



ManpowerGroup®

# Trabajando para cambiar el mundo

Reporte ESG 2021 ManpowerGroup

**2021 mural #GenerationEquality** de Lula Goce, creado en alianza con ManpowerGroup, la ONU y Street Art for Mankind  
[@lolagoce](#) [#streetart](#)

# Bienvenido a Trabajando para cambiar el mundo

Mensajes de nuestro CEO y Chief Sustainability Officer

# Únete a nosotros en Trabajando para cambiar el mundo

**H**oy en día se presta más atención que nunca a la acción **Medioambiental**, al Impacto **Social** y al buen **Gobierno**.

La S de ESG – cómo las empresas crean un mayor valor compartido para todos- ha pasado a primer plano, con razón, a raíz de las crisis sanitarias, económicas y sociales en todo el mundo causadas por la pandemia.

Lo que importa se mide, y por eso recibimos con satisfacción una mayor transparencia en materia de justicia social y acción climática. Es el motivo por el cual hemos incrementado nuestro compromiso con el ESG y con todas nuestras audiencias para apoyar las métricas comunes que se centran en las Personas, la Prosperidad, el Planeta y los Principios de Gobierno de las *Métricas de Capitalismo de los Públicos (Stakeholder Capitalism Metrics)* del Consejo Empresarial Internacional. El presente informe resume nuestros progresos y planes para 2020, con el fin de crear valor a largo plazo para los accionistas, al tiempo que operamos con un modelo de negocio sostenible que aborda los objetivos, a largo plazo, de nuestra empresa y de la sociedad en general.

Nuestro plan **Trabajando para cambiar el mundo** consiste en cuidar colectivamente de las personas y el planeta de forma más consciente y urgente. Avanzar hacia el Neto absoluto a través de la medición y reducción de nuestro impacto climático (y compensándolo solo cuando sea necesario), al tiempo que se acelera la justicia social para hacer frente a las desigualdades, impulsará la creación de empleo y la demanda de nuevas competencias, y hará que progresen las oportunidades para todos.

Nuestro plan **Trabajando para cambiar el mundo** es la razón por la que nos comprometemos a capacitar, mejorar y recalificar a las personas de forma rápida y a gran escala, utilizando la IA y el aprendizaje automático para que encuentren trabajos significativos y sostenibles con mayor precisión de lo que podrían hacer los humanos o las máquinas por sí solos. Es por ello que defendemos el bien mayor y el beneficio colectivo, y hacemos todo lo posible por ser antirracistas, así como por estar a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión, de manera que las empresas puedan seguir creciendo y teniendo éxito mediante el acceso al talento cualificado que necesitan y para que todos puedan formar parte del crecimiento y la prosperidad del futuro. Al salir de la pandemia, ésta se convierte en nuestra oportunidad colectiva para



*Nuestro plan Trabajando para cambiar el mundo consiste en cuidar colectivamente de las personas y el planeta con una mayor conciencia y urgencia.*



actuar con urgencia, potenciar ideas audaces y revolucionarias y colaborar con las empresas, los gobiernos y la educación. Y ahora es el momento de reestructurar un futuro mejor y más prometedor para los trabajadores, un futuro más cualificado, más diverso y más orientado al bienestar de lo que jamás podríamos haber imaginado. Únete a nosotros en **Trabajando para cambiar el mundo**.

---

**Jonas Prising**  
Chairman & CEO

# La reestructuración de un futuro mejor y más próspero para los trabajadores

**E**n ManpowerGroup, tenemos una ventaja. Nos basamos en la creencia de que dirigir un buen negocio significa contribuir a la sociedad en general. Nuestro fundador y director general, Elmer Winter, creía que *"nuestra empresa podría ser un gran instrumento para el bien si ayudáramos a que la gente tuviera empleo."*

Hoy, sólo 4 directores generales y 7 décadas después, estamos más comprometidos que nunca con el cumplimiento de esa promesa. Creemos que el futuro se basa en la colaboración y en todo lo que podemos lograr colectivamente para crear un impacto social positivo y cumplir nuestro propósito de que *el empleo significativo y sustentable tiene el poder de cambiar el mundo.*

Sabemos que las personas han cambiado a causa de la pandemia. A medida que continuamos, tenemos un nuevo sentido de la prioridad, una nueva definición de la combinación entre vida laboral y vida privada, y una nueva apreciación de la salud, el bienestar, la inclusión y la equidad.

“

*Creemos que el futuro se basa en la colaboración y en todo lo que podemos conseguir colectivamente para crear un impacto social positivo.*

🐦 in f

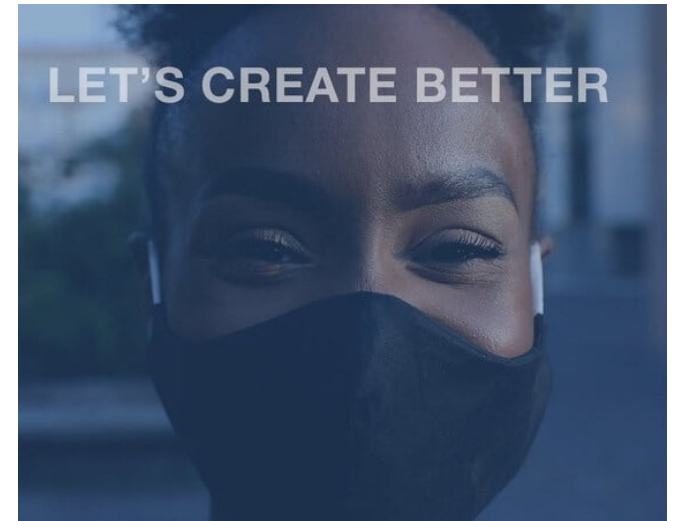
Y tenemos mayores expectativas de que las empresas contribuyan a nuestras comunidades y creen un valor social más amplio.

Por eso, creemos que juntos, **Trabajando para cambiar el mundo**, podremos dar forma a un futuro más próspero para los trabajadores y hacer que la vida sea mejor para muchos y no sólo para unos pocos.

---

**Ruth Harper**

Chief Communications y Sustainability Officer



# Trabajando para cambiar el mundo

Nuestro plan y prioridades



# Nuestro plan Trabajando para cambiar el mundo

El 2020 fue un año de cambio y rupturas; y con el cambio vienen las grandes oportunidades. En medio de este escenario optimista nos enorgullece publicar **Trabajando para cambiar el mundo**, que destaca nuestros avances a lo largo de 20-21 centrados en los siguientes aspectos: Personas y Prosperidad, Planeta y Principios de Gobierno.

**Trabajando para cambiar el mundo** es una evolución de nuestro Plan y Pilares de Sostenibilidad, con el objetivo de abarcar mayores prioridades medioambientales y de buen gobierno en línea con las métricas comunes en torno a ESG, centrándonos en las áreas más materiales y de mayor impacto para aquellos a los que servimos.

Nuestro enfoque refleja tanto las *Métricas de Capitalismo de las Partes Interesadas* del Consejo Empresarial Internacional del Foro Económico Mundial, como nuestro interés por dar prioridad a los cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en los que podemos tener un mayor impacto.



**Trabajando para cambiar el mundo** es nuestra invitación a la acción porque creemos que ninguna organización puede hacerlo sola. Las empresas, los gobiernos y las organizaciones sin ánimo de lucro tienen la responsabilidad compartida de invertir en el desarrollo de habilidades, que cambian rápidamente y aumentan la empleabilidad de las personas, fomentan la prosperidad, impulsan la equidad y hacen contribuciones positivas al planeta y a toda la sociedad.

El 2021, y en adelante, debe asumirse como el catalizador que hará surgir un nuevo futuro del trabajo y ManpowerGroup se compromete a formar parte de la solución.

# Nuestro plan Trabajando para cambiar el mundo

## Planeta

- Trazo del trayecto hacia el Neto absoluto
- Compromiso con formas sostenibles de trabajo
- Logro de metas audaces, basadas en la ciencia, enfocadas a minimizar el impacto

## Personas y Prosperidad

- Convertirnos en creadores de talento a escala
- Defensa de la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia
- Mejora de la empleabilidad y prosperidad para todos

## Principios de Gobierno

- Dirección transparente y responsable de negocios
- Establecimiento de altos estándares éticos para nuestra industria
- Adopción de mejores prácticas de gobierno corporativo

# Personas y Prosperidad

---

Estamos fijando ambiciosos objetivos de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia, mediante la defensa de acciones antirracistas, a favor de la Diversidad y la Equidad, y nos comprometemos a ser Creadores de Talento a escala para que más personas puedan disfrutar de una mayor cuota de prosperidad:



Alcanzar nuestro principal objetivo de Diversidad global de un 40% de liderazgo femenino para 2024

Establecer objetivos adicionales de Diversidad en los mercados clave para que todas las personas puedan participar, sentirse bienvenidas y prosperar en su lugar de trabajo

Invertir en nuestra cultura inclusiva para retener y desarrollar talentos diversos

Promover la seguridad en el empleo a largo plazo; *Reskilling*, *Upskilling* y mejora del bienestar y la empleabilidad para todos.

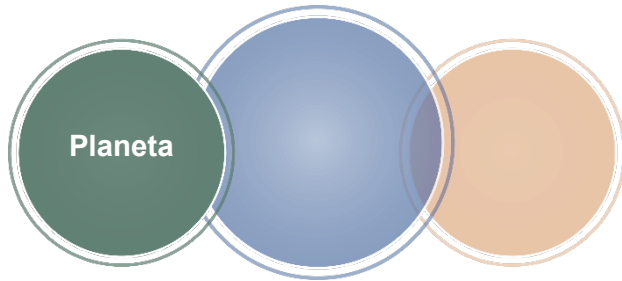




# Planeta

---

Estamos fijando objetivos ambiciosos - basados en la ciencia- que impulsen la acción climática, para así trazar nuestro camino hacia el Neto absoluto:



Establecimiento de los objetivos con base científica para 2022, a partir de las bases sólidas de los Alcances 1 y 2, y de la ampliación a la evaluación del impacto de la cadena de valor del Alcance 3

Difusión a través del Proyecto de Divulgación del Carbono (CDP) durante 10 años y alineación con las directrices del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD)

Compromiso con formas de trabajo sostenibles que van desde modelos de trabajo híbridos y flexibles, que permitan la participación de todos, hasta el *Reskilling* y *Upskilling* de puestos de trabajo significativos y que generen bajas emisiones de carbono

# Principios de Gobierno

---

Estamos comprometidos a establecer altos estándares en nuestra industria, y fuera de ella, y a liderar el negocio a fin de que cree valor, a largo plazo, para todas los públicos:

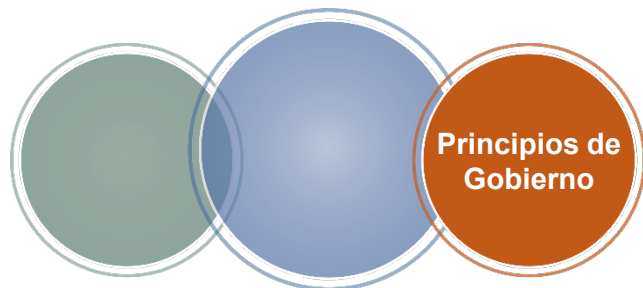


Establecer normas éticas rigurosas para nuestra industria y los diversos públicos, y comprender la importancia de la confianza y la transparencia

Ser administradores responsables de la información y los datos que se nos confían y utilizar la tecnología y la IA ética por diseño

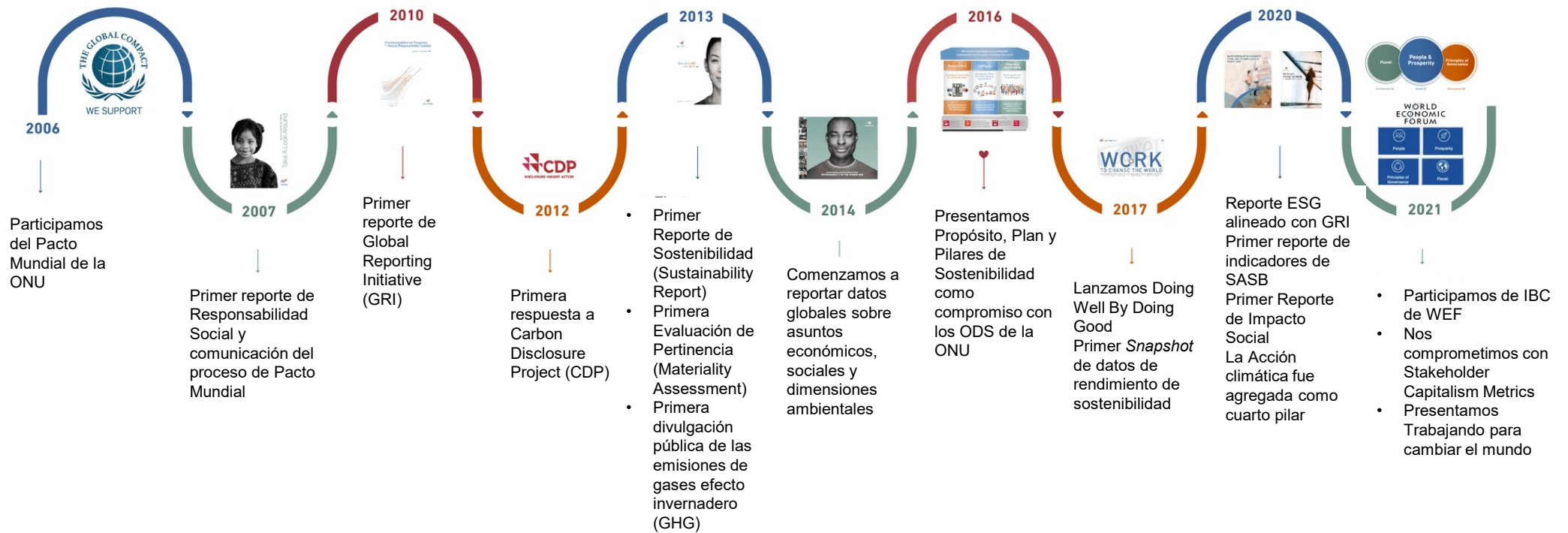
Promover métricas comunes en la presentación de informes públicos conforme a las normas internacionales y prepararse para informar sobre las *Métricas de Capitalismo de los Grupos de Interés (Stakeholder Capitalism Metrics)* del CIB en 2022, que se suman a nuestras divulgaciones de la Iniciativa de Información Global (GRI), el Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB) y el Proyecto de Divulgación del Carbono (CDP).

Incorporar las mejores prácticas de gobierno corporativo.



# El trayecto de nuestro reporte

Nos fundamentamos en la creencia de que dirigir un buen negocio significa contribuir a la sociedad en general y, durante muchos años, hemos sido transparentes a la hora de reportar nuestro impacto. Este año nuestro Plan y Pilares de Sostenibilidad ha evolucionado hacia nuestro plan ESG que tiene mayor alcance: "Trabajando para cambiar el mundo".





## Personas y Prosperidad

Progreso e impacto: convertirnos en Creadores de Talento a escala; defender la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia; y mejorar la empleabilidad y la prosperidad para todos.

# En esta sección...

- Defensa de la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia
- Avances hacia la paridad
- Prioridad a la salud y el bienestar
- Reskilling y Upskilling para el futuro
- Construyendo comunidades resilientes
- Innovación con impacto
- Apoyo a personas y empresas para adaptarse y reinventarse a causa del COVID-19



# Defensa de la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Hoy es más importante que nunca el liderazgo con propósitos, valores y una fuerte cultura inclusiva. Creemos que la cultura es el pegamento que mantiene unida la estrategia. Es la forma en la que todos pensamos y actuamos, nuestras creencias y comportamientos. Para atraer y mantener el talento cualificado y diverso, las empresas no pueden permanecer en silencio: necesitan tener voz y opinión. Nos comprometemos a mejorar continuamente la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia para que todas las personas sientan que las diferencias son bienvenidas, respetadas, valoradas y que pueden aportar todo su potencial al trabajo. Estamos orgullosos de nuestro progreso en 2020 y nos comprometemos a avanzar más y más rápido en 2021 y en adelante.

- **Fortalecimos nuestra postura antirracista** y nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB).
- **Ofrecimos una serie de conversaciones valientes** sobre la raza e interseccionalidad a más de 400 empleados en Estados Unidos.
- **Establecimos nuestro Consejo de Diversidad de Norteamérica**, dirigido por el Presidente Regional, con representación en todos los niveles.
- **Lanzamos nuestra iniciativa Global Culture Matters** destinada a medir la idoneidad de la cultura a futuro, mediante una encuesta en toda la organización y grupos de discusión en los que participaron más de 400 empleados en el primer trimestre de 2021.
- **Se diseñó e impartió el programa INCLUDE** internamente y a los clientes a fin de ayudar a los líderes a incorporar el DEIB en las acciones y decisiones cotidianas.
- **Fuimos elegidos como el mejor lugar para trabajar para el talento LGBTQ+**, y nos sentimos orgullosos de liderar las conversaciones sobre palabras inclusivas #WordsatWork y sobre la inclusión LGBTQ+ de la mano del Foro Económico Mundial.



# Avances hacia la paridad

Estamos comprometidos con la paridad de género como prioridad en materia de Diversidad e Inclusión en todas nuestras operaciones mundiales. A nivel local, los países dan prioridad a una segunda dimensión de diversidad relevante para su respectivo mercado laboral, que incluye el aumento de la representación intencional de las minorías étnicas y raciales, personas con discapacidad, refugiados e inmigrantes, diversidad generacional y personas marginadas socioeconómicamente. Estamos comprometidos con la fijación de objetivos y métricas para expandir el alcance de los avances:

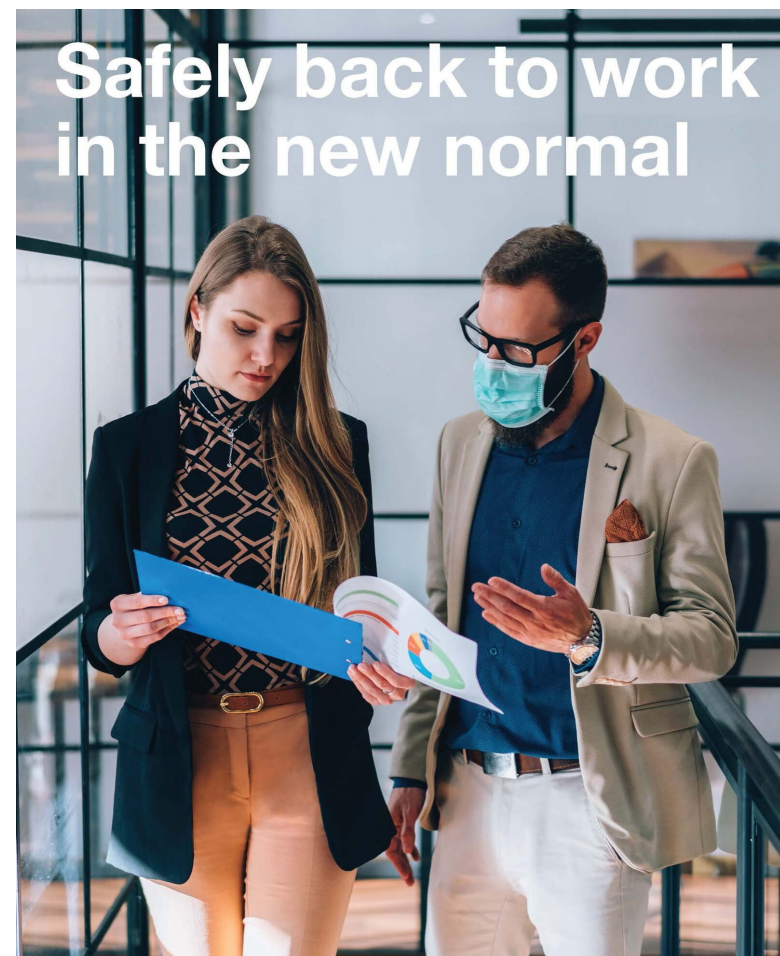
- **En ManpowerGroup, el 33% (4 de 12) de nuestro Consejo de Administración está compuesto por mujeres y el 17% (2 de 12) por personas de color.**
- **Las mujeres representan casi el 65%** de nuestra organización, ocupan el 59% de todos los puestos directivos y el 39% de los puestos de liderazgo senior a nivel mundial. Nuestro equipo de liderazgo ejecutivo está conformado en un 35% por personas de color.
- **Estamos comprometidos con la contratación, retención, desarrollo y promoción de más mujeres en el liderazgo**, y nos encaminamos a alcanzar el objetivo fijado en 2018 de contar en 2024 con un 40% de mujeres en el liderazgo .
- **Estamos avanzando en el camino hacia la igualdad salarial**, y cada año llevamos a cabo un análisis de la remuneración por razón de género en nuestros mercados más grandes. En Francia, nuestro mayor mercado, nos situamos entre el 1% de las empresas con mayor índice de igualdad salarial entre hombres y mujeres, además de ser líderes indiscutibles (con un margen de más del 10%) en nuestro sector.



# Prioridad a la salud y el bienestar

A lo largo de la pandemia, nuestra prioridad han sido las personas, y gracias a nuestra experiencia, tecnología y asociaciones hemos trabajado para que puedan estar seguras, ser productivas y recibir apoyo. En 2020, estamos orgullosos de:

- **Ser co-fundadores de la Alianza para la Reincorporación Segura al Trabajo**, una colaboración del sector convocada por la Confederación Mundial del Empleo, destinada a proporcionar a los empleadores las mejores prácticas de regreso al trabajo en condiciones seguras.
- **Apoyamos a nuestros 26,000 empleados en todo el mundo**, durante la pandemia, con el lanzamiento de nuestra plataforma OneLife Wellbeing y un conjunto de programas de bienestar.
- **Se introdujo el programa de conexión virtual entre pares TeamsBuddy** con la participación de más de 500 empleados en más de 40 países.
- **Hemos alcanzado el nivel más alto de compromiso de los empleados: un 63%.**





# Reskilling y Upskilling para el futuro

La escasez de talento está en su punto más alto de los [últimos 15 años](#), por tanto, una revolución de habilidades se convierte en una necesidad más urgente que nunca. Nos comprometemos a ser Creadores de Talento a escala, a identificar trayectorias profesionales y a guiar a las personas para que den los pasos necesarios a fin de mejorar su empleabilidad y prosperidad a largo plazo. En 2020:

- **Llegamos a 60,000 asociados al mes en 14 mercados** a través de nuestro programa MyPath®, que ayuda a las personas a aumentar su empleabilidad y su potencial de ingresos. Hemos ampliado nuestro impacto: transformamos más de 120,000 vidas, y seguimos sumando.
- **Hemos convertido a 2,700 reclutadores en Talent Agents MyPath®**, al combinar su experiencia en reclutamiento con conocimientos basados en datos para proporcionar una mayor orientación, tutoría y evaluación a nuestros asociados.
- **En colaboración con JA Worldwide, ofrecemos asesoramiento y formación** para preparar a los jóvenes para el trabajo, con un impacto directo en 8,000 estudiantes de 26 países europeos.
- **Invertimos más de 10 millones de dólares** en la formación de los empleados.
- **Tenemos más de 105,000 empleados y asociados mejor cualificados** a través de 1,3 millones de cursos realizados en nuestra plataforma powerYOU.
- **Hemos impulsado las habilidades de venta** de 1.345 empleados a través de nuestra Academia de Ventas.
- **Aumentamos la experiencia de nuestros Líderes Emergentes & Futuros**, invirtiendo en su experiencia, educación y proyección para desarrollar y promover nuestra próxima generación de líderes.



**Descubre cómo MyPath® está ayudando a las personas a evolucionar de un puesto a otro: su prosperidad aumenta al pasar de sectores en declive a sectores en crecimiento.**

# Construyendo comunidades resilientes

El trabajo, la educación, las habilidades y las aspiraciones son partes esenciales de la cohesión de la sociedad y del crecimiento inclusivo. El año pasado, incluso a distancia, mantuvimos nuestro compromiso con las comunidades en las que operamos, y donde vive y trabaja nuestra gente. Es testimonio de nuestro equipo global que:

- **Llegamos a más de 50 millones de solicitantes de empleo**, ofreciéndoles información, asesoramiento y orientación profesional
- **Conectamos a 2 millones de personas** con un trabajo significativo y sostenible
- **Facilitamos**, diariamente, **el acceso al empleo y las oportunidades** de *Reskill* y *Upskill* a 600.000 trabajadores
- **Donamos 4,8 millones de dólares** a socios y programas comunitarios
- **Entregamos más de 1,500 premios por un total de 500,000 dólares**, a través de nuestra Fundación ManpowerGroup U.S., para apoyar a empleados y asociados que enfrentan dificultades financieras debido al COVID-19.

Conectamos a **2M** de personas con trabajos significativos y sustentables

Ofrecimos, diariamente, acceso a empleos y oportunidades de *Reskill* y

*Upskill* a **600,000** empleados

# Innovación con impacto

La innovación es nuestro motor de crecimiento, progreso y cambio. Nuestro vasto acceso a las personas, los clientes y los puestos de trabajo, junto con nuestros datos agregados, nos permite crear un nuevo valor diferenciado, y ofrecer ideas y acciones basadas en los datos, con mayor precisión de lo que podrían hacer los humanos o las máquinas por sí solos. En 2020 aceleramos nuestras innovaciones:

- **Ampliamos nuestro Centro de Excelencia de Análisis y Datos (COE)** para seguir mejorando nuestra plataforma de evaluación basada en IA y las capacidades de análisis predictivo, de modo que sea ética por diseño y capaz de predecir el rendimiento de las personas.
- **Ampliamos nuestra asociación con FutureFit AI** para diseñar nuestro [Experis Career Accelerator®](#), que utiliza el aprendizaje automático para mapear miles de habilidades de TI con el fin de identificar rutas personalizadas para los puestos tecnológicos más demandados.
- **Lanzamos [Gaming Skills Translator](#)**, nuestra galardonada herramienta patentada para traducir la experiencia en videojuegos en habilidades blandas que mejoran la empleabilidad, la cual se ha utilizado con 24,000 personas, en 13 países.
- **Aceleramos el despliegue de nuestra tecnología PowerSuite**, que ya se ha implementado en 19 países y está en proceso en otros 17, y que impulsa la eficiencia y la productividad con tecnología a través de la nube, el móvil y la analítica.
- **Invertimos en una investigación global para nuestra serie de análisis** sobre el futuro del trabajo, en la que han sido encuestados miles de empleadores sobre sus [intenciones de contratación trimestral](#), la escasez de talento y el trabajo híbrido, y nos hemos puesto en contacto con miles de trabajadores para saber [qué quieren los trabajadores](#) del nuevo futuro.



**Descubre cómo nuestros análisis predictivos evalúan las habilidades, predicen el rendimiento laboral y conectan a las personas con puestos de trabajo.**

# Apoyo a personas y empresas para adaptarse y reinventarse

A fin de garantizar que todas nuestras audiencias -empleados, candidatos, asociados y clientes, así como la comunidad y la sociedad en general- salgan de la crisis fortalecidos, más capacitados, más competitivos y más exitosos que antes, nos hemos asociado con empresas de todo el mundo con miras a adaptar las plantillas a gran velocidad y escala, desde el apoyo a los sectores esenciales para la búsqueda rápida de trabajadores, hasta el trabajo con los sectores más afectados para que su fuerza de trabajo se adapte a las funciones más demandadas; todo sobre la base de la salud y la seguridad. En 2020, nuestra gente puede estar orgullosa de que el mundo del trabajo siga girando y:

---

**Desarrollamos la IA para agilizar las pruebas de COVID-19** en el marco del proyecto Covichain Robots en España.

---

**Se estableció un centro de operaciones (que funciona 24 horas al día, 7 días a la semana)**, así como entornos virtuales de colaboración para la formación y la incorporación, y programas de aprendizaje rápido para atender a nuestros 1,200 asociados del sector de la salud que trabajan cada día en los hospitales de Italia.

---

**Se organizaron programas y recursos en línea para estudiantes universitarios y recién graduados:** "Preparar a los nuevos graduados para encontrar trabajo durante la crisis del COVID-19", en colaboración con la Universidad de la Asunción de Tailandia.

---

**Rápido reentrenamiento y redistribución de los empleados universitarios** del Reino Unido para cubrir las funciones urgentes de la sanidad.

---

**Se ayudó a fabricar y donar más de 300,000 unidades de gel antibacterial** a los hospitales regionales y al transporte público de San Luis Potosí, México, en colaboración con los servicios de salud pública y nuestro cliente líder mundial en belleza y cosmética.

---

**Informamos regularmente a los clientes estadounidenses, a través de nuestro informe Weekly Talent Insights, acerca de los cambios en el panorama laboral** a fin de ayudar a reasignar a los trabajadores.

---

[Lee más historias en nuestro Informe de Impacto Social 2020.](#)

# Planeta

Progreso e Impacto en 2020: Trazando nuestro camino hacia el Neto absoluto mediante el compromiso con formas de trabajo sostenibles, y el logro de ambiciones audaces, basadas en la ciencia, con el fin de minimizar nuestro impacto.

# Acción climática

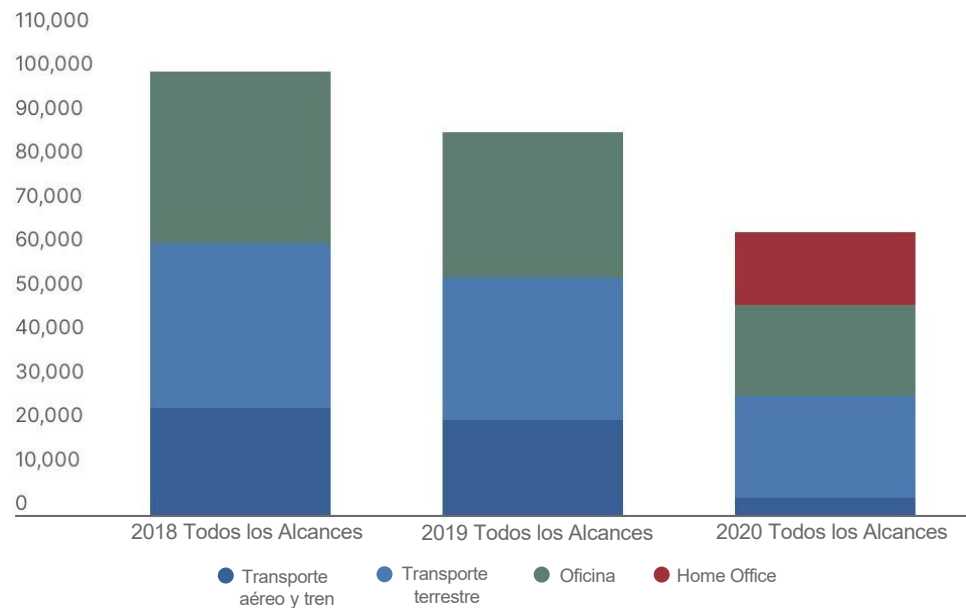
Creemos que ha llegado el momento de actuar contra el cambio climático. Para acelerar la transición a una economía Neto absoluto, seguimos midiendo, reduciendo y divulgando nuestras emisiones y estableciendo objetivos rigurosos de reducción y mecanismos clave de respuesta. Estamos adoptando nuevos modelos de trabajo híbridos y flexibles, y reentrenando a las personas para que ocupen puestos de trabajo significativos, bajos en carbono y sostenibles. En 2020 nos sentimos orgullosos de haber:

- **Reducido las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) en un 26%** a partir de 2019 y en un 37% en comparación con la línea de base de 2018 (de 64,360 a 102,373 tCO<sub>2</sub>e).
- **Ampliado nuestros pilares de sostenibilidad** para comprometernos también con el ODS nº 13: Acción por el clima.
- **Participado activamente en el Grupo de Acción de Directores Generales del WEF** para avanzar en el Acuerdo de París y en el [Green Deal europeo](#), apoyando proyectos faro de innovación de soluciones que desarrollan habilidades de sostenibilidad.
- **Hecho un compromiso con la transparencia climática, publicando el CDP** durante una década, y ahora alineándonos con las directrices del TCFD.
- **Diseñado un Plan de Acción Climática** con la ambición de reducir, para 2030, las emisiones en un 50% o más en todos los ámbitos.
- **Estamos comprometidos con el establecimiento de objetivos basados en la ciencia** y formamos parte de la solución para alcanzar el Neto absoluto en 2050 o antes.

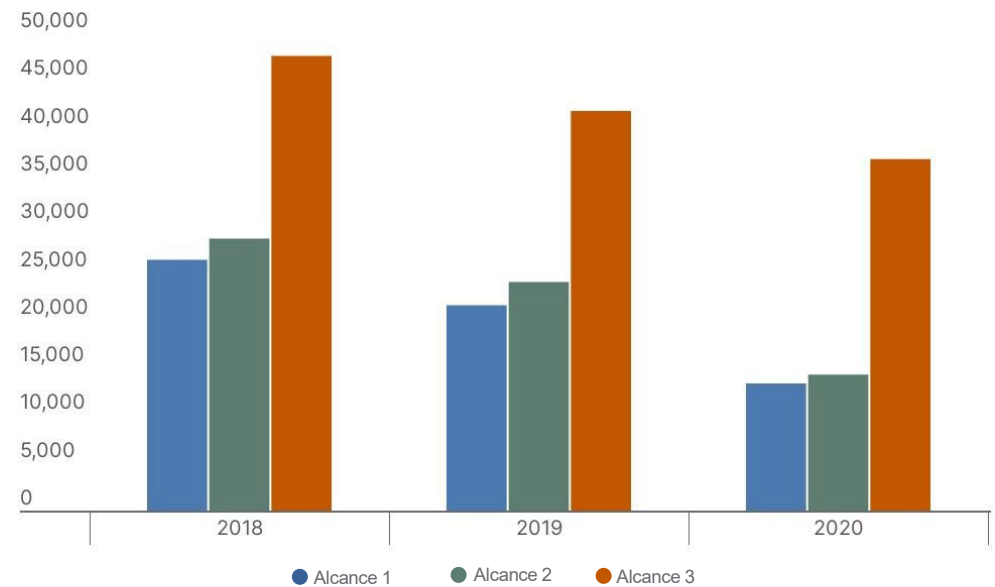


**Nos comprometemos a seguir midiendo y reduciendo nuestro impacto climático; consideramos la compensación como un último recurso.** Estamos orgullosos de la disminución de nuestras emisiones directas e indirectas año tras año y estamos identificando mecanismos para seguir reduciendo nuestro impacto de Alcance 1, 2 y 3. Estamos evaluando el impacto de toda nuestra cadena de valor, estableciendo objetivos con base científica y desarrollando una estrategia y un plan que nos permitan alcanzar nuestros objetivos.

**Emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) (tCO2e) por fuente**



**Emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) (tCO2e) por alcance**



1 Alcance 1: Emisiones directas por el uso de combustibles fósiles en oficinas y flotas, Alcance 2: Emisiones indirectas por el uso de electricidad, Alcance 3: Viajes de negocios, trabajo desde casa y otras emisiones indirectas



## Principios de Gobierno

Progreso e Impacto 2020: dirección responsable y transparente de un negocio, y establecimiento de altos estándares éticos para nuestra industria.



# En esta sección...

- Gobierno y rendición de cuentas
- Nuestras adiencias
- Prácticas empresariales éticas y responsables
- Reconocimientos
- Alianzas para ampliar nuestro alcance



# Gobierno y rendición de cuentas

La confianza, la transparencia y la responsabilidad son fundamentales para cumplir nuestro propósito y nuestra promesa de crear valor para todos los públicos. Nos comprometemos a dirigir un negocio de forma responsable y transparente, estableciendo altos estándares éticos para nuestra industria y cadena de suministro y adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo. En 2020:

- **Establecimos un Comité Directivo Ejecutivo** que supervisa y rinde cuentas de la estrategia global de ASG y sus avances
- **Publicamos nuestro modelo de compromiso** con las partes interesadas e informamos sobre los temas más importantes para nosotros y en los que podemos tener un mayor impacto
- **Completamos la décima respuesta al CDP** y alineamos los informes con la Iniciativa de Información Global (GRI), el Consejo de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB) y los marcos de información de las *Métricas de Capitalismo de los Grupos de Interés* del Foro Económico Mundial.
- **Publicamos nuestro [Informe de Impacto Social 2020](#)**, en el que se destaca el impacto logrado durante la pandemia por todos nuestros públicos.



# Nuestras audiencias

Nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de hacer todo lo posible para aportar valor y apoyar a nuestros públicos -empleados, asociados, candidatos, clientes, proveedores, vendedores, socios, comunidades y la sociedad en general- para salir de esta crisis fortalecidos, más capacitados, más competitivos y más exitosos que antes.

Nos comprometemos de forma continua, con nuestros públicos a entender las cuestiones más importantes para ellos y a compararlas con los posibles riesgos e impactos de nuestro negocio a fin de identificar los temas prioritarios.



# Prácticas empresariales éticas y responsables

Estamos orgullosos de establecer un alto estándar para nuestra industria y de defender la conducta empresarial ética y el empleo responsable en toda nuestra red mundial. En 2020:

- **Más de 30,000 empleados completaron más de 60,400 horas de formación** sobre nuestro Código de conducta, ciberseguridad y privacidad de los datos, así como otras normas para un negocio ético y responsable.
- **Pusimos a disposición de todos los empleados una Línea directa de ética global** para que todos los empleados puedan orientarse y reportar incumplimientos.
- **Compartimos con todos los empleados consejos de ciberseguridad en casa** para reforzar las defensas mientras se trabaja a distancia.
- **Publicamos la [Política Global de Derechos Humanos](#)** para reforzar nuestro liderazgo en el sector y defender las prácticas de contratación éticas, la flexibilidad en el empleo equilibrada con la seguridad, y las oportunidades para que las poblaciones vulnerables e insuficientemente representadas desarrollen habilidades en demanda y participen en la economía formal.
- **Hemos obtenido importantes reconocimientos**, como el de La compañía más ética del mundo, otorgado por Ethisphere, por undécimo año; fuimos incluidos en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad, por duodécimo año; y obtuvimos las categorías de platino, oro y plata de EcoVadis en más de 20 países y a nivel mundial.



# Reconocimientos

Como líderes de la industria, estamos estableciendo altos estándares para nosotros mismos y para los demás.

Nuestro personal es constantemente reconocido por ofrecer soluciones de forma innovadora y con prácticas éticas y responsables del mayor nivel, entre las cuales se encuentran las siguientes premios y reconocimientos corporativos del año pasado:

**Una de Las mejores empresas de contratación de personal en Estados Unidos y Los mejores empleadores para las mujeres**, según Forbes.

---

**Distinción [El Sello de la Diversidad](#)** de Bélgica, otorgado por el Ministro de Empleo y Formación Profesional de Bruselas.

---

**Mejor Programa de Cumplimiento y Ética** de los Premios Corporate Secretary's Corporate Governance.

---

**Mejor lugar para trabajar en EU** por el Índice de Igualdad de la Discapacidad, por quinto año consecutivo.

---

**Catalyst CEO Champions for Change**, superando a nuestros pares en el avance laboral de las mujeres, especialmente las de color.

---

**Premio CSO50 2021** de IDG (International Data Group) por nuestro uso de la innovación y enfoque en la seguridad que prioriza a las personas.

---

**[Disability Confident Leader](#)** en Reino Unido.

---

**Índice Dow Jones de Sostenibilidad**, el estándar de oro para los líderes en sostenibilidad empresarial, recibido durante 12 años consecutivos.

---

**"Excelente empleador de personas con discapacidad"** por el **[Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar de Japón](#)**.

---

**Índice FTSE4Good**, por 12 años consecutivos.

---

**Una de Las compañías más sostenibles** de Estados Unidos y uno de Los mejores empleadores en gestión de capital humano, ciberseguridad, gestión de la cadena de suministro y bienestar, según Barron's.

---

**Puntuación perfecta en el Índice de Igualdad Empresarial**, por sexto año consecutivo.

---

**Certificaciones EcoVadis de platino, oro y plata** en más de 20 países y a nivel mundial.

---

**Líderes de Diversidad, Equidad e Inclusión de SIA 2021** - Michelle Nettles, Chief People & Culture Office.

---

**Empresa Socialmente Responsable** desde 2011, por el Centro Mexicano para la Filantropía.

---

**Empresa ganadora de la "W"**, recibido anualmente desde 2011, otorgado por la campaña Women on Boards 2020.

---

**Empresa más ética del mundo**, por undécimo año, otorgado por Ethisphere que establece el más alto estándar ético para nuestra industria.

---

**Posición 93/100** en el [Índice de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Francia](#).

---



# Alianzas para ampliar nuestro alcance

Reconocemos que para resolver los problemas sociales más apremiantes de nuestro tiempo, ninguna organización puede hacerlo sola: resulta fundamental la cooperación entre compañías, gobiernos e instituciones educativas.

Seguimos manteniendo y desarrollando asociaciones y colaboraciones que nos permiten ampliar las soluciones y expandir nuestro impacto.

## AARP

---

**African American Chamber** of Commerce de Wisconsin.

---

## Best Buddies

---

**Catalyst CEO** Champions for Change.

---

**Co-Fundadores** del Safely Back to Work Alliance.

---

## Consciously Unbiased

---

## Disability:IN

---

## EasterSeals

---

**Miembros fundadores** de la World Employment Confederation.

---

## FUEL Milwaukee

---

**Hispanic Association** of Corporate Responsibility.

---

## Human Rights Campaign

---

## INROADS

---

## JA Worldwide

---

**Metropolitan Milwaukee Association of Commerce**

---

**National Association of African Americans** in Human Resources.

---

**National Black MBA Association**

---

**National LGBT Chamber** of Commerce.

---

**National Minority Supplier Development Council**

---

**National Urban League**

---

**National Veteran-Owned Business Association**

---

**Paradigm for Parity Coalition**

---

**Prospanica**

---

**TENT Partnership** for Refugees.

---

**The Valuable 500**

---

**United Nations Global Compact**

---

**US Department of Defense** Military Spouse Employment Partnership.

---

**WEConnect International**

---

**Women's Business Enterprise Council**

---

**Women's Empowerment Principles**

---

**World Economic Forum Strategic Partner**

Alliance for CEO Climate Leaders

CEO Action Group for the European Green Deal

Partnering Against Corruption Initiative

Partnering for Racial Justice in Business.

---

**YearUp**

---





**Basado en datos:  
rendimiento de 2020**

# Datos de rendimiento 2020

## Datos demográficos de los empleados

Empleados en todo el mundo (FTE) 25,429

Empleados representados por sindicatos, comités de empresa y/o convenios colectivos 49%

## Empleados por nivel

Liderazgo senior 1%

Liderazgo 3%

Gestión funcional y de campo 16%

Colaborador individual 80%

## Empleados por región

Asia Pacífico y Oriente Medio 16%

Europa 56%

Norteamérica 14%

Latinoamérica 15%

## Empleados por franja de edad

18-35 44%

36-49 38%

50+ 18%

*A menos que se indique lo contrario, todos los datos representan el 100% de las operaciones en todo el mundo*

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)

Consejo y Dirección Ejecutiva		Mujeres	Personas de color
Consejo de administración		38%	23%
Equipo directivo		27%	36%

Diversidad de los empleados	Mujeres (global)			Personas de color (E.U.)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Liderazgo senior <sup>1</sup>	36%	37%	39%	10%	13%	14%
Liderazgo global <sup>1</sup>			31%			
Todas las posiciones directivas	56%	59%	55%	15%	15%	14%
Todos los niveles de la organización	64%	64%	60%	23%	24%	25%
Nuevas incorporaciones <sup>2</sup>	65%	49%	47%	34%	34%	36%
Promociones <sup>2</sup>	69%	55%	66%	19%	19%	25%

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)

Cultura y Competencias	2018	2019	2020
Puntaje en el Índice de Compromiso de los Empleados <sup>3</sup>	59%	62%	63%
Puntaje en el Índice de Cultura Colaborativa <sup>4</sup>	82%	84%	67%
Puntaje en el Índice de Cultura Rápida y Ágil <sup>3,4</sup>	75%	76%	69%
Puntaje en el Índice de Cultura basada en el Desempeño <sup>3</sup>	80%	81%	81%
Puntaje en el Índice de Cultura Ética y de Confianza <sup>3</sup>	79%	80%	85%
Puntaje en el Índice de Cultura Diversa e Inclusiva <sup>3</sup>	84%	85%	84%
Puntaje en el Índice de Desarrollo y Carrera <sup>3</sup>	74%	75%	75%
Inversión en el desarrollo de los empleados (millones de dólares) <sup>5</sup>	\$17	\$15	\$10
Promedio de horas de formación formal (por persona) <sup>6</sup>	22	18	16
Cursos accesibles en powerYOU	170,000	232,000	243,000

Abrir la tabla completa en el navegador:

<https://library.manpowergroup.eu/story/working-to-change-the-world-2021/page/7/3>

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)

Salud y Seguridad	2018	2019	2020
Mercados con certificación de salud y seguridad <sup>9</sup>	50%	50%	45%
Tasa de ausentismo de los empleados <sup>10</sup>	2.9	4.6	2.5
Tasa de incidentes documentados de los empleados (número de eventos de lesiones documentadas entre los empleados por millón de horas trabajadas) <sup>11</sup>	3.8	4.7	2.5
Tasa de incidentes que implican pérdida de tiempo para los empleados (número de incidentes que implican pérdida de tiempo para los empleados por cada millón de horas trabajadas) <sup>12</sup>	2.8	3.9	-
Tasa de incidentes documentados de los asociados (número de lesiones documentadas entre los asociados en misión por millón de horas trabajadas) <sup>13</sup>	23.9	23.3	23.0
Tasa de incidentes que implican pérdida de tiempo por parte de los asociados (número de incidentes que implican pérdida de tiempo por parte de los asociados en asignación por cada millón de horas trabajadas) <sup>13</sup>	22.3	21.6	20.4

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)

Inversión en Impacto Social	2018	2019	2020
Inversión en formación de los asociados (millones de dólares) <sup>14</sup>	\$80.9	\$70.8	\$58.5
Asociados que participan en programas de formación formal <sup>14</sup>	599,310	383,286	235,394
Donaciones a organizaciones comunitarias aliadas (millones de dólares) <sup>14,15</sup>	\$5.00	\$5.20	\$4.80

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)

Confianza y Transparencia	2018	2019	2020
Formación de empleados en las políticas de ética <sup>16</sup>	99%	99%	100%
Índice de Cultura Ética y de Confianza <sup>3</sup>	79%	80%	85%
Puntaje promotor del cliente (Client Net Promoter Score) <sup>17</sup>	28	31	48
Puntaje del promotor de los empleados (Talent Net Promoter Score) <sup>18</sup>	40	45	55
Número de países evaluados, según EcoVadis <sup>19</sup>	20	22	24
Países considerados superiores a la media del sector, según EcoVadis	100%	100%	100%

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)

Desempeño ambiental	2018	2019	2020
Mercados clave con certificación ISO14001	50%	50%	50%
Consumo energético total (MWh)	199,849	163,956	106,346
Energía procedente de fuentes renovables (en mercados clave)	14%	11%	13%
Emisiones de GEI de Alcance 1 (tCO2e)	26,280	21,499	13,314
Emisiones de GEI de Alcance 2 (tCO2e)	28,479	23,955	14,244
Emisiones de GEI de Alcance 3 (tCO2e) <sup>20</sup>	47,623	41,853	36,802
Emisiones de alcance 1 + 2 por millón de dólares de ingresos	2.49	2.16	1.53
Emisiones de alcance 1 + 2 por FTE	1.85	1.58	1.08
Consumo de agua (MIO m3)	0.32	0.36	0.05
Total desperdicio generado (t)	2,782	2,345	698

Abrir la tabla completa en el navegador:

<https://library.manpowergroup.eu/story/working-to-change-the-world-2021/page/7/7>

[Descargar las fichas técnicas de rendimiento](#)



## Notas sobre los datos de rendimiento

- 1. El Liderazgo global sustituye a la categoría de Liderazgo senior. El Liderazgo global tiene un mayor impacto en la estrategia empresarial y representa a los líderes globales, regionales, nacionales y funcionales de los mercados clave.*
- 2. Las cifras globales son de mercados clave que representan aproximadamente el 80% de la población mundial de empleados y de los ingresos.*
- 3. El porcentaje de empleados que respondieron favorablemente a todos los indicadores del Índice en la Encuesta Anual de Personas de ManpowerGroup (MAPS).*
- 4. Las preguntas de la Encuesta Anual de Personas de ManpowerGroup (MAPS) fueron modificadas en 2020 y cambia la comparación año a año.*
- 5. En los mercados clave que representan aproximadamente el 80% de la población mundial de empleados y de los ingresos*
- 6. El año 2020 incluye los datos reportados por los mercados clave que representan el 80% de la población mundial de empleados y el tiempo promedio dedicado a la formación anual sobre ética y privacidad de datos por todos los empleados en todo el mundo*
- 7. Según lo reportado a través de MAPS*
- 8. Un porcentaje significativo de nuestros puestos son de acceso inicial, y esperamos un alto nivel de rotación, ya que estos puestos suelen ser una vía de acceso a otras posiciones.*
- 9. Porcentaje de ingresos mundiales en países con sistemas de gestión certificados*
- 10. Los mercados clave, en los que se registran datos, representan aproximadamente el 60% de los empleados de todo el mundo. Debido a la falta de disponibilidad de datos en algunos mercados, los datos de 2019 representan sólo el 50% de los empleados mundiales y pueden parecer más altos de lo normal. Las tasas de ausentismo varían significativamente entre los países, con un mínimo de 0 y un máximo de 8. Los datos de ausentismo no se monitorean en algunos países, incluyendo Estados Unidos, donde nuestra política de Tiempo Libre Pagado permite a los empleados tomar tiempo libre programado o no programado, según sea necesario por cualquier razón.*
- 11. Los datos de 2020 representan el 73% de la población mundial de empleados. Los datos de 2019 no estaban disponibles en varios de nuestros mayores mercados fuertemente afectados por el COVID-19 en el momento de reportar, lo que resulta en una reducción de la cobertura del 80% de la población mundial de empleados en 2018 al 67% en 2019. La definición de "evento de lesión registrable" varía ampliamente entre los países, ya que algunos están obligados a reportar cualquier incidente, sin importar su importancia, y otros sólo reportan a los que requieren tratamiento médico o causan pérdida de tiempo. Por lo tanto, las tasas de incidentes registrables varían mucho entre países, con un mínimo de 0 y un máximo de 10 eventos por millón de horas trabajadas.*

12. *Por motivos normativos, se exigió a varios de nuestros mercados clave que registraran todas las ausencias relacionadas con el COVID-19 como incidentes con pérdida de tiempo, incluidos los cierres de oficinas y las órdenes de permanencia obligatoria en el hogar, lo que dio lugar a una tasa agregada de incidentes relacionados con la pérdida de tiempo que no es representativa del tiempo perdido real debido a lesiones o enfermedades. Como la comparación con años anteriores no es significativa, hemos decidido no reportar esta métrica para 2020. Los datos de 2019 no estaban disponibles en varios de nuestros mayores mercados fuertemente afectados por el COVID-19 en el momento de reportar, lo que resultó en una reducción de la cobertura del 80% de la población mundial de empleados en 2018 al 67% en 2019.*
13. *Agregado de los datos reportados por los mercados clave que representan aproximadamente el 60% de los asociados en asignación.*
14. *Según lo reportado por los mercados clave que representan aproximadamente el 80% de los ingresos.*
15. *Incluye donaciones monetarias y en especie, y el valor aproximado de las horas de voluntariado de los empleados.*
16. *Todos los empleados del personal interno de ManpowerGroup deben completar la formación anual sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup, la Política Anticorrupción y las normas de seguridad de la información y privacidad de los datos. Dada la rotación de los empleados, esperamos un índice de finalización de al menos el 95%.*
17. *Media ponderada del NPS de los clientes de Manpower y Experis en los mercados clave.*
18. *Media ponderada del NPS de los asociados de Manpower y de los profesionales de Experis en los mercados clave.*
19. *Total acumulado. Las operaciones nacionales evaluadas representan el 80% de los ingresos mundiales.*
20. *La cifra de Alcance 3 de 2020 incluye los impactos indirectos del uso de energía en la oficina y la flota, los viajes de negocios y las emisiones estimadas del trabajo desde casa. Las emisiones del trabajo desde casa no se han incluido anteriormente en los cálculos del Alcance 3. Estamos llevando a cabo un estudio completo de Alcance 3 para comprender mejor el impacto de nuestra cadena de valor.*

# Alineación de la información

Índice Global Reporting Initiative (GRI),  
Sustainability Accounting Standards Board (SASB)  
Index e Índice Stakeholder Capitalism Metric (SCM)

# 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 importantes de sostenibilidad. Las normas de elaboración de informes de sostenibilidad de la GRI son las más utilizadas para informar y divulgar sobre la sostenibilidad, lo que permite a las empresas, los gobiernos, la sociedad civil y los ciudadanos tomar mejores decisiones basadas en información importante. Este Índice pretende proporcionar una hoja de ruta para la divulgación de ManpowerGroup sobre temas clave de sostenibilidad con referencia a los Estándares GRI 2016.GRI

## INDICADORES

## REPORTES MANPOWERGROUP: UBICACIÓN Y NOTAS

### GRI 102: INFORMACIÓN GENERAL

1	Nombre de la organización	ManpowerGroup Inc.
2	Principales marcas y servicios	<a href="#">2020 Annual Report Form 10-K</a>
3	Ubicación de la sede central	100 Manpower Place, Milwaukee WI 53212 USA

ManpowerGroup opera en 75+ países

[Lista de filiales y empresas asociadas](#)

**Abrir la tabla completa en el navegador:** [disclosed in the 2020 Annual Report Form 10-K.](#)

[102-4](#) [Countries of operation](#)

<https://library.manpowergroup.eu/story/working-to-change-the-world-2021/page/8/1>

[Descargar los índices de divulgación](#)

# Índice de divulgación SASB

El Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB) es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es ayudar a las empresas a identificar y publicar los temas de sostenibilidad financieramente más importantes para sus inversores. El SASB ha elaborado recomendaciones de información específicas para el sector, que incluyen métricas de contabilidad y actividad, para orientar la información pública de las empresas.

Este Índice tiene como objetivo proporcionar una guía para las publicaciones de ManpowerGroup sobre los temas identificados en la Norma de Contabilidad de Sostenibilidad de Servicios Profesionales y Comerciales de la SASB, versión 2018-10.

## MÉTRICAS DE CONTABILIDAD

## REPORTES MANPOWERGROUP: UBICACIÓN Y NOTAS

### INFORMACIÓN DE SEGURIDAD

SV-PS-230a.1

Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de los datos

[2020 ESG Report pages 20-22](#)

SV-PS-230a.2

Descripción de las políticas y prácticas relacionadas con la recopilación, el uso y la conservación de la información de los clientes

[ManpowerGroup Global Privacy Notice](#)

Como fue reportado en el [2020 Annual Report Form 10-K](#), hemos sufrido 3 violaciones de la seguridad de los datos resultantes de accesos no autorizados a nuestros sistemas y otras actividades fraudulentas.

Abrir la tabla completa en el navegador:

<https://library.manpowergroup.eu/story/working-to-change-the-world-2021/page/8/2>

Descargar los índices de  
divulgación

# Índice de divulgación de las Métricas de Capitalismo de los Grupos de Interés (SCM)

Las *Métricas del Capitalismo de los Grupos de Interés* (SCM), desarrolladas por el Consejo Empresarial Internacional del Foro Económico Mundial, (FEM) definen un conjunto básico de métricas y divulgaciones para alinear los informes principales de las empresas sobre el desempeño en relación con los indicadores ambientales, sociales y de gobierno ("ESG", por sus siglas en inglés) y hacer un seguimiento consistente de sus contribuciones hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En enero de 2021, ManpowerGroup se unió al Consejo Empresarial Internacional y se comprometió a alinear sus informes con las métricas básicas de SCM. En este índice, hemos proporcionado enlaces a los datos y divulgaciones que están actualmente disponibles.

## MÉTRICAS BÁSICAS Y DIVULGACIÓN SCM

## REPORTE MANPOWERGROUP: UBICACIÓN Y NOTAS

### PRINCIPIOS DE GOBIERNO

<b>Propósito de gobierno</b>	<b>Estableciendo el propósito</b>  El propósito declarado de la empresa, como expresión de los medios por los que una empresa propone soluciones a los problemas económicos, medioambientales y sociales. El propósito empresarial debe crear valor para todos los públicos, incluidos los accionistas.	<a href="#">Welcome to Working to Change the World</a>  <a href="#">2021 Proxy Statement page 8</a>  <a href="#">2020 Year in Review CEO Letter</a>
------------------------------	---	---

[Governance body content](#) **Abrir la tabla completa en el navegador:**  
<https://library.manpowergroup.eu/story/working-to-change-the-world-2021/page/8/3>

Gracias por leer

**Trabajando para  
cambiar el mundo**

