar, orientar y vincular a personas con empleos significativos y sostenibles, generando valor tanto para los candidatos como para las organizaciones. Nuestro programa MyPath® sigue expandiéndose, ahora en su noveno año y llegando a más de 300,000 asociados de Manpower en todo el mundo, ofreciendo una experiencia de talento de nivel superior y proporcionando a nuestros clientes acceso a una amplia base de talento global altamente calificado para cubrir rápidamente puestos muy demandados en sectores clave como Ingeniería, Finanzas, Cadenas de Suministro y Ciencias de la Vida.

Para más información sobre Manpower, visita [www.manpower.com.mx](http://www.manpower.com.mx) o síguenos en [LinkedIn](#).

**Experis** es líder global en soluciones tecnológicas impulsadas por talento altamente calificado. Aceleramos el crecimiento de las organizaciones al atraer, evaluar y posicionar a profesionales especializados en los roles tecnológicos más demandados, contribuyendo a proyectos orientados a resultados que fortalecen la competitividad empresarial y mejoran la calidad de vida de los talentos. A través de Experis Academy, ofrecemos programas de formación y desarrollo personalizados, preparando a los profesionales para desempeñarse en áreas clave como Aplicaciones Empresariales, Transformación Digital, Nube e Infraestructura, Espacios de Trabajo Digitales y Ciberseguridad.

Para más información, visita [www.experis.com.mx](http://www.experis.com.mx), o síguenos en [LinkedIn](#).

**Talent Solutions** abarca las mejores ofertas globales de RPO, TAPFIN-MSP y Right Management. Talent Solutions ofrece soluciones integradas y basadas en datos para ayudar a los clientes a atraer, adquirir, desarrollar y retener de manera más eficaz a los talentos calificados, y está a la vanguardia de la integración de productos y conocimientos mejorados con inteligencia artificial Sophie en toda su cartera. En 2025, Talent Solutions fue nombrada Líder en RPO en la evaluación PEAK Matrix® de Everest Group. TAPFIN-MSP fue nombrada líder mundial en soluciones de gestión de personal contingente (CWM) y adquisición de servicios (SOW) en la evaluación PEAK Matrix® de Everest Group para 2024.

Para más información, visita [www.mpgtalentsolutions.com](http://www.mpgtalentsolutions.com)

## Participación de las partes interesadas

Estamos comprometidos con una participación significativa de las partes interesadas, reconociendo que nuestro éxito a largo plazo está profundamente entrelazado con las expectativas y los valores de aquellos a quienes servimos y con quienes colaboramos, incluidos los empleados, asociados, candidatos, clientes, socios, inversionistas y las comunidades en las que operamos.

A principios de 2025, completamos una evaluación exhaustiva de doble materialidad (DMA) para alinearnos con la Directiva de la UE sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) y los temas de divulgación descritos en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS). Basándonos en el trabajo fundamental iniciado en 2023, este riguroso proceso identificó los impactos, riesgos y oportunidades, reales y potenciales más relevantes para nuestro negocio y su ecosistema en general. Implicó documentar cuestiones clave de sostenibilidad para evaluar tanto su relevancia financiera como sus implicaciones ambientales y sociales, lo que nos permitió priorizar los temas más significativos para nuestra estrategia empresarial.

El proceso de DMA se basó en las aportaciones de las partes interesadas y en la evaluación comparativa del sector, lo que nos ayudó a alinear nuestros informes y acciones con las cuestiones más importantes para el impacto de nuestro negocio y las expectativas externas. Esta alineación mejora la transparencia, enfoca nuestra estrategia y apoya la creación de valor compartido.

Los resultados de nuestro DMA establecen una vía clara para centrar nuestros esfuerzos en las cuestiones de sostenibilidad más importantes. Nos permite reforzar nuestra gestión de los temas clave, seguir rindiendo cuentas ante aquellos a quienes afectamos y mejorar la claridad y la relevancia de nuestra información. Esta evaluación también sirve como marco de referencia para realizar un seguimiento de los progresos, evaluar el impacto y seguir respondiendo a las prioridades cambiantes de nuestra comunidad de partes interesadas.

## 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

Apoyamos a nuestros clientes y socios en el logro de sus objetivos laborales y colaboramos con ellos para promover prácticas de empleo inclusivas y sostenibles.



### Proveedores

Nos asociamos con proveedores que comparten nuestros valores, garantizando un abastecimiento ético con un impacto ambiental y social positivo.



### 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 para los Principios de Sostenibilidad en 2006 y desde entonces ha sido un socio comprometido. Hemos adoptado los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, con especial énfasis en aquellos en los que podemos tener un mayor impacto.



## Ampliando 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 hacer crecer la fuerza laboral moderna y global, y abordar los problemas que nos afectan a todos de manera significativa y sostenible.



ManpowerGroup se asocia con el Foro Económico Mundial para dar forma al futuro del trabajo. En [Davos 2025](#), Jonas Prising y Becky Frankiewicz compartieron sus ideas sobre cómo la inteligencia artificial puede ayudar a las personas a encontrar valor, propósito y conexión, y debatieron sobre la transición ecológica como una transición de habilidades y el aumento de las expectativas de la fuerza laboral. En la [Reunión Anual de los Nuevos Campeones en China](#), compartimos perspectivas sobre habilidades, innovación y mercados emergentes.



ManpowerGroup se ha asociado con el [World Business Council for Sustainable Development](#) para promover una transición justa centrada en las personas, codirigiendo la Red de Directores de Recursos Humanos y ofreciendo análisis en profundidad a los miembros del WBCSD. Las aportaciones de nuestro [Laboratorio de Inteligencia Laboral](#) contribuyen a iniciativas clave y en 2025, organizamos un evento en Chicago para explorar cómo las estrategias innovadoras en materia de fuerza laboral posicionan a las personas como el recurso más renovable.



ManpowerGroup sigue dando forma a la política laboral junto con la Confederación Mundial de Empleo (WEC), promoviendo la equidad, la inclusión y el desarrollo sostenible de la fuerza laboral. En la conferencia de este año celebrada en [Ciudad del Cabo](#), exploramos el futuro del trabajo, el liderazgo ágil, la digitalización, la contratación justa y los equipos multigeneracionales, al tiempo que ampliamos el diálogo a través de WEConversations sobre la gestión de fuerzas laborales diversas y en constante evolución.



La colaboración de ManpowerGroup con Junior Achievement se remonta a más de 20 años y abarca más de 30 países. Juntos, empoderamos a los jóvenes con habilidades para el empleo a través de programas de mentoría, talleres y preparación profesional. Este año en [el Festival GEN-E de JA Europe](#) en Atenas, organizamos en conjunto con Accenture el evento "La IA como catalizador profesional", en el que se exploró cómo la transformación digital y la IA pueden crear oportunidades inclusivas para la próxima generación.



ManpowerGroup promueve la integración laboral de los refugiados a través de una colaboración duradera con TENT, Welcome.US y ACNUR. El año pasado, ayudamos a más de 30,000 refugiados en todo el mundo mediante programas de mentoría, capacitación y colocación laboral. También ampliamos nuestra Encuesta Global sobre Refugiados para mejorar el análisis de datos, coordinando esfuerzos en todos los mercados para orientar soluciones equitativas en el mercado laboral para nuestros clientes, en estrecha colaboración con ONG locales.



En [Viva Technology 2025](#), ManpowerGroup destacó cómo la IA está transformando el trabajo, en lugar de reemplazarlo. A través de paneles, entrevistas, demostraciones en vivo y nuestro Startup Challenge, presentamos estrategias de innovación y fuerza laboral para el futuro. Con las ideas de Jonas Prising y líderes mundiales, enfatizamos la tecnología como catalizador del potencial humano, la evolución de las habilidades y el crecimiento inclusivo.



ManpowerGroup ha sido un socio comprometido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2006, alineándose con sus principios de sostenibilidad y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Este año, tuvimos el honor de recibir una invitación especial para celebrar 25 años de impacto, en reconocimiento a nuestro papel como uno de los primeros participantes con sede en Estados Unidos y a nuestro compromiso compartido de impulsar un cambio significativo.

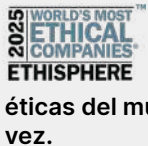
## Premios y Reconocimientos

Cómo nos ven los demás es importante, y compartimos nuestros datos de forma transparente para que las organizaciones externas los evalúen. Los premios y reconocimientos que recibimos son un testimonio del trabajo de nuestros talentosos equipos en todo el mundo. Que aquellos a quienes admiramos reconozcan estos esfuerzos nos motiva a hacer aún más para ampliar nuestro impacto.



**World's Most Sustainable Companies 2024 y 2025, por la revista TIME**

Reconocida por TIME como una de las empresas más sostenibles del mundo en 2024 y 2025.



**Nombrada una de las empresas más éticas del mundo por 16ª vez.**

**Newsweek**

**Una de las empresas más responsables de Estados Unidos en 2023 y 2024**



**EcoVadis – Oro Global**

Hemos obtenido una medalla de oro a nivel global, un reconocimiento que se otorga al 5% de las empresas mejor valoradas. Actualmente contamos con calificaciones de EcoVadis en más de 25 países.



Foto: El presidente y director ejecutivo Jonas Prising (derecha) y la presidenta y directora de estrategia Becky Frankiewicz (izquierda) comparten la perspectiva de ManpowerGroup sobre una transición ecológica centrada en las personas en la reunión anual del Foro Económico Mundial en Davos, Suiza.

# Planeta



**Acerca de Nuestra Misión Ambiental**

*“Estamos orgullosos de nuestro progreso desde que establecimos nuestros objetivos de emisiones basados en la ciencia en 2021. Estamos a mitad de camino de nuestro objetivo y vamos por buen camino, lo que demuestra la inquebrantable dedicación de nuestra comunidad ManpowerGroup Planet. De cara al futuro, nos centramos en acelerar el impacto y abrir nuevas posibilidades para la acción climática en toda nuestra huella global.”*

*-Natalie Lau, Directora de Estrategia y Reportes de Sostenibilidad Global.*



## Progreso Sostenible

Estamos comprometidos con lograr cambios positivos y tener un impacto perdurable, animando a nuestra gente, socios y clientes a unirse a nuestra causa. Nuestro objetivo es lograr y mantener un progreso medible y gradual hacia nuestras metas. El progreso sustentable tiene un impacto significativo a lo largo del tiempo.



# Nuestro Plan de Acción Climática

Nuestro Plan de Acción Climática centra nuestros esfuerzos en cinco iniciativas para lograr un impacto a gran escala.

Estamos orgullosos de nuestro recorrido en la reducción de emisiones hasta la fecha. En 2024, logramos reducir nuestras emisiones directas en un 9% y estamos en camino de cumplir nuestros objetivos para 2030.

Nuestros objetivos de emisiones para 2030 están validados por la iniciativa Science Based Target (SBTi) y alineados con el Acuerdo Climático de París, lo que refleja nuestro compromiso de ayudar a limitar el calentamiento global a 1.5 °C.

Esto forma parte de nuestra ambición de alcanzar el objetivo de cero emisiones netas para 2045 o antes.



## Nuestras cinco iniciativas de acción climática



# Progreso del Plan de Acción Climática

## Rendimiento hasta la fecha:

- **Alcance 1 y 2** disminuyó un 9% anual y un 32% desde 2019, impulsado por un aumento de las energías renovables y los vehículos eléctricos.
- **Alcance 3** se redujeron en un 8% con respecto al año anterior y en un 15% desde 2019, gracias a la reducción de las emisiones de los proveedores y a la mejora en los hábitos de desplazamiento de los empleados.

En nuestro [Plan de Transición Climática](#) se puede encontrar más información sobre cómo seguimos activando nuestra Agenda de Acción Climática para alcanzar nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030.

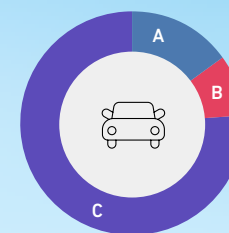
## Metodología actualizada:

- Los datos sobre emisiones se recopilan en 16 países del planeta que, en conjunto, representan más del 80 % de los ingresos globales de ManpowerGroup. Para garantizar que nuestra huella de emisiones de gases de efecto invernadero represente todas nuestras operaciones globales, utilizamos datos sobre ingresos y equivalentes a tiempo completo (ETC) para extrapolar los datos y cubrir los países que no presentan informes.
- La huella de emisiones anual de ManpowerGroup es elaborada por consultores externos, Schneider Electric Advisory Services (antes EcoAct), siguiendo las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) y la Norma de Contabilidad y Presentación de Informes Corporativos. Trabajamos continuamente para mejorar la calidad de los datos y nos comprometemos a informar de forma transparente sobre nuestros progresos cada año.
- Durante el último año, hemos recalculado nuestra base de referencia de la huella de emisiones de GEI de 2019 para reflejar las importantes mejoras en la calidad de los datos y las últimas directrices del sector, en particular en las categorías de emisiones de Alcance 3. Este ejercicio nos permite comparar con mayor precisión nuestro rendimiento con respecto a la base de referencia.

## Progresos para reducir nuestras emisiones

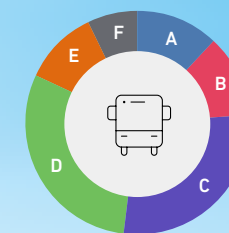
Como empresa de servicios profesionales, nuestras emisiones son bajas en comparación con las de los sectores manufacturero y de servicios públicos; sin embargo, nos comprometemos a reducir nuestras emisiones centrándonos en nuestras principales causas: la huella de nuestras oficinas, los viajes corporativos y la transición de nuestra flotilla a vehículos eléctricos.

2024 Emisiones GEI - por Alcance



- A | Alcance 1 - 11%
- B | Alcance 2 - 5%
- C | Alcance 3 - 83%

2024 Emisiones GEI - por Fuente

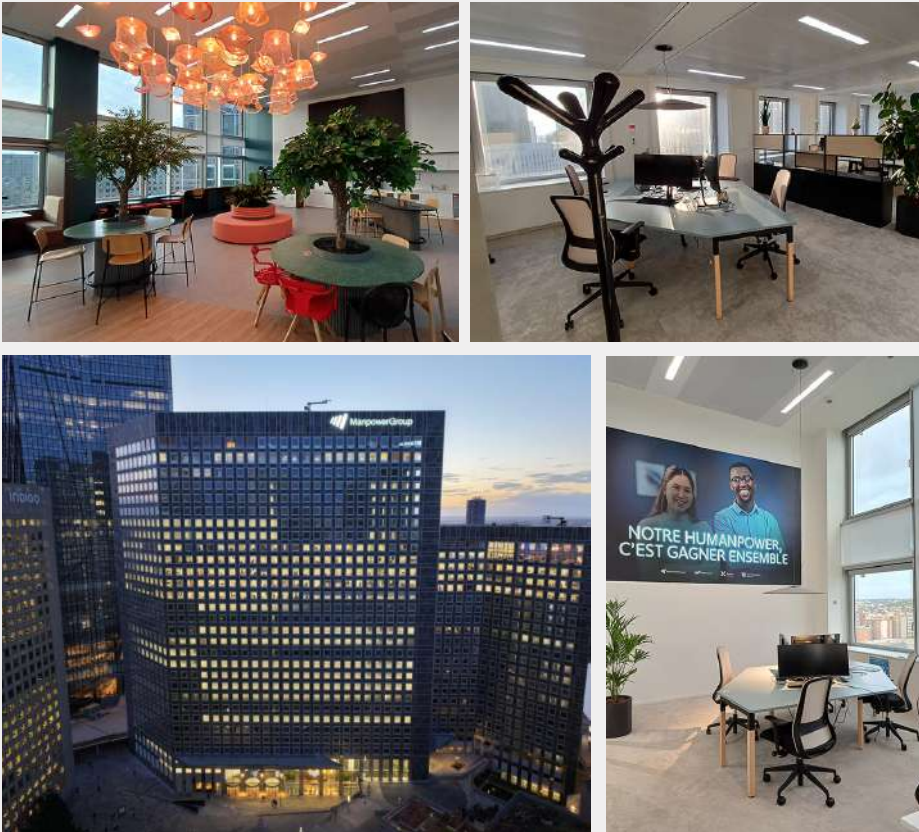


- A | Oficina - 7%
- B | Flotilla - 9%
- C | Bienes y Servicios adquiridos - 41%
- D | Traslados al trabajo - 23%
- E | Viajes de Negocios - 11%
- F | Otros - 9%

## Tendencia de las emisiones absolutas de GEI (tCO2e)

|                          | 2019           | 2024           | % de cambio con respecto a la referencia de 2019 |
|--------------------------|----------------|----------------|--|
| Alcance 1                | 21,551         | 17,247         | -20%   |
| Alcance 2 (market-based) | 15,831         | 8,124          | -49%   |
| Alcance 3                | 149,456        | 126,723        | -15%   |
| <b>Total</b>             | <b>186,838</b> | <b>152,094</b> | <b>-19%</b>                                      |

En 2025, realizamos un ejercicio de revisión de nuestra base de referencia de emisiones del año 2019 debido a cambios significativos en nuestro portafolio inmobiliaria. Esta nueva base de referencia mejora la comparabilidad con nuestros datos de desempeño de 2024.



Fotos: (Arriba) Con certificación BREEAM, la nueva sede de ManpowerGroup Francia presenta una arquitectura y elementos de diseño ecológicos que contribuyen activamente a la reducción de las emisiones de carbono, la adaptación al cambio climático y la preservación ecológica.



## Incrementar el uso de Energías Renovables

La adquisición de energía renovable es una palanca esencial en nuestro plan de acción climática. En 2024, aumentamos nuestro uso de energía renovable en un 18%. Nuestros dos mercados más grandes, Francia y Estados Unidos, adquirieron conjuntamente casi 13,000 MWh de electricidad renovable.

En Francia, las compras de energía renovable aumentaron un 45% con respecto a 2023, impulsadas principalmente por el reciente traslado de la sede de ManpowerGroup Francia a un edificio moderno y ecológico en *La Défense*, París. Las nuevas instalaciones cuentan con la certificación BREEAM de rendimiento medioambiental y disponen de sistemas avanzados de eficiencia energética, soluciones integrales de gestión de residuos y acceso a opciones de energía renovable. Dado que la sede central de Francia representa casi una cuarta parte de la huella física del país, el cambio a las energías renovables supone un hito importante para la empresa.

*“La inauguración de nuestra sede central en París nos brindó una oportunidad única para replantearnos nuestra forma de trabajar y convivir. Cada decisión refleja nuestro compromiso con un futuro más sostenible y responsable. En la actualidad, el 82% de nuestro consumo energético procede de fuentes renovables, y seguimos buscando formas innovadoras de reducir aún más nuestro impacto ambiental.”*

*-Olivier Foret, delegado regional de protección de datos de ManpowerGroup para Europa, responsable jurídico y de ESG de ManpowerGroup Francia.*





## Electrificar Nuestra Flota

Seguimos avanzando significativamente en la conversión de nuestra flota a vehículos eléctricos (VE) en seis mercados clave, con la mayor presencia de flotas en los Países Bajos, Bélgica, el Reino Unido, Alemania, Italia y Francia. Hemos aumentado los vehículos eléctricos a aproximadamente 600 unidades, al tiempo que hemos eliminado casi 200 vehículos de gasolina de nuestra flota general.

En Bélgica, nuestra flota eléctrica creció un 45% durante el último año. Para acelerar esta adopción por parte de los empleados, ampliamos el catálogo de VE y ofrecimos incentivos financieros a los empleados para que instalaran estaciones de carga en sus hogares. También hemos ampliado la función de gestor de flotas en Bélgica a la de gestor de movilidad para adoptar un enfoque más holístico de la movilidad, promoviendo alternativas al uso individual del automóvil, como el uso compartido de vehículos, el transporte público y la bicicleta. Para dar ejemplo, todos los altos directivos y mandos intermedios de este país conducen ahora vehículos totalmente eléctricos o híbridos enchufables. Estas buenas prácticas se están extendiendo actualmente a todos nuestros mercados para ayudar a crear una cultura de movilidad sostenible y reducir aún más las emisiones relacionadas con la flota.



## Decarbonizar nuestros Traslados al Trabajo

Nuestra cuarta encuesta anual sobre desplazamientos al trabajo contó con la participación de más del 20% de nuestra plantilla global. Estos más de 6,000 empleados, repartidos por Japón, Francia, Alemania, Italia, Noruega, Reino Unido, España y Estados Unidos, nos ayudan a comprender mejor sus hábitos de desplazamiento. Paralelamente a la encuesta, se llevó a cabo una campaña interna para concienciar sobre nuestros objetivos de reducción de emisiones y sobre cómo los empleados pueden contribuir eligiendo opciones de desplazamiento más ecológicas.

Estos esfuerzos por fomentar hábitos de desplazamiento positivos entre nuestros empleados redujeron nuestras emisiones totales en un 15% en 2024, sin incluir las emisiones del trabajo desde casa.

- El traslado de nuestra sede en Francia a la zona de La Défense, bien comunicada por transporte público, **duplicó el número de empleados que se desplazan en tren y redujo el uso general del automóvil en Francia en un 10%.**
- Hoy en día, el 68% de los empleados en Francia se desplazan en transporte público, en bicicleta o a pie, y la céntrica ubicación en París ha **reducido la distancia de desplazamiento en un 28%.**
- El traslado de la sede central en Francia, los cambios positivos hacia desplazamientos con bajas emisiones de carbono y una nueva política de trabajo híbrida **contribuyeron a una reducción del 34% de las emisiones en Francia en 2024.**
- En Alemania, los desplazamientos en automóvil se redujeron 9% y el uso del tren aumentó 10%, lo que se tradujo en una reducción del 22% de las emisiones relacionadas con los desplazamientos.



Seguimos compartiendo las mejores prácticas en todos los mercados para educar e involucrar a los empleados, fomentando el cambio hacia el transporte público y otras opciones de desplazamiento ecológicas. Cuando se renuevan los contratos de renta de oficinas damos prioridad a los lugares con buen acceso al transporte público y a la infraestructura para bicicletas, con el fin de seguir apoyando los comportamientos de desplazamiento sostenibles.

*Fotos: (Arriba) En los mercados globales, empleados como Kenji Taniguchi en Japón están adoptando el transporte público y otras opciones de desplazamiento ecológicas, lo que contribuye a reducir las emisiones y crear una cultura de desplazamientos sostenibles.*

*(Izquierda): Nuestra flota eléctrica en expansión, que ahora cuenta con 600 vehículos en seis mercados europeos clave, subraya el compromiso de ManpowerGroup con la reducción de emisiones y la promoción de soluciones de transporte más ecológicas.*



## Reducir los Viajes de Negocios

En 2024, reanudamos los viajes de negocios con un aumento de las reuniones presenciales con colegas y clientes. Avanzamos en la incorporación de comportamientos de viaje más intencionales, implementando nuevas políticas de viaje en Estados Unidos y Francia en 2023, y aprovechando las herramientas de colaboración virtual. Como resultado, las emisiones de los viajes de negocios aumentaron ligeramente en comparación con 2023.

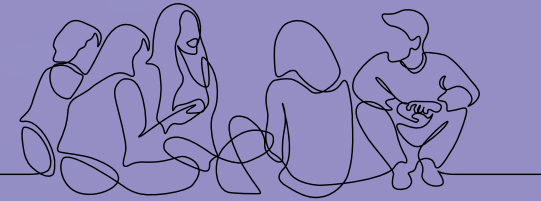
De cara al futuro, seguimos formalizando nuestros rigurosos marcos de toma de decisiones para ayudar a garantizar que los viajes sean útiles, eficientes y estén alineados con nuestros objetivos ambientales. Estas políticas, junto con una mayor concienciación, permiten a nuestros equipos tomar decisiones sostenibles.

## Involucrar a los Proveedores para Reducir el Impacto

Como categoría más importante de emisiones dentro de nuestra huella de Alcance 3, reconocemos la importancia de involucrar a nuestros proveedores para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. En 2024, continuamos trabajando con proveedores de Francia, el Reino Unido y Estados Unidos para comprender mejor las emisiones asociadas a aquellos con los que más gastamos.



# Gente y Prosperidad

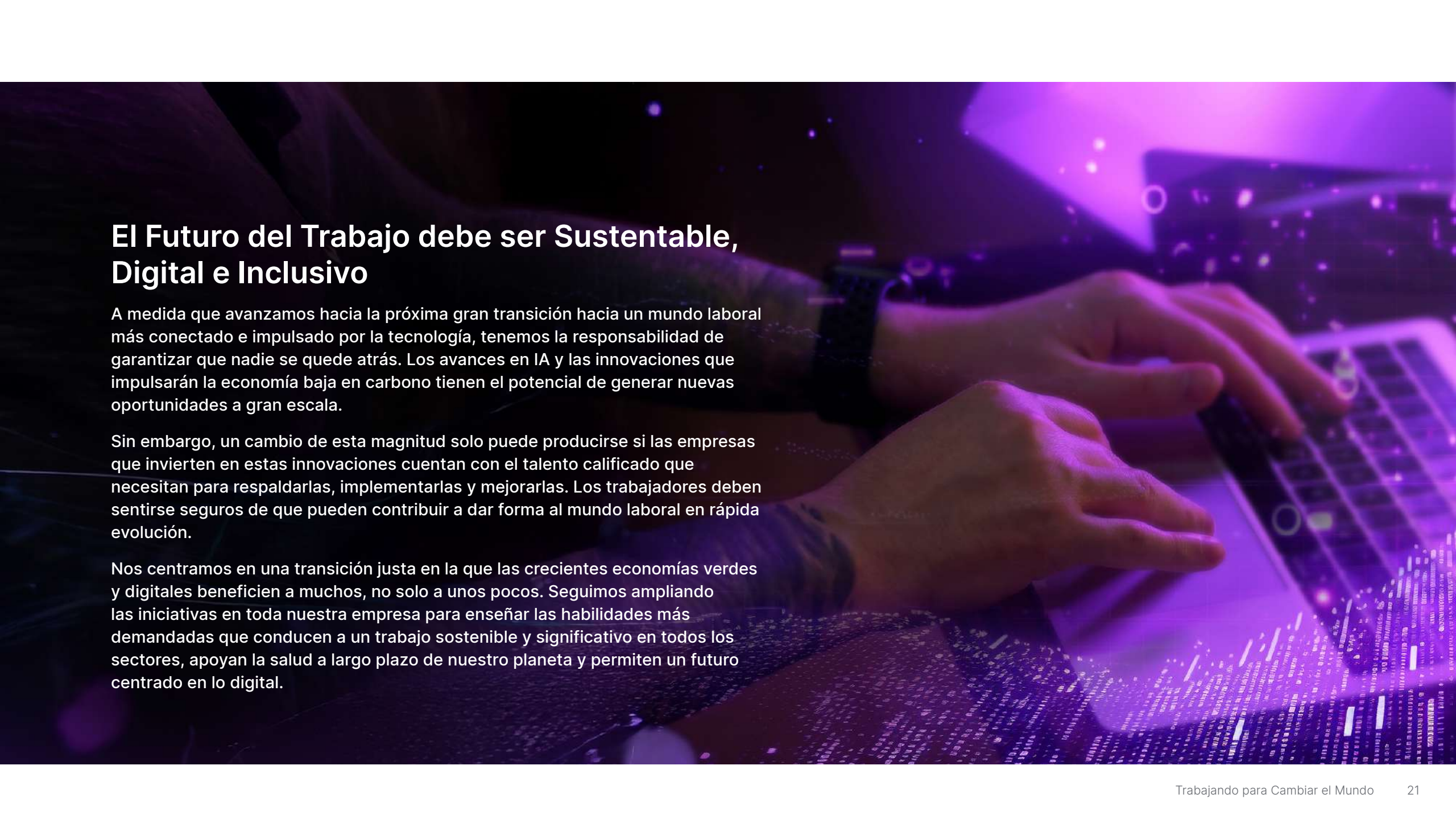


Creando oportunidades para todos

*“Creemos que un trabajo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo. Nuestros valores son inquebrantables. Las personas son lo primero, y el trabajo es importante en sus vidas. Confiamos, respetamos y ofrecemos oportunidades a todos, transformando la vida de las personas con los trabajos de hoy y guiándolas hacia los trabajos del mañana.”*

*-Sophie Touhadian-Giely, Directora Jurídica y de ESG de ManpowerGroup Europa.*





## El Futuro del Trabajo debe ser Sustentable, Digital e Inclusivo

A medida que avanzamos hacia la próxima gran transición hacia un mundo laboral más conectado e impulsado por la tecnología, tenemos la responsabilidad de garantizar que nadie se quede atrás. Los avances en IA y las innovaciones que impulsarán la economía baja en carbono tienen el potencial de generar nuevas oportunidades a gran escala.

Sin embargo, un cambio de esta magnitud solo puede producirse si las empresas que invierten en estas innovaciones cuentan con el talento calificado que necesitan para respaldarlas, implementarlas y mejorarlas. Los trabajadores deben sentirse seguros de que pueden contribuir a dar forma al mundo laboral en rápida evolución.

Nos centramos en una transición justa en la que las crecientes economías verdes y digitales beneficien a muchos, no solo a unos pocos. Seguimos ampliando las iniciativas en toda nuestra empresa para enseñar las habilidades más demandadas que conducen a un trabajo sostenible y significativo en todos los sectores, apoyan la salud a largo plazo de nuestro planeta y permiten un futuro centrado en lo digital.

## Compromiso con las Personas y la Prosperidad

Nuestro compromiso con las personas y la prosperidad significa ampliar las oportunidades para que cualquiera, en cualquier lugar y con cualquier origen, pueda adquirir las habilidades que se demandan y que necesitará para desempeñar un trabajo significativo. Tenemos la obligación y la oportunidad de ser una fuerza impulsora del cambio positivo y garantizar que nadie se quede atrás en un mundo laboral cada vez más digital y ecológico. Cada día, ayudamos a millones de personas a ver lo que es posible, a adquirir las habilidades que necesitan para desempeñar un puesto hoy y a crecer para aprovechar las oportunidades del mañana.

En línea con nuestro compromiso de poner a las personas en primer lugar, ManpowerGroup reconoce los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y se compromete a promover los derechos de todas las personas relacionadas con nuestras operaciones, ya sea directa o indirectamente. Promovemos activamente los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo declarados internacionalmente, para ayudar a garantizar que el trabajo sea una fuente de dignidad y propósito para todos. Además, aprovechamos nuestro alcance global y nuestras estrechas relaciones de trabajo con cientos de miles de organizaciones no solo para influir en la forma en que se trata a las personas, sino también para fomentar su desarrollo continuo, su apoyo y su avance en las cadenas de suministro multinacionales.

Defender la estrecha conexión entre el trabajo significativo y los derechos humanos garantiza que las personas de todo el mundo sean tratadas de manera justa, con dignidad y respeto, mientras ganan un salario justo y trabajan en entornos seguros y saludables. Este enfoque no solo hace crecer las economías y las comunidades, sino que también permite a las personas beneficiarse de la movilidad social a través de un trabajo digno.

## Nuestras Iniciativas sobre Gente y Prosperidad

Creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos



## Empleabilidad y Prosperidad de Ingresos

Aunque la preparación para la IA acapara los titulares, las habilidades sociales centradas en el ser humano siguen siendo una prioridad en todos los lugares de trabajo. Los empleadores reconocen cada vez más que, si bien la tecnología puede ampliar ciertas capacidades, no puede sustituir el ingenio humano, la creatividad y nuestra capacidad para establecer relaciones y fomentar la colaboración.

Habilidades como la resolución creativa de problemas, la comunicación eficaz, la organización y la capacidad de respuesta son innatas, pero no están predeterminadas. Se pueden enseñar, mejorar y desarrollar. Irónicamente, la tecnología puede ayudar. Cerrar la brecha de habilidades significa algo más que hacer que las personas sean más tecnológicas. Significa también hacerlas más humanas.



## MyPath® Donde se combinan la IA y las habilidades humanas

En Manpower, comprendemos la importancia de contar con una reserva de talento de alto rendimiento y preparado para el futuro. Por eso hemos creado MyPath: nuestro programa de promoción de asociados para el talento más demandado que ha demostrado su confianza y su compromiso con el crecimiento profesional. Cada mes, más de 82,000 talentos activos de MyPath están trabajando en algún proyecto. A nivel mundial, al menos un tercio de ese grupo completa cada trimestre una formación en habilidades muy demandadas. Nos comprometemos a mejorar nuestra oferta para servir mejor a este grupo de talentos de alto potencial y a los clientes que confían en ellos.

Por ejemplo, nuestra oferta MyPath en Estados Unidos incluye formación práctica en IA como un desarrollo integral de habilidades sociales. De hecho la estamos utilizando para que nuestra formación en habilidades sociales sea más intuitiva y eficaz. Al abordar ambos extremos del espectro humano-digital, nos aseguramos de que nuestros asociados tengan las habilidades y los conocimientos necesarios para estar preparados desde el primer día para cualquier oportunidad.

El ecosistema de aprendizaje MyPath ahora cuenta con **CAISY**, una

herramienta de capacitación basada en IA para agentes de talento que ayuda a simular conversaciones difíciles en el lugar de trabajo y ofrece comentarios adaptativos en tiempo real para impulsar la capacitación en habilidades sociales. Las simulaciones de CAISY están directamente integradas en los **Programas de Aceleración de Manpower (MAPs)** para ayudar a los asociados a ganar confianza y desarrollar habilidades de comunicación esenciales.

Los MAPs también incluyen **contenido específico para cada función centrado en la IA**. El MAP para empleados administrativos generales incorpora formación sobre ChatGPT y sus casos de uso práctico. El MAP para técnicos en robótica hace hincapié en el aprendizaje automático y la IA, y cuenta con módulos sobre robots colaborativos (cobots) y la aplicación de esta en entornos físicos orientados a tareas.

A mediados de 2026, el contenido de capacitación en IA se integrará en todos los programas de capacitación de MyPath, **con paquetes de microaprendizaje en IA disponibles para todos los asociados de Manpower**. Siguiendo el modelo de nuestras rutas de Experis Academy, estos abordarán temas como Fundamentos e IA generativa, casos de uso en el mundo real, Ética y sesgos.

### Soluciones personalizadas y tecnologías emergentes

**MyPath** ahora es un canal de distribución de soluciones de capacitación personalizadas y específicas para cada cliente. A inicios de año, nos **asociamos con Zoox, pionera en el desarrollo de vehículos autónomos, para ofrecer programas de capacitación personalizados a más de 500 consultores** a través de MyPath.

Seguimos incorporando programas de capacitación en tecnologías emergentes y ecológicas a MyPath como puente entre el futuro tecnológico y la creciente economía verde. El más reciente – **Additive Manufacturing** – se enfoca en el uso de la impresión 3D para mejorar la eficiencia de la producción, alineando la tecnología y la fabricación ecológica.



## Aprendizaje integrado con IA para el futuro del trabajo

Las habilidades y la preparación en materia de IA se están incorporando en todos los programas de aprendizaje de **Experis Academy** con el fin de preparar a los consultores para la demanda cambiante del lugar de trabajo impulsado por la tecnología.

Desde microaprendizajes básicos sobre IA, aprendizaje automático y ética, hasta planes de estudio para puestos muy demandados, como desarrolladores de IA generativa, ingenieros de AWS y Azure y científicos de datos, los programas de Experis Academy hacen hincapié en el crecimiento del conocimiento y la versatilidad de las habilidades.

Los consultores también adquieren habilidades prácticas trabajando en entornos de IA inmersivos para explorar la ingeniería rápida con LLM, herramientas de IA basadas en la nube y experimentando con SageMaker Studio. Estas experiencias permiten a los graduados de la Academia aplicar con confianza sus conocimientos en situaciones reales y entornos de clientes.

Para complementar la formación técnica, el canal de habilidades sociales de Experis Academy desarrolla y refuerza capacidades básicas como la inteligencia emocional, la comunicación y el pensamiento crítico.

## Actualización, Aprendizaje y Desarrollo



La revolución de las habilidades ya está aquí. Más de la mitad de los empleadores de todo el mundo ya utilizan la IA generativa, y casi el 60% de los CEO predicen que esta tecnología tendrá un impacto significativo en sus negocios en los próximos tres años. Sin embargo, la mayoría de las empresas siguen teniendo dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan para avanzar hacia un futuro más digital y más ecológico.

Nos asociamos con organizaciones líderes a nivel mundial para ampliar nuestro alcance e informar sobre nuestros programas de desarrollo de habilidades. Nos enfocamos en desarrollar habilidades muy demandadas y de alto valor para garantizar que los candidatos y asociados que colocamos contribuyan a nuestros clientes desde el primer día. Creamos trayectorias de aprendizaje permanente para ayudar a las personas y las organizaciones a mantenerse al día con el progreso y mantener el impulso, incluso en tiempos de cambios disruptivos.

### Preparación de personas para el trabajo con SAP

En mayo de 2025, Experis Italia se unió a Experis España como socio del programa People to Work de [SAP](#). Este innovador programa de formación ya ha ayudado a más de 400,000 personas en todo el mundo a enriquecer sus habilidades digitales para satisfacer las nuevas demandas del mercado.

60% de los empleadores espera que la transformación digital afecte a su negocio para 2030, y los trabajadores afirman que el 40% de las habilidades que utilizan hoy en día se transformarán o quedarán obsoletas en los próximos cinco años. ([Foro Económico Mundial](#))

Como socio de People to Work de SAP, Experis Academies en Italia y España prepara a los candidatos para aprovechar las oportunidades digitales del futuro con formación específica en SAP, así como con el desarrollo de habilidades sociales y afines.

Al completar con éxito el programa, se otorga una insignia digital de certificación global de SAP para ayudar a los participantes a destacar en un mercado competitivo. SAP informa de que el 85% de las personas con esta insignia han encontrado un nuevo trabajo como consultores, desarrolladores o usuarios de la tecnología SAP.



### Las habilidades tecnológicas se convierten en empleos tecnológicos con Amazon Web Services

Experis Academy tiene una presencia global cada vez mayor dentro de la AWS Skills to Jobs Tech Alliance. A través de oportunidades de aprendizaje públicas y privadas, conectando a empleadores con personas en busca de empleo, proporcionando datos e información sobre el mercado laboral a AWS así como apoyando a las personas en busca de empleo, estamos incorporando a trabajadores calificados al ecosistema tecnológico y convirtiendo las habilidades tecnológicas en empleos tecnológicos.

En los eventos de AWS en España, Alemania e Inglaterra, los expertos de Experis han liderado debates sobre la creciente demanda de desarrollo de habilidades en AI, al tiempo que han ayudado a los asistentes a perfeccionar sus habilidades para las entrevistas y a adaptar mejor su experiencia a las oportunidades futuras.

Estos esfuerzos iniciales se ampliarán pronto, ya que ManpowerGroup está explorando futuras oportunidades de colaboración con la AWS Skills to Jobs Alliance en el Reino Unido, Italia, España, Alemania, Suiza, Colombia, Brasil, Egipto, Singapur y Malasia.



*“Dado que el 75 % de las empresas informan escasez de talento en TI, nos enorgullece asociarnos con SAP para ofrecer un programa de capacitación que brinda oportunidades profesionales a las personas.”*

*-Salvatore Basile,  
Director de Experis Italia*

## Oportunidades para Todos



Nuestro alcance global y nuestras relaciones con cientos de miles de organizaciones en todo el mundo nos permiten influir en la forma en que se trata a las personas en el lugar de trabajo y en la sociedad. Reconocemos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y nos comprometemos a promover los derechos de todas las personas que participan en nuestras operaciones o se ven afectadas por ellas.

El trabajo es una fuente de dignidad y propósito para todos. En un momento en el que a las personas, tanto jóvenes como mayores, les resulta más difícil incorporarse o reincorporarse al mercado laboral, y en el que las personas marginadas y desplazadas corren el riesgo de quedarse atrás por el ritmo del progreso, ManpowerGroup ofrece nuevas perspectivas y abre nuevas puertas para llegar a las personas allí donde se encuentran.



### Desarrollo de habilidades basadas en el conocimiento en colaboración con Junior Achievement

Durante más de 20 años, ManpowerGroup y Junior Achievement Worldwide han ayudado a jóvenes aspirantes a trabajadores de todo el mundo a prepararse para su carrera profesional. Este compromiso continúa con el innovador proyecto **EMPASS**: una iniciativa financiada por la **Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura** para establecer microcredenciales para las habilidades sociales más demandadas, que a menudo suponen un obstáculo para los jóvenes que buscan empleo en Europa.

El **ManpowerGroup Human Age Institute** ha completado recientemente un **análisis exhaustivo que documenta la brecha de habilidades sociales desde tres perspectivas: los empleadores, las escuelas y los propios jóvenes trabajadores**. La conclusión de este análisis centrará el plan de estudios de microcredenciales EMPASS en las habilidades sociales más necesarias para los trabajadores principiantes, como la comunicación, el compromiso y el aprendizaje continuo.

En la siguiente fase, las microcredenciales EMPASS se pondrán a prueba con **1,500 estudiantes en España, Rumanía y Grecia**, antes de finalizar y ampliarse para su distribución en toda Europa.

*Fotos: Gala Díaz, en representación de la Fundación ManpowerGroup España, se unió a los socios clave del consorcio #EMPASS, financiado por la UE, en Tesalónica para explorar el papel transformador de las microcredenciales en la educación y el empleo.*



TENT

### Impacto global en solo dos años

En 2022, ManpowerGroup anunció un compromiso de tres años para conectar a 3,000 refugiados en Norteamérica y 45,000 en Europa con oportunidades de empleo con nuestros clientes a través de nuestras academias Manpower MyPath y Experis.

**A la fecha, hemos influido en la vida de más de 60,000 refugiados en todo el mundo a través de programas de mentoría, mejora de habilidades y colocación laboral, incluidos 30,000 en Norteamérica, lo que supone 10 veces nuestro objetivo inicial. En Europa, hemos completado el 68% de nuestro objetivo y estamos en camino de cumplir nuestro compromiso para 2026.**

En 2024, nuestros esfuerzos fueron reconocidos por importantes grupos de defensa en Italia y Estados Unidos. Seguimos ampliando nuestro trabajo con Accenture, empleadores, agencias de recolocación y ONG de todo el mundo, y mantenemos nuestras alianzas con ACNUR, TENT y Welcome.US.

## Propósito e Impacto Social



Un mundo laboral en expansión debe ser capaz de dar cabida a una fuerza laboral cada vez más diversa. Si bien hay numerosas pruebas que relacionan la variedad de perspectivas y antecedentes representados dentro de una organización con su creatividad y productividad, crear y fomentar esos entornos puede suponer un reto.

En pocas palabras, las personas de diferentes generaciones aportan diferentes perspectivas, expectativas y objetivos al trabajo. Se comunican de manera diferente, a través de diferentes canales, y buscan significado y satisfacción de diferentes maneras. Aun así, todos quieren ser escuchados, respetados y valorados por sus habilidades y contribuciones. Y se lo merecen.

## Aprovechar al máximo el potencial de los trabajadores con experiencia

En España, casi un tercio de la población desempleada tiene más de 50 años. De esas casi 800,000 personas, más de la mitad se consideran desempleados de larga duración, lo que se suma a su presión social y económica. [ManpowerGroup España](#) se ha asociado con Talent Senior para ayudar a los profesionales maduros a adquirir nuevas habilidades y perfeccionar las que ya tienen para maximizar su potencial.

En colaboración con la UPF Barcelona School of Management, ManpowerGroup ha lanzado recientemente el programa “Liderazgo estratégico 50+: experiencia, resiliencia y adaptabilidad” para ayudar a los altos directivos a liderar equipos diversos, reconocer y valorar las diferentes habilidades, perspectivas y valores que los miembros del equipo aportan a una organización.

Al ayudar a los líderes a identificar y fomentar las competencias de los demás, el programa también les anima a explorar sus propias experiencias y habilidades que pueden abrir nuevas oportunidades de crecimiento personal y profesional.



## Integrar a los jóvenes en las decisiones clave del negocio

La generación Z representa casi un tercio de la plantilla de ManpowerGroup Polonia. Sin embargo, un taller interno sobre diferencias generacionales reveló que estos trabajadores y sus perspectivas estaban poco representados en las decisiones ejecutivas que afectaban a la empresa y sus políticas.

Para abordar esta brecha de representación, se reclutó a un grupo de trabajo formado por empleados jóvenes para que acompañaran a los líderes de la empresa y aportaran nuevas ideas y perspectivas al proceso de toma de decisiones.

Ahora, una junta multigeneracional celebra reuniones operativas periódicas para revisar el rendimiento de la empresa, perfeccionar las decisiones y planificar el futuro colectivo. Los empleados jóvenes colaboran activamente con los altos directivos, comparten sus perspectivas y cuestionan los fundamentos de las políticas e ideas.

La representación intergeneracional enriquece la toma de decisiones de los altos directivos, al tiempo que expone a los trabajadores jóvenes a la dinámica empresarial de alto nivel. El resultado es un entorno de trabajo mejor, más informado, cohesionado y colaborativo para todos.

Fotos: En ManpowerGroup Polonia, los empleados de la Generación Z participan en conversaciones sobre liderazgo acompañando a los altos directivos, aportando nuevas perspectivas y dando forma a un futuro más inclusivo.



## Bienestar, flexibilidad y salud mental



Garantizar que las personas se sientan apoyadas y cuidadas en el trabajo y fuera de él es fundamental para crear una plantilla resiliente con capacidad para adaptarse al cambio. Proporcionar a los empleados recursos útiles es solo el principio. Dejar claro que su bienestar es nuestra prioridad elimina las barreras que pueden impedirles acceder a los recursos o pedir ayuda.

*Fotos: (Centro) Como parte del nuevo programa Working Mindset, los líderes de ManpowerGroup Reino Unido trabajan junto a los empleados jóvenes para ayudarles a establecer un buen equilibrio entre su vida laboral y personal desde el inicio de su carrera profesional.*

*(Derecha): Las salas de atención psicosocial recientemente instaladas en la oficina de ManpowerGroup México promueven el bienestar mental de los empleados.*



### Fomentar la Mentalidad de Trabajo para la Expansión Global

El programa Working Mindset, desarrollado por ManpowerGroup Reino Unido y presentado en nuestro reporte *Working to Change the World* de 2024, amplió su alcance e impacto global en 2025. Este innovador programa está diseñado para ayudar a los empleados jóvenes (menores de 25 años) a conciliar la vida laboral y personal. Working Mindset promueve el entendimiento y la confianza entre los trabajadores y tiende puentes entre las diferencias generacionales a través de experiencias compartidas, historias y diálogo.

El éxito del programa a la hora de generar un impacto positivo inmediato ha despertado el interés en todo ManpowerGroup. Este se ha ampliado ahora a Alemania, donde se utiliza para apoyar a los becarios en la etapa inicial de su trayectoria laboral, y comenzará a implantarse a nivel mundial en octubre de 2025.

En reconocimiento a su impacto y potencial, Working Mindset recibió el premio ManpowerGroup Power Award 2025, el máximo galardón de la empresa. Creado hace más de 60 años por el cofundador de ManpowerGroup, Elmer Winter, y seleccionado por el equipo directivo global, el premio Power Award refuerza la importancia de la salud mental y el bienestar para nosotros.



### Crear una cultura de Cuidado: ManpowerGroup México

Cuando el gobierno de México estableció nuevas regulaciones para que las empresas identificaran, analizaran y abordaran los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y crearan entornos que promovieran el bienestar mental de todos los trabajadores, ManpowerGroup México aceptó el reto y convirtió el acceso a la atención en una prioridad absoluta.

A partir de 2023, ManpowerGroup México estableció un programa de atención psicosocial para proporcionar a los empleados acceso a una gama cada vez mayor de servicios y programas. Desde la organización de servicios en sitio hasta la oferta de sesiones de asesoramiento remotas y virtuales en cualquier momento y lugar, pasando por la reciente incorporación de servicio nutricional y apoyo al estilo de vida a su oferta de servicios, el programa ha prestado apoyo a cientos de empleados.

Con el número de consultas duplicándose año tras año, una notable disminución del absentismo y las encuestas a los empleados que destacan la cultura de atención establecida por ManpowerGroup México, el programa ha aportado ventajas tangibles a todos los niveles. En la actualidad, mientras se exploran nuevos servicios, el programa también se está ampliando para que los empleados de Centroamérica puedan disfrutar de sus beneficios.

# Principios de Gobernanza



Comprometidos con liderar nuestro sector con los más altos estándares éticos.

*“Como una de nuestras principales prioridades, la sostenibilidad es supervisada a nivel del consejo de administración por nuestro Comité de Gobernanza y Sostenibilidad. Realizamos un seguimiento de las tendencias en materia de sostenibilidad y revisamos nuestro desempeño y nuestros informes. Nuestros líderes se dedican a impulsar el progreso y a generar valor para todas las partes interesadas.”*

*-Michelle Nettles, Directora de People & Culture y Asuntos Jurídicos*





## Nuestro Objetivo

La confianza, la transparencia y la responsabilidad son fundamentales para cumplir nuestro propósito y nuestra promesa de crear valor para todas las partes interesadas. Nos comprometemos a llevar a cabo una actividad empresarial responsable y transparente, estableciendo altos estándares éticos para nuestro sector y nuestra cadena de suministro adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo.

## Nuestro Plan

Nuestro amplio alcance global —trabajamos en más de 70 países 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 todas las regiones e industrias del mundo.



Foto: (De izquierda a derecha) Masahiro Ikeda, Sebastien Van Dyk, Penny O'Reilly, Caroline Pfeiffer y Mohamed El Derwy representan a ManpowerGroup en la Conferencia Mundial sobre el Empleo 2025. Caroline fue nombrada vicepresidenta global de la Confederación Mundial del Empleo en abril.

## Nuestros Principios de Gobernanza



## Gobierno Corporativo

*El buen gobierno corporativo promueve la toma de buenas decisiones.*

La sustentabilidad es una de nuestras principales prioridades, por lo que es supervisada a nivel de la junta directiva por nuestro Comité de Gobernanza y Sustentabilidad.

El Comité de Gobernanza y Sustentabilidad y el Comité de Auditoría, realizan un seguimiento de las tendencias en materia de sustentabilidad, lo que incluye la revisión de nuestro desempeño y nuestras declaraciones, así como el proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM).

Nuestro Comité Ejecutivo de ESG, que lleva más de dos años en funcionamiento, depende directamente del director general e incluye a nuestro director de Sostenibilidad y a nuestro director de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos.

También hemos añadido la sustentabilidad a la ficha de evaluación de desempeño de nuestro Presidente y CEO, que ahora incluirá la supervisión de nuestro programa de sostenibilidad y los objetivos de reducción de emisiones basados en datos científicos que hemos hecho públicos.

## Gestión de Riesgos



*Nuestro proceso de gestión de riesgos empresariales (ERM) es la forma en que evaluamos y respondemos a los riesgos comerciales en constante evolución, al tiempo que garantizamos el mantenimiento de los más altos estándares de ética y responsabilidad.*

### Gestión de Riesgos Empresariales

Diseñado para establecer un marco estándar para determinar el riesgo desde la base, nuestro ERM define las funciones y responsabilidades basándose en el marco del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO) de 2017. Nuestro vicepresidente de Servicios de Asesoramiento de Auditoría coordina nuestra estrategia global de ERM, el diseño del programa y la formación de nuestros equipos de riesgo nacionales y regionales, y nuestro Consejo de Administración aprueba todos los aspectos de ERM con el apoyo del Comité de Auditoría. También seguimos integrando la sustentabilidad en la gestión de riesgos empresariales.

### Divulgación de Riesgos

Divulgamos los riesgos empresariales que supervisamos a través del proceso ERM en nuestro formulario 10-K de ManpowerGroup. Estos incluyen riesgos relacionados con la sostenibilidad, desde la evolución de las regulaciones gubernamentales y las expectativas de los clientes hasta la escasez global de talento y los avances en materia de personas y cultura. Nuestra evaluación del riesgo debido al cambio climático se ajusta al marco establecido por el Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD). En 2025, presentamos nuestra declaración sobre el cambio climático al CDP por 15.º año consecutivo.



# Ética e Integridad

*Aprovechar nuestra influencia global para establecer altos estándares de ética, conducta empresarial y responsabilidad en el trato a los trabajadores.*

## Derechos Humanos

Creemos que el empleo aporta significado y valor a la vida de una persona. Como organización mundial, estamos en condiciones de hacer avanzar esa creencia colocando a millones de personas y trabajando con cientos de miles de organizaciones de todo el mundo, influyendo en el trato que reciben los trabajadores en todos los continentes.

Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyamos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo declarados por la Organización Internacional del Trabajo y nos comprometemos a respetar los Derechos Humanos en nuestra propia empresa, así como en aquellas con las que colaboramos.

Nuestra [Política de Derechos Humanos](#) describe nuestra tolerancia cero hacia el trabajo forzado y la esclavitud moderna. En mercados clave como Australia y el Reino Unido, hemos generado declaraciones adicionales de cumplimiento de la esclavitud moderna específicas para cada país. Además, aprovechamos nuestro liderazgo en el sector para defender prácticas de contratación éticas, flexibilidad y seguridad en el empleo, así como oportunidades para que las poblaciones vulnerables desarrollen sus capacidades y participen en el mercado laboral.

## Código de Conducta y Ética Empresarial

Los valores y las prácticas empresariales éticas se extienden al comportamiento que esperamos de nuestros empleados. A través de nuestra Línea Directa de Ética Empresarial, disponible 24/7, donde cualquier empleado o tercero puede denunciar un problema ético y quee está disponible en más de 20 idiomas en todo el mundo. Todos los informes son revisados por el Equipo de Ética

y Cumplimiento y compartidos con el Comité de Auditoría del Consejo de Administración.

Exigimos lo mismo a nuestros socios en la cadena de suministro. A través de nuestro Código de Conducta para Proveedores, definimos las principales prácticas y expectativas en torno a los principios empresariales, la cultura, la responsabilidad social y la sostenibilidad.

## Innovación y Ética en la Era de la IA

En el mundo de la IA, que evoluciona rápidamente, nos encontramos al borde de una era transformadora que promete remodelar la forma en que vivimos, trabajamos e interactuamos con el mundo que nos rodea. Igualmente importante es que la tecnología nos proporcionará una comprensión más profunda y significativa del potencial humano.

Las oportunidades son inmensas, pero, como ocurre con cualquier tecnología emergente, la IA plantea cuestiones éticas y de equidad. En 2021, convocamos a nuestro Comité de Revisión de Nuevos Proyectos de IA, dirigido por nuestro director de innovación y nuestro director de seguridad de la información, con representantes de nuestro equipo jurídico, para revisar y planificar las innovaciones en función de las siguientes prioridades: privacidad de los datos, ciberseguridad, supervisión humana, transparencia, solidez técnica y responsabilidad jurídica.

Nuestro compromiso con la innovación y con compartir nuestras experiencias y conocimientos dentro de nuestra organización y en todo el panorama más amplio de la IA. Estas directrices permiten a nuestros empleados aprovechar el potencial de la IA, garantizando que la utilicen de forma ética y responsable como herramienta para el crecimiento.

## Seguridad de la Información y Protección de Datos



*Diligencia y vigilancia en un mundo de ciberamenazas en evolución.*

### Educación y Concientización de los Empleados

A medida que se multiplican los problemas de seguridad y privacidad en Internet, actualizamos periódicamente nuestros programas para educar a los empleados y ayudarles a mantener la vigilancia. Las campañas de concientización, que incluyen cursos de formación digital centrados en la protección de datos, la privacidad y la seguridad de la información, así como ejercicios de suplantación de identidad por correo electrónico, ayudan a mantener a nuestro personal alerta ante la creciente prevalencia de las ciberamenazas.

Nuestro sistema de correo electrónico integra tecnología de alarma de suplantación de identidad para ayudar a los empleados a informar de sus preocupaciones, mientras que nuestra Política de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información describe claramente el proceso de comunicación y escalado de incidentes relacionados con la privacidad.

### Gobernanza y Marco de Ciberseguridad

Nuestro marco global de seguridad de la información se ajusta a la norma ISO 27001, reconocida internacionalmente. Todos los centros de datos de nuestros mercados clave (80% de nuestro negocio) están certificados según la norma ISO 27001, al igual que varias de nuestras mayores operaciones en países que representan el 42% de los ingresos globales.

## Compromiso y Reconocimiento de las Partes Interesadas

*Comprender las expectativas de las partes interesadas, las tendencias emergentes y las medidas que debemos adoptar para fomentar un mejor gobierno corporativo.*

### Estrategia de Compromiso de las Partes Interesadas

Tenemos una cultura de confianza y transparencia, que logramos mediante una gobernanza corporativa responsable, así como un compromiso activo y continuo con todas las partes interesadas: inversionistas, empleados, clientes, asociados y órganos de gobierno. Trabajamos con ellos para aprovechar las tendencias y expectativas emergentes en materia de sustentabilidad, comprender claramente las cuestiones más importantes y lo que esperan de nosotros como empresa ciudadana. En nuestra reciente evaluación de doble materialidad (DMA), recibimos comentarios de las partes interesadas para priorizar los temas más relevantes y materiales para nuestra estrategia empresarial. Por lo tanto, nuestra estrategia de participación de las partes interesadas y nuestra estrategia de sostenibilidad están vinculadas. Esto seguirá siendo importante a medida que avancemos hacia una presentación de informes más centrada y transparente sobre temas materiales y continuemos identificando las principales tendencias emergentes.

### Liderazgo en la Industria

ManpowerGroup es miembro fundador de la Confederación Mundial del Empleo (WEC), la voz del sector del empleo a nivel mundial. Nuestra vicepresidenta sénior global, Caroline Pfeiffer, fue nombrada vicepresidenta, y hemos aumentado el número de líderes en puestos directivos en la WEC.

A través de la WEC, participamos en iniciativas de las partes interesadas, y nuestros ejecutivos forman parte de las juntas directivas de la federación tanto a nivel mundial como local.

Además, nuestras relaciones con organizaciones internacionales independientes, así como con grupos de expertos, ONG y el mundo académico, nos proporcionan múltiples foros para promover mercados laborales más inclusivos, abiertos y sostenibles.

# Reconocimiento Global

Se nos reconoce constantemente por nuestras prácticas empresariales éticas y responsables y por nuestro compromiso de impulsar un cambio positivo, entre los que se incluyen los siguientes premios corporativos del año pasado:



**Talent Solutions** nombrada Líder en RPO en la evaluación PEAK Matrix® 2025 de Everest Group



**Experis** reconocido como Líder por Everest Group en la evaluación PEAK Matrix® 2025 de talento temporal y soluciones estratégicas de TI en EE.UU.



**Manpower** nombrada Líder y empresa destacada en la evaluación PEAK Matrix® 2025 de Everest Group sobre talento temporal y soluciones estratégicas en EE. UU.



**Talent Solutions TAPFIN** nombrada Líder mundial en soluciones de gestión de personal temporal (CWM) y adquisición de servicios (SOW) en la evaluación PEAK Matrix® 2024 de Everest Group.



Reconocidos por la revista TIME como una de las **World's Most Sustainable Companies** de 2024 y 2025



Somos los primeros en nuestro sector en obtener la validación de nuestros **objetivos de reducción de emisiones para 2030** por parte de la iniciativa Science Based Targets (SBTi), como parte de nuestra transición hacia las cero emisiones netas para 2045 o antes.



Ganamos una **Medalla de Oro** a nivel mundial, un reconocimiento **otorgado al 5% de las mejores empresas evaluadas**.



Calificación ESG de MCSI: **BBB Estatus de Líder**



Una de las **empresas más éticas del mundo por 16ª vez**, más que cualquier otra organización del sector



Nombrada por Forbes como una de las **Mejores Empresas de Trabajo Temporal de Estados Unidos** en 2025



Una de las **Empresas más Responsables de EE.UU. en 2023 y 2024**



Reconocida como **uno de los mejores lugares para trabajar en EE. UU.** por el Índice de Igualdad de Discapacidad por 9º año consecutivo.

# KPI's e Informes

Progreso en relación con nuestros KPI's en 2024 y alineación con las métricas GRI, SASB y Stakeholder Capitalism.



# ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2024

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)                     | 26,700 |
| Empleados representados por sindicatos, comités de empresa y/o convenios colectivos | 56%    |

## Desglose Global de la Fuerza Laboral

| Por Región                    | Por Rango de Edad | Por Nivel   |
|-------------------------------|-------------------|---|
| América                       | 31%<br>18-35      | 37%<br>Liderazgo Directivo y Global <sup>17</sup> |
| Asia-Pacífico y Oriente Medio | 17%<br>36-49      | 40%<br>Alta Dirección                             |
| Norte de Europa               | 19%<br>50+        | 21%<br>Liderazgo                                  |
| Sur de Europa                 | 33%               | Gestión funcional y de campo                      |
|                               |                   | Contribuyente Individual                          |
|                               |                   | 0.3%  |
|                               |                   | 1%  |
|                               |                   | 3%  |
|                               |                   | 16%   |
|                               |                   | 79%   |

## Fuerza Laboral Global - Representación Femenina

|                                      | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Liderazgo Global                     | 33%  | 34%  | 36%  |
| Todos los Roles de Gerente           | 57%  | 57%  | 58%  |
| Todos los Niveles de la Organización | 61%  | 61%  | 62%  |
| Nuevas Contrataciones <sup>1</sup>   | 57%  | 56%  | 55%  |
| Promociones <sup>1</sup>             | 69%  | 74%  | 67%  |

## Cultura y Capacidades

|   | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|
| Puntuación del Índice de compromiso de los empleados <sup>2</sup>               | 65%  | 71%  | NA   |
| Inversión total en desarrollo de empleados (millones \$USD) <sup>1</sup>        | \$15 | \$17 | \$12 |
| Promedio de horas en capacitación y Desarrollo por FTE <sup>3</sup>             | 16   | 18   | 16   |
| Empleados que participan en programas de capacitación y desarrollo <sup>1</sup> | 100% | 100% | 100% |
| Puestos ocupados a través de promociones internas <sup>1,4</sup>                | 54%  | 52%  | 52%  |
| Rotación Total – en todos los niveles <sup>1,5</sup>                            | 32%  | 29%  | 33%  |
| Rotación Voluntaria – en todos los niveles <sup>1,5</sup>                       | 23%  | 19%  | 20%  |
| Rotación Total– nivel Gerencia y superior <sup>1,4</sup>                        | 18%  | 19%  | 14%  |
| Rotación Voluntaria – nivel Gerencia y superior <sup>1,4</sup>                  | 13%  | 11%  | 8%   |

## Indicadores de Desempeño de Salud y Seguridad

|  | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|
| Mercados con certificación de salud y seguridad (% Ingresos mundiales) <sup>6</sup>  | 43%  | 47%  | 47%  |
| Tasa de ausentismo de empleados (ausencias no planificadas como el porcentaje del total de días de trabajo programados) <sup>7</sup>   | 2    | 3    | 4    |
| Tasa de incidentes registrables de empleados (número de incidentes registrados entre empleados por millón de horas trabajada) <sup>1,8</sup>                                 | 3    | 5    | 4    |
| Tasa de incidentes con tiempo perdido de empleados (número de evento de lesiones con tiempo perdido entre los empleados por millón de hora trabajada) <sup>1,9</sup>         | 1    | 2    | 2    |
| Tasa de incidentes registrables de los asociados (número de eventos de lesiones registradas entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) <sup>10</sup>      | 22   | 18   | 20   |
| Tasa de incidentes asociada con tiempo perdido (número de eventos de lesiones con tiempo perdido entre los asociados asignados por millón de horas trabajadas) <sup>10</sup> | 18   | 15   | 31   |

## ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2024

### Inversión de Impacto Social

|  | 2022    | 2023    | 2024    |
|--|---------|---------|---------|
| Inversión en Capacitación de Asociados (millones \$USD) <sup>1</sup>                             | \$56.4  | \$49.0  | \$41.5  |
| Los asociados participaron en programas de capacitación y desarrollo de habilidades <sup>1</sup> | 190,384 | 233,131 | 202,571 |

### Confianza y Transparencia

|   | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|
| Empleados capacitados en políticas de ética <sup>11</sup>                 | 100% | 100% | 100% |
| Puntuación Neta del Promotor del Cliente (NPS) <sup>12</sup>              | 45   | 41   | 48   |
| Puntuación Neta del Promotor Asociados (NPS) <sup>13</sup>                | 50   | 52   | 57   |
| Número de Países evaluados por EcoVadis <sup>14</sup>                     | 24   | 25   | 25   |
| Porcentaje de Negocio Representado por los Países Evaluados <sup>14</sup> | 87%  | 88%  | 68%  |
| Porcentaje de mercados clave evaluados por EcoVadis <sup>14</sup>         | 91%  | 92%  | 88%  |

### Resultados Ambientales

|  | 2022    | 2023    | 2024    |
|--|---------|---------|---------|
| Mercados con certificación ISO14001 (% Ingresos mundiales) <sup>6</sup>                | 23%     | 22%     | 22%     |
| Consumo Total de Energía (MWh)   | 127,144 | 135,237 | 95,691  |
| Consumo de energía No Renovable (MWh)  | 115,671 | 120,488 | 78,213  |
| Consumo de energía Renovable (MWh)   | 11,474  | 14,749  | 17,478  |
| Porcentaje de energía procedente de fuente renovables en mercados clave <sup>4</sup>   | 32%     | 43%     | 46%     |
| Operaciones Directas (Alcance 1) GHG emisiones (tCO <sub>2</sub> e)                    | 19,359  | 19,682  | 17,247  |
| Operaciones Indirectas (Alcance 2 location-based) GHG emisiones (tCO <sub>2</sub> e)   | 11,540  | 12,268  | 9,974   |
| Operaciones Indirectas (Alcance 2 market-based) GHG emisiones (tCO <sub>2</sub> e)     | 12,280  | 11,280  | 8,124   |
| Cadena de valor Indirecta (Alcance 3) GHG emisiones (tCO <sub>2</sub> e) <sup>15</sup> | 112,483 | 98,719  | 126,723 |
| Alcance 1 + 2 (market-based) emisiones por millón de dólares de ingresos               | 1.60    | 1.64    | 1.42    |
| Alcance 1 + 2 (market-based) emisiones por FTE   | 1.02    | 1.11    | 0.95    |
| Consumo de agua (MIO m <sup>3</sup> )  | 0.36    | 0.29    | 0.12    |
| Total de residuos generados (t) <sup>16</sup>  | 2,997   | 3,647   | 1,654   |
| Porcentaje de residuos reciclados  | 47%     | 60%     | 54%     |

# ManpowerGroup Indicadores de Desempeño 2024

## 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 porcentaje, basándose en la respuesta media. Los datos del año anterior se miden en base al porcentaje de empleados que responden favorablemente a todos los indicadores del Índice en la Encuesta Anual de Personas de ManpowerGroup (MAPS). Por lo tanto, los datos de 2023 no son comparables con los de años anteriores.
3. Incluye las horas de formación en línea a través de la plataforma PowerYou y el tiempo dedicado a la formación anual sobre ética y privacidad de datos por todos los empleados del mundo.
4. Para los niveles de Dirección y Liderazgo.
5. Un porcentaje significativo de nuestros puestos son de nivel inicial, y esperamos un alto nivel de rotación, ya que estos puestos suelen ser una vía de acceso a otras carreras.
6. Porcentaje de ingresos en todo el mundo en países con sistemas de control de calidad certificados.
7. En los mercados clave en los que se hace un seguimiento de los datos, representan aproximadamente el 60% de los empleados de todo el mundo. Los índices de absentismo varían significativamente entre países, con un mínimo de 0 y un máximo de 12. Los datos de absentismo no se registran en algunos países, como EE.UU., donde nuestra política de tiempo libre remunerado permite a los empleados ausentarse de forma programada o no programada por cualquier motivo.
8. La definición de «accidente laboral registrable» varía considerablemente entre países, ya que algunos exigen notificar cualquier incidente, por leve que sea, mientras que otros solo exigen notificar aquellos que requieren tratamiento médico o provocan una pérdida de tiempo. Por lo tanto, las tasas de accidentes registrables varían considerablemente entre países, con un mínimo de 0 y un máximo de 15 accidentes por cada millón de horas trabajadas.
9. La definición de "accidente con baja" varía mucho de un país a otro: algunos están obligados a notificar todas las ausencias relacionadas con COVID como incidentes con baja, mientras que otros sólo notifican los que requieren tratamiento médico. Por lo tanto, las tasas de accidentes con baja varían mucho de un país a otro.
10. Datos agregados de mercados clave que representan aproximadamente el 60% de los asociados en asignación.
11. Todos los empleados staff de ManpowerGroup deben completar una formación anual sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup, la Política Anticorrupción y la norma de seguridad de la información y privacidad de los datos.
12. Media ponderada del NPS de los clientes de Manpower y Experis en los mercados clave.
13. Media ponderada del NPS de asociados de Manpower y profesionales de Experis en mercados clave.
14. Representa el total acumulado de países que se han sometido a una evaluación EcoVadis en el pasado y no el número de evaluaciones dentro de un año concreto.
15. El Alcance 3 incluye los impactos indirectos del uso de energía en oficinas y flotas, los viajes de negocios, los desplazamientos de los empleados y las emisiones estimadas del trabajo desde casa. Se está realizando una nueva base de referencia para facilitar la comparabilidad de los datos.
16. Los residuos peligrosos no son aplicables a nuestra actividad.
17. Este nivel es nuevo y se añadió en 2024. Esta será la estructura jerárquica a partir de ahora.

### Emisiones de GEI - Metodología

- Los datos se recopilan en 16 mercados clave que en conjunto representan más del 85% de los ingresos globales de ManpowerGroup. Para tener en cuenta el 100% de nuestras operaciones, se calculan los valores que faltan en los países declarantes, y el total se extrapola para los países no declarantes utilizando datos sobre ingresos y equivalentes a tiempo completo. Nuestra huella de emisiones es completada por consultores externos, aprovechando las directrices del Protocolo de GEI. Trabajamos continuamente para aumentar la transparencia de los datos, la calidad y la cobertura de nuestros informes de emisiones y estamos satisfechos con nuestros progresos.
- Seguimos mejorando nuestra metodología para adaptarla a las mejores prácticas. Este año hemos avanzado en nuestros factores de emisiones residuales basados en el mercado y hemos empezado a recopilar datos de emisiones específicos de proveedores para dejar atrás los cálculos de gastos. En los casos en los que todavía utilizamos cálculos de gastos, también hemos visto reducirse el factor de emisión CEDA para muebles gracias a una información más precisa sobre las fuentes.
- Reconocemos la necesidad de disponer de datos comparables que muestren un progreso significativo hacia nuestros objetivos de emisiones. Por lo tanto, estamos buscando establecer una nueva base de referencia en un futuro próximo para reflejar los nuevos avances metodológicos y garantizar que demostramos adecuadamente nuestro progreso hasta la fecha.

# 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 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.

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Declaración de Uso</b>                    |  | ManpowerGroup Inc. ha comunicado la información citada en este índice de contenido GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, con referencia a las Normas GRI.   |
| <b>GRI 1 Utilizado</b>                       |  | GRI 1: Fundación 2021   |
| <b>Estándares sectoriales GRI aplicables</b> |  | Ninguno   |
| <b>Indicadores GRI</b>                       |  | <b>ManpowerGroup</b>  |
| <b>GRI 2: Información General 2021</b>       |  |   |
| 2-1  | Detalles Organizacionales  | <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a><br><a href="#">ManpowerGroup Subsidiaries and Affiliates</a>   |
| 2-2  | Entidades incluidas en la publicación de memorias de sostenibilidad de la organización | <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a><br><a href="#">2024 CDP Report</a>   |
| 2-3  | Período del reporte, frecuencia y punto de contacto                                    | Los datos se comunican anualmente. Los datos de los indicadores de rendimiento se comunican para el año natural 2024. El resto de la información incluye las actividades realizadas hasta la fecha de publicación, septiembre de 2025. Contacto: Natalie Lau, Directora Global de Estrategía e Informes de Sustentabilidad <a href="mailto:Natalie.Lau@manpowergroup.com">Natalie.Lau@manpowergroup.com</a> |
| 2-4  | Actualización de la información  | <a href="#">2024-25 Sustainability Report - Planet</a><br><a href="#">2024 CDP Report</a>   |
| 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                            | <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a><br><a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Sourcing and Supply Chain</a>   |
| 2-7  | Empleados  | <a href="#">2024-25 Sustainability Report - Key Performance Data Table</a><br><a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a>  |
| 2-9  | Estructura y composición de Gobierno   | <a href="#">2024-25 Sustainability Report - Corporate Governance</a>  |

## Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI                                  |   | Informes de ManpowerGroup  |
|--|---|--|
| 2-13   | Delegar la responsabilidad de gestionar impactos  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Corporate Governance</a>  |
| 2-22   | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible                                  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Message From Our Leaders</a>  |
| 2-23   | Compromisos Políticos   | <a href="#">Code of Business Conduct and Ethics</a><br><a href="#">ManpowerGroup Human Rights Policy</a>   |
| 2-24   | Incorporación de los compromisos políticos  | <a href="#">Code of Business Conduct and Ethics</a><br><a href="#">ManpowerGroup Human Rights Policy</a><br><a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Human Rights</a><br><a href="#">ManpowerGroup Supply Chain Business Partner Policy</a> |
| 2-26   | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas                              | <a href="#">Business Ethics Hotline</a>  |
| 2-28   | Asociaciones  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Global Alignment &amp; Collaboration</a>  |
| 2-29   | Enfoque de Participación de las partes interesadas  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Stakeholder Engagement</a>  |
| <b>GRI 3: Temas Principales 2021</b>             |   |  |
| 3-1  | Proceso para determinar los temas importantes   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Stakeholder Engagement</a>  |
| 3-2  | Lista de temas importantes  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Stakeholder Engagement</a>  |
| 3-3  | Gestión de temas importantes  | El enfoque de gestión para cada tema relevante se incluye en cada una de las Perspectivas de sostenibilidad de ManpowerGroup, que se pueden encontrar al final de nuestra página Informes y políticas de sostenibilidad.                                   |
| <b>GRI 201: Desempeño Económico 2016</b>         |   |  |
| 201-1  | Valor económico directo generado y distribuido  | <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a>   |
| 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 <a href="#">CDP</a> .  |
| <b>GRI 203: Impacto Económico Indirecto 2016</b> |   |  |
| 203-2  | Impactos económicos indirectos significativos   | 2024-2 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity</a><br>ManpowerGroup Perspectivas de Sostenibilidad - <a href="#">Human Rights</a> y <a href="#">Human Capital</a>   |

# Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI                     |  | Informes de ManpowerGroup   |
|-------------------------------------|--|---|
| <b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b> |  |   |
| 205-1                               | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción  | ManpowerGroup's global Audit Advisory Services team performs an annual Country Risk Profile Analysis, including corruption risk, across all countries of operation.             |
| 205-2                               | Comunicación y formación sobre anti-corrupción y medidas adoptadas | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Principles of Governance, Key Performance Data Table</a><br><a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Ethics</a> |
| 205-3                               | Incidentes confirmados de corrupción y medidas                     | In 2024, there were no confirmed incidents of corruption.   |
| <b>GRI 302: Energía 2016</b>        |  |   |
| 302-1                               | Consumo de Energía dentro de la organización                       | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| 302-3                               | Intensidad de Energía  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| 302-4                               | Reducción del Consumo de Energía                                   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| <b>GRI 305: Emisiones 2016</b>      |  |   |
| 305-1                               | Directo (Alcance 1) GHG emisiones                                  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| 305-2                               | Energía indirecta (Alcance 2) GHG emisiones                        | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| 305-3                               | Otras indirectas (Alcance 3) GHG emisiones                         | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| 305-4                               | Intensidad de las emisiones GHG                                    | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| 305-5                               | Reducción de emisiones GHG   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a>   |
| <b>GRI 401: Empleo 2016</b>         |  |   |
| 401-1                               | Contrataciones y rotación de empleados                             | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a>  |
| 401-3                               | Licencia Parental  | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Health and Safety</a>   |
|                                     | Compromiso de los Empleados  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a>  |

# Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI   |  | Informes de ManpowerGroup   |
|---|--|---|
| <b>GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018</b>        |  |   |
| 403-1   | Sistema de gestión de seguridad y salud operacional  | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Health and Safety</a>   |
| 403-2   | Identificación de peligros y evaluación de riesgos   | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Health and Safety</a>   |
| 403-5   | Formación, seguridad y salud de los trabajadores   | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Health and Safety</a>   |
| 403-6   | Promoción de la salud de los empleados   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad- <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a><br><a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Health and Safety</a>  |
| 403-7   | Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional relacionado con el ámbito comercial | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Health and Safety</a>   |
| 403-9   | Lesiones relacionadas con el trabajo   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a>  |
| <b>GRI 404: Capacitación y Educación 2016</b>               |  |   |
| 404-1   | Promedio de horas de capacitación al año por empleado  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a>  |
| 404-2   | Programas de actualización y gestión de carrera  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a>  |
| <b>GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016</b> |  |   |
| 405-1   | Diversidad de órganos de gobierno y empleados  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a><br><a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a><br><a href="#">2025 Proxy Statement</a>  |
| 405-2   | Remuneración de mujeres y hombres  | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging</a>  |
| <b>GRI 406: No Discriminación 2016</b>                      |  |   |
| 406-1   | Incidentes de discriminación y acciones correctivas  | Como se indica en nuestro <a href="#">Código de Conducta y Ética Comercial</a> , alentamos a todos los empleados a informar sus inquietudes a sus gerentes a través de nuestra <a href="#">Ethics Hotline</a> .<br>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.<br>No requerimos que los empleados lleven reclamos de acoso sexual a arbitraje privado. |

# Índice de Divulgación GRI

| Indicadores GRI                             |   | Informes de ManpowerGroup  |
|---|---|--|
| <b>GRI 413: Comunidades Locales 2016</b>    |   |  |
| 413-1                                       | Operaciones con programas de desarrollo y participación de la comunidad local                     | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity</a><br>Perspectivas de Sustentabilidad de ManpowerGroup - <a href="#">Human Rights</a> y <a href="#">Human Capital</a>                                    |
| <b>GRI 415: Política Pública 2016</b>       |   |  |
| 415-1                                       | Contribuciones Políticas  | El uso de fondos de la empresa para contribuciones políticas está estrictamente prohibido por <a href="#">ManpowerGroup Código de Conducta y Ética Comercial</a> .<br>En 2024 ManpowerGroup no hizo ninguna contribución política. |
| <b>GRI 418: Privacidad del Cliente 2016</b> |   |  |
| 418-1                                       | Reclamaciones fundamentadas sobre violaciones de la privacidad de los clientes y pérdida de datos | <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a>   |

# 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                                  |   | Informes de ManpowerGroup   |
|---|---|---|
| <b>Seguridad de Datos</b>                           |   |   |
| SV-PS-230a.1  | Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de datos  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Principles of Governance</a>   |
| 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 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 | Cualquier violación material de la seguridad de los datos se divulgaría en nuestro 2024 Annual Report on Form 10-K. En 2024, no tuvimos ninguna violación material de la seguridad de los datos y ningún dato de clientes se ha visto afectado.                       |
| <b>Diversidad y Compromiso de la Fuerza Laboral</b> |   |   |
| 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.   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity</a> , <a href="#">Key Performance Data Table</a>   |
| SV-PS-330a.2  | 1) Tasa de Rotación Voluntaria y (2) involuntaria de empleados  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity</a> , <a href="#">Key Performance Data Table</a>   |
| SV-PS-330a.3  | Compromiso de los empleados como porcentaje   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity</a> , <a href="#">Key Performance Data Table</a>   |
| <b>Integridad Profesional</b>                       |   |   |
| SV-PS-510a.1  | Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Principles of Governance</a><br>ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Ethics   |
| SV-PS-510a.2  | Importe total de pérdidas monetarias como consecuencia de procesos judiciales asociados a la integridad profesional   | Cualquier procedimiento judicial importante se divulgaría en nuestro <a href="#">2024 Annual Report on Form 10-K</a> .<br>En 2024, no tuvimos pérdidas monetarias importantes como resultado de procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional. |
| <b>Métrica de Actividades</b>                       |   |   |
| SV-PS-000.A   | Número de empleados por: (1) tiempo completo y tiempo parcial, (2) temporales y (3) contrato  | A 31 de diciembre de 2024, contábamos con aproximadamente 26,700 empleados equivalentes a tiempo completo. En promedio, cada día asignamos a 500,000 asociados a tareas temporales o basadas en proyectos con clientes.   |
| SV-PS-000.B   | Horas trabajadas por empleado, porcentaje facturable  | No Aplica   |

# 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 gobierno (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 e información que están actualmente disponibles.

| Métricas básicas e Información de SCM   |   | Informes de ManpowerGroup: Ubicación y Notas  |
|---|---|---|
| <b>Principios de Gobernanza</b>         |   |   |
| Propósito de Gobierno                   | <b>Establecimiento de Propósito</b> – El propósito declarado de la empresa, como la expresión de los medios por los cuales una empresa propone soluciones a problemas económicos, ambientales y sociales. El propósito corporativo debe crear valor para todas las partes interesadas, incluidos accionistas.   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Our Working to Change the World Plan 2025 Proxy Statement</a><br>2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Message From Our Leaders</a> |
| Calidad del Consejo Administrativo      | <b>Composición del Órgano de Gobierno</b> – 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.  | <a href="#">2025 Proxy Statement</a>  |
| Participación de las partes interesadas | <b>Asuntos materiales que afectan a las partes interesadas</b> - 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  | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Global Alignment</a><br>2024-25 Reporte de Sustentabilidad- <a href="#">Stakeholder Engagement</a>   |
| Conducta Ética                          | <b>Anticorrupción</b><br>1. Porcentaje total de miembros del órgano de gobierno, empleados y socios comerciales que han recibido capacitación sobre las políticas procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por región.<br>a. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, pero relacionados con años anteriores; y<br>b. Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, en relación con este año..<br>2. Discusión sobre iniciativas y participación de las partes interesadas para mejorar el entorno operativo y la cultura en general, con el fin de combatir la corrupción. | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Ethics &amp; Integrity, Key Performance Data Table</a><br><a href="#">ManpowerGroup Anti-Corruption Policy</a>                                 |
|   | <b>Avance Ético Protegido y Mecanismos de Denuncia</b> – Una descripción de los mecanismos internos y externos para:<br>1. Buscar asesoramiento sobre comportamiento ético y legal e integridad organizacional; y<br>2. Reportar inquietudes sobre comportamiento no ético o ilegal y falta de integridad organizacional.   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Ethics &amp; Integrity Business Ethics Hotline</a>   |
| Control de Riesgos y Oportunidades      | <b>Integración de riesgos y oportunidades en el proceso comercial</b> – 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.   | <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a>  |

# Índice de divulgación de las Métricas de Capitalismo de los grupos de interés

| Métricas básicas e Información de SCM |  | Informes de ManpowerGroup: Ubicación y Notas  |
|---------------------------------------|--|---|
| <b>Planeta</b>                        |  |   |
| Cambio Climático                      | <b>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</b> - 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.   | Las emisiones de GEI pertinentes se comunican en nuestro 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Planet, Key Performance Data Table</a><br>NOx, SOx, VOCs, PM, y HAP no son materiales para ManpowerGroup.   |
|                                       | <b>Implementación de TCFD</b> - 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.  | Estamos alineados con las recomendaciones del TCFD, tal y como se muestra en nuestro informe recientemente publicado <a href="#">Climate Transition Plan</a> .  |
| Naturaleza Perdida                    | <b>Uso de tierra y sensibilidad ecológica</b> - Reporte el número y el área (en hectáreas) de sitios en propiedad, arrendados o administrados en áreas protegidas y/o áreas clave para la biodiversidad (KBA) o adyacentes a ellas.  | El uso del suelo, la biodiversidad y los minerales conflictivos no son aspectos relevantes para ManpowerGroup.  |
| Disponibilidad de agua purificada     | <b>Consumo y extracción de agua en áreas con estrés hídrico</b> - 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. | El consumo total de agua se informa en nuestro 2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">Key Performance Data Table</a><br>ManpowerGroup tiene un consumo mínimo de agua, por lo que los temas relacionados con el agua, como el vertido de aguas residuales, la calidad del agua y las zonas de alto estrés hídrico, no se consideran importantes para nuestro negocio. |
| <b>Gente</b>                          |  |   |
| Dignidad e Igualdad                   | <b>Diversidad e inclusión (%)</b> - Porcentaje de empleados por categoría de empleado, por grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia).   | 2024-25 Reporte de Sustentabilidad- <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a>   |
|                                       | <b>Igualdad Salarial (%)</b> - 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 grupos étnicos mayores y otras áreas de igualdad relevantes.   | <a href="#">ManpowerGroup Sustainability Perspectives - Diversity, Equity, Inclusion and Belonging</a>  |
|                                       | <b>Nivel Salarial (%)</b><br>1. Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local.<br>1. Relación entre la retribución total anual del Director Ejecutivo y la mediana de la retribución total anual de todos sus empleados, excepto el CEO  | ManpowerGroup cumple la legislación sobre salario mínimo en todas las jurisdicciones en las que opera. Estamos sujetos a normativas que regulan los niveles salariales en muchos países, así como convenios colectivos en algunos mercados. Divulgamos la relación salarial de los CEO en <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a> .  |
|                                       | <b>Riesgo de Incidentes de Trabajo Infantil, Forzado u Obligatorio</b> - 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:<br>a. Tipo de operación (como planta de fabricación) y tipo de proveedor; y<br>b. Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados en riesgo      | <a href="#">ManpowerGroup Human Rights Due Diligence Framework</a>  |

# Índice de divulgación de las Métricas de Capitalismo de los grupos de interés

| Métricas básicas e Información de SCM | Informes de ManpowerGroup: Ubicación y Notas   |   |
|---------------------------------------|--|---|
| Salud y bienestar                     | <p><b>Salud y Seguridad (%)</b> – 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. 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>2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a><br/>                     ManpowerGroup ofrece seguro médico a sus empleados y asociados en la mayoría de las jurisdicciones en las que tales prestaciones no son legalmente obligatorias. Consulte <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a>, pág 8.</p> |
| Habilidades para el futuro            | <p><b>Capacitación (#, \$)</b> – 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>2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a></p>   |
| <b>Prosperidad</b>                    |  |   |
| Empleo y generación de Riqueza        | <p><b>Número absoluto y tasa de empleo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Número total y tasa de rotación de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género, otros indicadores de diversidad y región.</li> </ol>   | <p>2024-25 Reporte de Sustentabilidad- <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a></p>  |
|                                       | <p><b>Contribución económica</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Valor económico directo generado y distribuido (EVG&amp;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"> <li>Ingresos</li> <li>Pagos a proveedores de Capital</li> <li>Costos Operativos</li> <li>Pagos al Gobierno</li> <li>Salario y beneficios de los empleados</li> <li>Inversión Comunitaria</li> </ul> </li> <li>Asistencia financiera recibida del gobierno: valor monetario total de la asistencia financiera recibida por la organización de cualquier gobierno durante el período del informe.</li> </ol> | <p>2024-25 Reporte de Sustentabilidad - <a href="#">People &amp; Prosperity, Key Performance Data Table</a><br/> <a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a></p>   |
|                                       | <p><b>Contribución de Inversión Financiera</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gastos totales de Capital (CapEx) menos depreciación, respaldados por narrativa para describir la estrategia de inversión de la empresa.</li> <li>Recompra de acciones más pago de dividendos, respaldada por una estrategia de la empresa para el retorno de capital a los accionistas.</li> </ol>  | <p><a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a></p>   |
| Innovación de mejora de productos     | <p><b>Gastos Totales de Investigación y Desarrollo (\$)</b> – Costo total relacionado con la investigación y el desarrollo.</p>  | <p><a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a></p>   |
| Comunidad y vitalidad social          | <p><b>Total de impuestos pagados</b> – El impuesto global total soportado por la empresa, incluidos los impuestos sobre la renta, sobre la propiedad, el IVA no acreditado y otros impuestos sobre las ventas, los impuestos sobre la nómina pagados por el empleador y otros que constituyen costos para la empresa.</p>  | <p><a href="#">2024 Annual Report Form 10-K</a></p>   |