

Políticas ManpowerGroup Colombia 2025

PO-01. Política Ambiental

PO-02. Política de Anticorrupción

PO-04. Política de Bienestar, Seguridad, Salud en el Trabajo y seguridad vial

PO-05. Política de Calidad

PO-06. Política de compras

PO-07. Política de Contratación

PO-08. Política de Convivencia Laboral

PO-09. Política de Desconexión Laboral

PO-11. Política de Gestion y Control del Riesgo

PO-13. Política de no consumo Alcohol Sustancias Psicoactivas y narcóticas
Drogas Enervantes y Tabaco

PO-15. Política ESG

PO-17. Política Derechos Humanos y Trabajo Justo

PO-19. Política de regalos y patrocinios

PO-22. Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

PO-18. Política para el uso de Recursos Informáticos

[Política Global de Seguridad de la Información](#)

Política Ambiental

PO-01



ManpowerGroup

PO-01. Política Ambiental

ManpowerGroup Colombia desarrolla sus actividades operacionales con respeto y consideración por el medio ambiente, alineándose con los estándares corporativos globales de sostenibilidad para el negocio. Reconocemos nuestra responsabilidad en la protección del entorno en el que operamos y nos esforzamos por ser sostenibles.

Por lo tanto, nos comprometemos a:

- Asumir la responsabilidad de desarrollar y mantener políticas, prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente.
- Cumplir con la legislación ambiental aplicable y otros requisitos técnicos suscritos en materia ambiental.
- Prevenir y minimizar los impactos ambientales mediante la implementación y mejora continua de nuestros programas de gestión ambiental, Reduciendo al mínimo nuestra huella de carbono y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- Implementar programas de gestión integral de residuos sólidos promoviendo la reducción, reutilización y el reciclaje.
- Adoptar medidas para promover el consumo eficiente de agua y energía.
- Fomentar una cultura de consumo sostenible entre nuestros empleados, clientes y proveedores.
- Proveer capacitación a los empleados, informando y comunicando nuestros compromisos y desempeño ambiental de manera transparente.


Javier Echeverri
Country Manager

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	- Se independiza de la política de seguridad y salud en el trabajo. - Se alinea con la nueva versión de la política ambiental global. - Se incluye la manifestación de los compromisos con el cuidado del ambiente. - Cambia la firma del Gerente General de ManpowerGroup en Colombia	Abril 2017
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018.	Febrero 2018
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2024
3	- Se incluyen emisiones GEI y huella de carbono. - Alineación con directrices globales ambientales y de sostenibilidad - Se alinea con los pilares ESG (Ambiente, social, gobernanza) - Impulsa cultura de consumo sostenible	Enero 2025



ManpowerGroup®

Política Anti-Corrupción de ManpowerGroup Inc.

PO-02



ManpowerGroup®

Nuestra política es sencilla: ningún empleado, directivo, miembro del Consejo de Administración (ya sea de ManpowerGroup o de cualquiera de sus subsidiarias o filiales) ni otras personas que puedan actuar en nombre de ManpowerGroup (“Empleados de ManpowerGroup”) puede pagar sobornos ni tratar de influir indebidamente en otra persona, bien a nivel gubernamental o bien en el sector privado, incluso aunque dicho pago se solicite o denomine de otra forma distinta a “soborno”. Esto es aún más importante en caso de que se realice un pago indebido directamente a través de un empleado de ManpowerGroup o a través de un tercero, como un agente o representante, proveedor, cliente, socio u otro proveedor de servicios.

ManpowerGroup prohíbe estrictamente el soborno y la corrupción de cualquier tipo en relación con los negocios de la empresa. Los empleados que participen en actividades de soborno o corrupción se enfrentarán a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, podrán enfrentarse a sanciones económicas y a la posibilidad de ser procesados penalmente.

ManpowerGroup y sus subsidiarias y filiales en todo el mundo se comprometen a llevar a cabo su actividad con honestidad, integridad, fidelidad y responsabilidad. Esto constituye nuestra seña de identidad desde nuestra fundación en 1948 y es la base de nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial.

Esta política se aplica a todos los empleados de ManpowerGroup, dondequiera que se encuentren. Todos los empleados de ManpowerGroup son responsables, con su conducta, del cumplimiento de esta política y se hace extensiva a nuestros socios comerciales.

La dirección de ManpowerGroup es responsable de garantizar que los empleados que estén bajo su supervisión y autoridad cumplan con esta política.



Jonas Prising
CEO de ManpowerGroup

Capacitación empresarial en Ética y Anticorrupción para ManpowerGroup

Bienvenido al Centro de Capacitación de Ética Empresarial de ManpowerGroup



Siento un gran orgullo liderando ManpowerGroup, y el origen más importante de ese orgullo es que el enfoque ético de negocios ha sido gran parte de nuestro ADN desde su fundación en 1948. El compromiso de todos nuestros colegas alrededor del mundo es trabajar en forma ética y sustentable para continuar siendo parte de una de las empresas más éticas del mundo.

Es sumamente importante mantener nuestros altos estándares de comportamiento e integridad. En este sitio, encontrará el Código de Conducta y Ética Empresarial, así como nuestras políticas contra soborno y corrupción. Por favor tómese un tiempo para leer, entender y seguir estas políticas.

Este sitio también proporciona comprensión y entrenamiento de ética para asegurar que todos estemos unidos a los más altos estándares y así contribuir a un ambiente de trabajo seguro y productivo. Antes de tomar el entrenamiento, por favor vea [ManpowerGroup Global Anti-Corrupción Policy Video](#), forma parte de nuestro entrenamiento anual sobre este tema. Explica cómo todos los empleados de ManpowerGroup, independientemente de su función, tienen la responsabilidad de asegurar el mantenimiento de nuestros altos estándares de comportamiento e integridad.

Gracias por hacer parte de ManpowerGroup la marca más confiable en la industria.

Jonas Prising
ManpowerGroup Chairman and CEO

A handwritten signature in black ink that reads "Jonas Prising". The signature is fluid and cursive, with the first name "Jonas" being more prominent.

Control de cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	Se actualiza el contenido de la política con los apartes más relevantes para el público externos del código de ética	Mayo 2018
3	Se actualiza el contenido de la política de acuerdo con el documento global Política anticorrupción del 2022	Febrero 2023
3	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Enero 2024
3	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2025	Enero 2025



ManpowerGroup®

PO- 04 Política de bienestar, seguridad, salud en el trabajo y seguridad vial



ManpowerGroup®

ManpowerGroup Colombia está comprometida con el cumplimiento y mejora continua de los más altos estándares de bienestar, salud y seguridad. Al adoptar estas normas, buscamos crear lugares y sistemas de trabajo que permitan a todos nuestros empleados(as) sentirse seguros(as) y protegidos(as).

Las personas son el centro de nuestro negocio. Reconocemos la importancia del equilibrio entre trabajo y vida y nuestro objetivo es fomentar una cultura de bienestar y estilos de vida saludables, proporcionando una variedad de herramientas, la educación y los recursos que la favorezcan.

Promovemos este compromiso entre todos nuestros empleados(as) y sus familias, candidatos, clientes, proveedores, subcontratistas, gobierno y comunidad en general; quienes participan en nuestra labor de creación y entrega de soluciones innovadoras de capital humano y servicios.

Nos centramos en el cumplimiento de la legislación aplicable en seguridad, salud en el trabajo, Seguridad vial, lo aplicamos como asunto prioritario en la gestión de todos nuestros grupos de interés y en todos los centros de trabajo.

Contamos con un talento humano calificado y comprometido con el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos en SST:

- Identificar y comunicar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los empleados(as), mediante el mantenimiento y la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST y el Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV.
- Cumplir la normatividad vigente nacional e internacional y requisitos técnicos suscritos por la organización; aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo y Seguridad Vial.
- Prevenir las enfermedades y los accidentes e incidentes laborales y los daños a la propiedad e impacto socio – ambiental causado por nuestras acciones.
- Desarrollar de actividades de promoción y prevención de siniestros viales, con alcance sobre los desplazamientos laborales y los trayectos en itinere para todos sus colaboradores
- Adoptar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de los programas de mantenimiento preventivo y correctivo del parque automotor que presta servicio a la empresa.

Nuestro liderazgo global y local se compromete a garantizar el éxito total de nuestros programas a través de:

- El compromiso visible y activo de la alta gerencia.
- El respaldo económico para el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- El desarrollo de programas de formación y entrenamiento dirigidos a nuestros empleados(as), COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Seguridad vial.
- La participación y consulta a los empleados(as) y demás partes interesadas para el control y la mejora de las condiciones del ambiente de trabajo.



F. Javier Echeverri Hincapié

Gerente General ManpowerGroup Colombia

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	- Se ajusta la política a los requisitos del numeral 1.1 de la Guía RUC 2010. ○ declaración de compromiso con: promoción de la calidad de vida laboral, daños a la propiedad privada e impacto socio-ambiental. ○ compromiso con los altos estándares en SSOMA ○ disposición de respaldo económico para el desarrollo del Sistema SSOMA. ○ Cambia la presentación de la política.	Marzo 2010
3	Se incluye el compromiso con el fomento de la responsabilidad social con sus grupos de interés	Enero 2011
4	Cambia el nombre de Gerentes de Oficina por Gerente Zonales y Directores de Oficina. (Son las mismas personas, pero ocupan cargos diferentes)	Febrero 2012
5	Se actualiza la política de acuerdo a los requerimientos de la Ley 1562 de 2012 (ampliación y modernización del sistema de riesgos profesionales) y la Resolución 652 de 2012 (Comités de Convivencia Laboral)	Julio 2012
6	- Se adiciona a la política el compromiso con la implementación del SG-SST y los objetivos de la política contenidos en el decreto 1443 de 2014. - Se revisa la pertinencia de la política con los requisitos establecidos en la revisión 14 de la Guía del sistema de seguridad, salud ocupacional y ambiente para contratistas. - Se cambian algunos elementos de la redacción para garantizar un lenguaje incluye.	Enero 2015
7	- Se separa la política ambiental y Responsabilidad Social. - Se incluye en el alcance el compromiso con el bienestar de los empleados. - Se alinea la política local con la política Global de ManpowerGroup Colombia. - Cambia el diseño gráfico de la política. - Cambia la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia	Abril 2017

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018.	Febrero 2018
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023	Enero 2023
7	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Abril 2024
8	Integración de la política de seguridad vial con la de Seguridad y Salud, esta se ajusta de acuerdo con los requerimientos de la Resolución 40595 del 2022, en el paso 3 Política de seguridad vial.	Enero 2025



PO-05

Política de Calidad



ManpowerGroup®

En ManpowerGroup la calidad es un reto permanente y un estilo de liderazgo; por medio del cual desarrollamos diferenciales para crear valor para nuestro mercado y nuestros empleados, entregando beneficios relevantes a través de la prestación de los servicios de elección de personal, servicios temporales, gestión de personal, servicios especializados de outsourcing, servicios de Interim y Project Solutions en TI.

Somos únicos en lo valioso. Entregamos soluciones integrales a nuestros clientes logrando rentabilidad y sostenibilidad en el mercado, así como el bienestar y desarrollo integral de nuestros empleados.

Contamos con un talento humano calificado, motivado y comprometido con el cumplimiento de nuestros objetivos de calidad y requisitos aplicables, aportando a la mejora continua de nuestra organización.

Esta política aplica para todas las marcas de ManpowerGroup Colombia bajo las Normas ISO 9001:2015 e ISO 20000:2018.


Javier Echeverri
Country Manager

Control de cambios

Versión	Detalle	Fecha
3	Se actualiza de acuerdo a los ajustes organizacionales.	Abril 01 de 2017
4	Se incluye el alcance de Experis bajo la norma ISO 20000:2018. Se adiciona el cumplimiento de requisitos aplicables. Se elimina el texto “ diseño, desarrollo y prestación de los servicios de formación” ya que no figura dentro del alcance.	Noviembre 28 de 2023
4	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Enero 30 de 2024
5	Se revisa la política elimina: • El precio razonable • El requerimientos del cliente y se deja como mercado • Rentabilidad para los inversionistas, Se agrega: • Ser únicos en lo valioso • crecimiento en el mercado • desarrollo de los empleados	Enero 30 de 2025



Política de Compras

PO-06



ManpowerGroup®



Esta política tiene objetivo establecer las pautas que definen el comportamiento de nuestra Compañía en relación con el proceso de Compras, con el objetivo de promover las mejores prácticas en la compra y contratación de bienes y servicios a través de una gestión responsable y sostenible, integrando nuestros objetivos ESG en todo el proceso, con el fin de garantizar que todas las compras realizadas por la empresa se lleven a cabo de manera responsable y sostenible, minimizando el impacto ambiental y social de nuestras operaciones y co-construyendo con nuestros proveedores el mejor impacto en las prácticas laborales y en derechos humanos.

Nuestras acciones incluyen:

1- Selección de proveedores: Se dará prioridad a la selección de proveedores que compartan nuestros valores de sostenibilidad y responsabilidad social. Tomando en cuenta criterios como:

- Certificaciones ambientales y sociales
- Buenas prácticas laborales y éticas
- Transparencia en su cadena de suministro.

2- Evaluación de productos y servicios: Se evaluará cuidadosamente los productos y servicios que se adquieran, considerando su impacto ambiental y social. Tomando en cuenta criterios como:

- Materiales sostenibles y reciclados
- Energías renovables
- Embalaje mínimo y reciclable
- Productos y servicios no tóxicos y de bajo impacto ambiental

3- Fomento de la reducción, reutilización y reciclaje de materiales. Responsabilidad social: fomentaremos la responsabilidad social en nuestras compras, considerando el impacto que estas pueden tener en las comunidades locales y en la sociedad en general. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Apoyo a proveedores locales y pequeñas empresas, respeto a los derechos humanos y laborales

4- Fomento de la igualdad y diversidad.

Monitoreo y mejora continua Se llevará un seguimiento del desempeño de nuestra política de compras sostenibles y se implementarán mejoras continuas. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Evaluación periódica de proveedores y productos
- Medición del impacto ambiental y social de nuestras compras
- Participación en iniciativas y programas de sostenibilidad

Poner a disposición de los proveedores canales de comunicación adecuados para facilitar el diálogo y la comunicación.

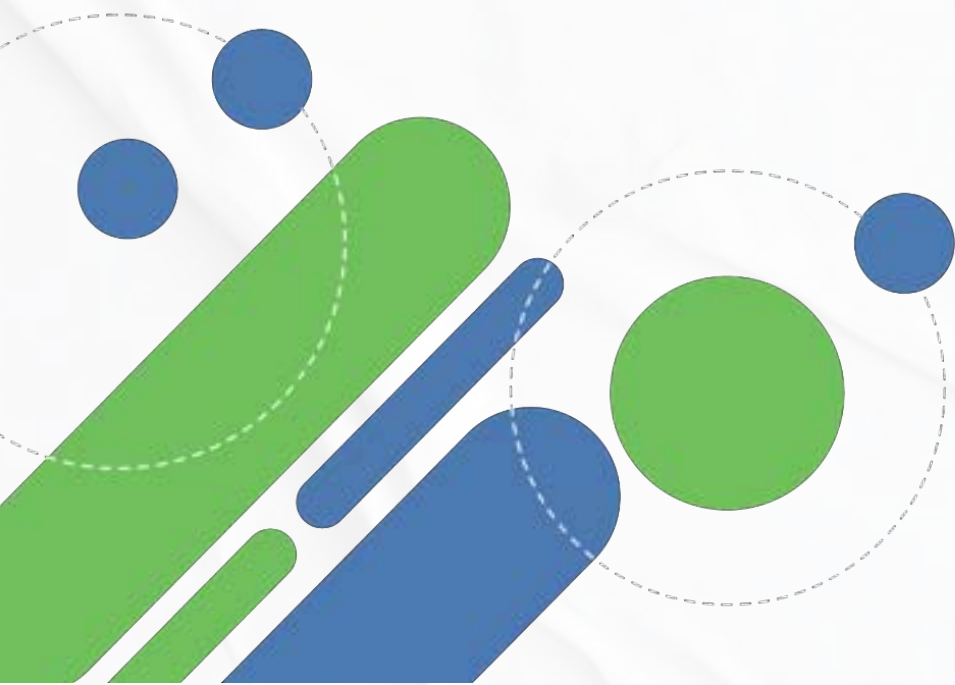
Premiar las mejores prácticas de los terceros que suministran bienes y servicios a nuestra Compañía en los distintos aspectos ESG y derechos humanos a través de la convocatoria periódica de programas de reconocimiento.

Formar y sensibilizar tanto a compradores como a los proveedores en materia de ética y cumplimiento, así como en los aspectos ESG y promover que, a su vez, trasladen este compromiso a su cadena de suministro.



Control de Cambios

Versión	Detalle	Fecha
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Enero 2024
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2025	Enero 2025



ManpowerGroup®

PO-07

Política de Contratación



ManpowerGroup®

Los procesos de selección y contratación de nuestros empleados(as), contratistas y subcontratistas están basados en la idoneidad, experiencia y potencial garantizando así la contribución al logro de los objetivos de nuestros clientes y de la organización.

Rechazamos la discriminación en todas sus formas y nos oponemos a prácticas de empleo que explotan a individuos, particularmente a aquellos en condición vulnerable y/o de grupos minoritarios.

Declaramos nuestro compromiso con el fortalecimiento de la diversidad de nuestras comunidades, la equidad, la generación de oportunidades para todos y la creación de un puente de empleo para las personas menos favorecidas alrededor del mundo.

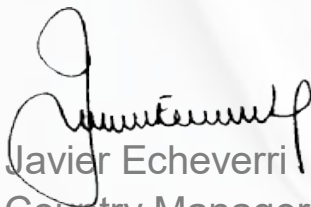
Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral sin acoso de ningún tipo. Es por esto que, contamos con mecanismos confidenciales y seguros para que cualquier persona pueda denunciar actos de discriminación, acoso o trato injusto en el entorno laboral o en las relaciones con nuestras partes interesadas. Ponemos a disposición canales de reporte y un comité especializado en la gestión de estos casos, garantizando un proceso imparcial, protección contra represalias y acciones correctivas oportunas para fomentar un ambiente de respeto e inclusión.

Nuestro compromiso y acciones:

- Nos oponemos a prácticas de explotación, condiciones de trabajo riesgosas y a la asignación de salarios por debajo de lo indicado por la ley.
- Respetamos la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

PO-07. Política de Contratación

- Apoyamos la eliminación de toda forma de trata de personas, trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la erradicación del trabajo infantil y la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Contamos con protocolos para prevenir la corrupción y los conflictos de interés en los procesos de selección y contratación. Nos regimos por principios de transparencia, ética y cumplimiento normativo.
- Promovemos un entorno de integridad donde cualquier irregularidad puede ser reportada a través de los canales establecidos para su debida investigación y gestión.
- Estamos comprometidos con la equidad, garantizar la igualdad salarial y condiciones laborales justas para todos nuestros empleados(as), asegurando que la compensación y los beneficios se basen en criterios objetivos como la experiencia, el desempeño y la función desempeñada.
- Rechazamos cualquier forma de discriminación en materia de remuneración, promoción y acceso a oportunidades de desarrollo, sin distinción de género, origen, edad, discapacidad u otra condición personal o social.



Javier Echeverri
Country Manager

Control de cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	❖ Cambia el logo de la marca ❖ Cambia el nombre que referencia la marca	Febrero de 2011
3	❖ Se incluyen los elementos de la política de equidad de género acordes al manual del sistema de gestión de igualdad de género EQUIPARES.	Abril de 2014
4	❖ Se separa la política de Igualdad de Género de esta política	Junio de 2015
5	❖ Cambia la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia. ❖ Se adiciona a contratistas y sub contratistas	Abril de 2017
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018	Febrero 2018
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
5	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024.	Enero 2024
6	• Se ajusta estructura y coherencia al texto • Se nombra los mecanismos para denuncia de acoso • Se eliminan los grupos minoritarios nombrados reforzando nuestro compromiso con todos. • Ampliación de nuestro compromiso y no aceptación corrupción y los conflictos de interés en los procesos de selección y contratación • Inclusión de nuestro compromiso con la igualdad salarial.	Enero 2025

Política de Convivencia Laboral PO-08



ManpowerGroup



PO-08. Política de Convivencia Laboral.

Declaramos nuestro compromiso con el desarrollo de estrategias que favorezcan un ambiente laboral de respeto y buen trato, la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, la protección de la intimidad, la honra, la salud física y mental y la libertad de las personas en su trabajo y el respeto por la diversidad de pensamiento, género, origen, orientación sexual, creencias y cualquier otra característica que haga único a cada individuo.

No toleraremos de ninguna persona relacionada con nuestras actividades, incluidos contratistas, subcontratistas, proveedores y clientes; conductas que generen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye el acoso sexual, la violencia en el lugar de trabajo y cualquier modalidad de acoso laboral.

Emprendemos acciones propias y con nuestros clientes para prevenir, conciliar y/o erradicar estas conductas mencionadas. Para ello, contamos con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, que actúa como un organismo de prevención, conciliación y gestión de situaciones que afecten el ambiente laboral, promoviendo soluciones justas y efectivas

Esperamos de nuestros empleados(as) su compromiso y acción para aportar a la armonía de las relaciones de trabajo. Promovemos a través de nuestros canales de consulta, la participación activa de todos los empleados en la mejora continua de nuestros programas.

Contamos con canales de denuncia confidenciales y procedimientos claros para la gestión de casos de presunto acoso y conflictos laborales, asegurando imparcialidad, protección contra represalias y acciones correctivas oportunas. Así mismo, Implementamos programas de formación continua en temas relacionados.

Acoso sexual y violencia basada en género

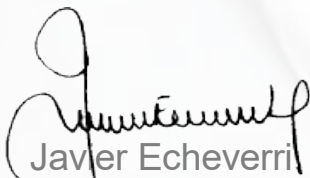
Circular 026 de 2023 /Ley 2365 del 2024

Nuestra organización está comprometida en prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y las violencias basada en género, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos y todas.

Contamos con mecanismos confidenciales y accesibles para que las víctimas puedan presentar quejas y estas serán atendidas de manera oportuna y con respeto a la dignidad de las personas involucradas.

Garantizamos la protección inmediata de las víctimas y nos comprometemos a investigar de manera diligente y confidencial todas las quejas, comprometidos con la ejecución de formación y sensibilización dirigidos a todos los colaboradores, con el fin de prevenir estas conductas y promover una cultura de respeto e igualdad en el entorno laboral.

En caso de detectar actos de acoso, violencia o cualquier comportamiento que contravenga los principios de convivencia laboral establecidos, se implementarán medidas correctivas y disciplinarias de acuerdo con la gravedad de la conducta, conforme a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo y de acuerdo con la normativa vigente, respetando siempre el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa de las personas involucradas.



Javier Echeverri
Country Manager

Control de cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	• Cambia el nombre de la política, antes política de No Acoso. • Cambio la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia. • Cambio la imagen grafica • Se actualizó la redacción sin cambiar el sentido ni filosofía de la política. • Se hace mención al Comité de Convivencia Laboral.	Abril 2017
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018	Febrero 2018
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024.	Enero 2024
3	• Se ajusta estructura y coherencia al texto • Inclusión compromiso con la Diversidad, equidad e inclusión. • Ampliamos el objetivo y gestión del Comité de convivencia laboral • Se menciona los canales establecidos y el procedimiento de atención de las quejas. • Se menciona las medidas tomadas en caso de evidenciarse conductas. • Inclusión Acoso sexual y violencias basada en género.	Enero 2025

PO-09

Política de Desconexión Laboral

Ley 2191, enero 06 de 2022



ManpowerGroup®



PO-09. Política de Desconexión Laboral.

En ManpowerGroup respetamos el derecho de nuestros empleados(as) a la conciliación entre su vida laboral, personal y familiar. Por ello, promovemos acciones para garantizar que, fuera de su jornada laboral, en vacaciones o durante sus descansos, no sean contactados por ningún medio o herramienta, ya sea tecnológica o no, para asuntos relacionados con su actividad laboral.

El derecho a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada de trabajo y su aplicación dependerá de la naturaleza del cargo y de las excepciones establecidas en la Ley 2191 de 2022.

Para garantizar la efectividad de esta política, la empresa se compromete a:

- Asegurar el liderazgo activo de la alta dirección en la promoción y cumplimiento de esta política.
- Asignar recursos adecuados para la implementación y sostenibilidad de iniciativas relacionadas.
- Desarrollar programas de formación y sensibilización para empleados(as) y líderes sobre la importancia de la desconexión laboral y el uso saludable de las TIC.
- Fomentar el uso responsable de la tecnología, entendiendo que su abuso puede generar impactos negativos en la salud mental, como agotamiento, insomnio, irritabilidad y dificultades para equilibrar la vida personal y laboral.
- Promover un entorno de trabajo saludable, mediante la consulta y participación de los empleados(as) y demás partes interesadas en la mejora continua de esta política.

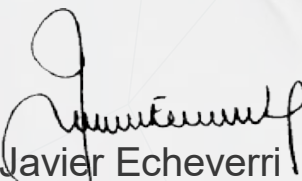
Mecanismos de Denuncia

Si un empleado(a) considera que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado, podrá presentar su queja, de manera personal o anónima, al Comité de Convivencia Laboral a través del correo electrónico: participacion@manpower.com.co. Se seguirá el procedimiento establecido en el Código de Ética y en los protocolos para la prevención y atención de conductas de acoso laboral y otras prácticas indebidas.

Excepciones a la Desconexión Laboral

De acuerdo con la Ley 2191 de 2022, este derecho no aplica en los siguientes casos:

- **Cargos con disponibilidad permanente**, cuya naturaleza exige atención continua fuera del horario laboral.
- **Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito**, en las que sea necesario realizar actividades extraordinarias para garantizar la continuidad del servicio, atender emergencias operativas o resolver situaciones críticas que no puedan ser postergadas, siempre y cuando no exista otra alternativa viable.


Javier Echeverri
Country Manager

Control de Cambios

Versión	Descripción del cambio	Fecha
2	Retiro de los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo como excepción de la política.	Septiembre 30 de 2023
3	Se ajusta estructura y coherencia al texto.	Enero 31 de 2025

Versión 3
Enero 31 de 2025



ManpowerGroup®

Política de Gestión y Control del Riesgo

PO-11



PO-11. Política de Gestión y Control del Riesgo

ManpowerGroup Colombia adopta el programa de Gestión Integral del Riesgo como un esquema de trabajo, enfocado a la prevención de efectos no deseados y la potencialización de efectos deseados en los procesos del negocio, producto de la exposición y relación con factores internos y externos que pueden dar lugar a riesgos y oportunidades, en el contexto del ámbito global de la organización.

La alta dirección está comprometida con la asignación de recursos para la implementación de metodologías que facilitan la identificación de los eventos, sus causas, valoración de probabilidad e impacto, el establecimiento de controles y la asignación de responsabilidades, con el objetivo de eliminar y/o reducir el estado de incertidumbre y ejecutar las operaciones bajo condiciones controladas.

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
1	Definición de la política.	Mayo 10 de 2018
2	Revisión y ajuste a la redacción de la política, teniendo en cuenta el Marco Integrado COSO II – Gestión de Riesgos Corporativos	Septiembre 20 de 2023
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Enero 2024
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2025	Enero 2025

Versión 2
Septiembre 20 de 2023

PO-13

**Política de no
consumo:
alcohol,
sustancias
psicoactivas y
narcóticas,
drogas
enervantes
y tabaco**



ManpowerGroup®

Estamos comprometidos con mantener un entorno laboral seguro, saludable y libre de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, drogas enervantes y productos de tabaco, incluyendo cigarrillos electrónicos y dispositivos de vapeo, en cumplimiento de la normatividad vigente y con el fin de garantizar el bienestar de todos nuestros colaboradores.

Impacto y Responsabilidad:

Reconocemos que el consumo de estas sustancias afecta negativamente la salud, la seguridad, el desempeño laboral y la sostenibilidad de la empresa. Además, incrementa los riesgos ocupacionales y representa una amenaza directa para la integridad física y mental no solo de quienes las consumen, sino también de quienes los rodean.

Prohibiciones y Sanciones:

- La posesión, consumo, distribución o venta de alcohol, drogas ilícitas y tabaco en las instalaciones de la empresa y de nuestros clientes, así como durante el desarrollo de actividades laborales.
- La indebida utilización de medicamentos formulados o no.
- El consumo de cigarrillos electrónicos y dispositivos de vapeo en espacios cerrados de trabajo, conforme a la Ley 2354 de 2024, la cual regula su uso y prohíbe su consumo en áreas laborales cerradas y espacios públicos.

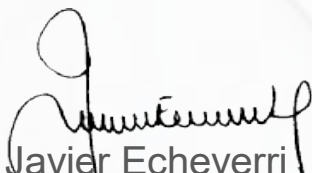
- El desempeño de funciones bajo los efectos de cualquier sustancia psicoactiva y/ narcótica y en general; cualquiera que pueda afectar la capacidad cognitiva, motora o emocional del trabajador.
- La operación de vehículos, maquinas o maquinarias en movimiento, herramientas de trabajo y la ejecución de labores de alto riesgo bajo la influencia de estas sustancias.

El incumplimiento de esta política será sujeto de medidas disciplinarias, conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.

Promoción y Prevención:

Como parte de nuestro compromiso, implementamos actividades de control, prevención, sensibilización y capacitación sobre los efectos del consumo de estas sustancias y promovemos hábitos de vida saludable. Adicionalmente, apoyamos a quienes voluntariamente deseen recibir ayuda para superar su dependencia, asignando los recursos necesarios para su orientación y acompañamiento.

Nuestra compañía se vincula y acoge a las políticas y programas preventivos de nuestros clientes, fomentando un ambiente laboral libre de sustancias que puedan afectar la salud y la seguridad de nuestros colaboradores.


Javier Echeverri
Country Manager

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	• Cambia la presentación de la política. • Se incluye la consideración de los programas de promoción y prevención	Abril 2010
3	• Se realizan los siguientes cambios: • El compromiso de la participación de nuestros empleados en las actividades de promoción y prevención de los clientes. • El tema legal de acuerdo a la normatividad vigente. • Se cambia la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia. • Se designa el recurso humano y financiero para dar cumplimiento a la política. • El término de sustancia narcóticas y enervantes. • El nombre de la política.	Abril 2017
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018	Febrero 2018
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
3	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024.	Enero 2024
4	• Se ajusta estructura y coherencia al texto • Se incluye el consumo de cigarrillos electrónicos y dispositivos de vapeo, prohibiendo su uso en áreas cerradas de los lugares de trabajo y en espacios públicos de acuerdo a la Ley 2354 de 2024.	Enero 2025



ManpowerGroup

Política ESG

PO-15



PO-15. Política ESG

Esta política demuestra nuestro compromiso con acciones y decisiones que generen un impacto positivo en la sociedad, el entorno y nuestra gestión empresarial.

Nuestros pilares:



Ambiente

Reconocemos la importancia de adoptar prácticas empresariales responsables que no solo beneficien a nuestra organización, sino también al medio ambiente y a las comunidades en las que operamos

Social

Somos creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos (as)

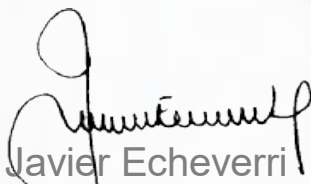
Gobernanza

Establecemos altos estándares éticos para nuestra industria y creamos valor a largo plazo para todas las partes interesadas.

Estos tres pilares nos enfocan en donde podemos tener el mayor impacto, desde el cambio climático hasta la escasez de habilidades.

Al desarrollar las habilidades y conocimientos de nuestros empleados les damos un mayor control de su prosperidad y su potencial de ingresos creando un trabajo significativo para todos y la mejora de las comunidades en las que operamos.

Reconocemos el papel fundamental que juegan nuestros empleados en cada uno de estos pilares y es por esto ofrecemos capacitación continua, canales de participación y consulta y acciones positivas en cada pilar


Javier Echeverri
Country Manager

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	- Se independiza de la política de seguridad y salud en el trabajo. - Se alinea con los fundamentos de responsabilidad social corporativa globales contenidos en el informe de sustentabilidad 2015 – 2016. - Cambia la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia.	Abril 2017
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018	Febrero 2018
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024.	Enero 2024
3	- Cambio de nombre de “Responsabilidad Social Corporativa” a “ESG” - Se cambia el texto de la presente política, incluyendo nuestro enfoque en ESG y responsabilidad social corporativa.	Enero 2025



PO-17

Derechos Humanos y trabajo justo



ManpowerGroup®

ManpowerGroup Colombia declara su compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos, especialmente aquellos directamente relacionados con nuestra actividad comercial y la de nuestros colaboradores:

- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad.
- Derecho a un medio ambiente sano y el uso responsable de los recursos naturales.
- Derecho de asociación y negociación colectiva.
- Derecho a la no discriminación y al respeto por la diversidad.
- Derecho a un empleo digno y seguro, así como a la erradicación del trabajo infantil y forzoso.
- Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
- Derecho de las comunidades locales, incluyendo el respeto por su cultura, valores y la protección de poblaciones vulnerables.

Promovemos estos principios entre nuestros empleados(as) y sus familias, candidatos, clientes, proveedores, subcontratistas, entidades gubernamentales y comunidades en general, quienes participan en nuestra labor de creación y entrega de soluciones innovadoras de capital humano y servicios.

Mecanismos de Gestión y Monitoreo

Para garantizar el cumplimiento de nuestra política, implementamos acciones concretas:

- Alineación con estándares internacionales, como los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” de la ONU y los “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos”.

- Identificación de riesgos reales y potenciales en materia de DDHH, con estrategias de prevención, mitigación y remediación.
- Auditoría y verificación periódica del cumplimiento de esta política.
- Transparencia y rendición de cuentas a nuestras partes interesadas sobre nuestra gestión en DDHH.
- Canales de atención y respuesta accesibles, con procedimientos claros dentro de nuestro sistema de gestión y normativas corporativas.

Compromiso del Liderazgo

Nuestra alta dirección garantiza el cumplimiento de esta política mediante:

- Liderazgo visible y activo en la promoción de los derechos humanos.
- Asignación de recursos para la implementación efectiva de nuestras acciones en DDHH.
- Programas de formación y sensibilización dirigidos a empleados(as) y partes interesadas.
- Mecanismos de participación y consulta para mejorar continuamente nuestras estrategias en DDHH.
- Designación de la Dirección de People & Culture como responsable de la implementación, monitoreo y difusión de esta política.

Responsabilidad Individual y Mecanismos de Denuncia

Es responsabilidad de cada colaborador(a) velar por el cumplimiento de esta política y reportar, de manera confidencial y sin represalias, cualquier incumplimiento que observe.

Control de Cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
1	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024.	Enero 2024
2	- Se ajusta estructura y coherencia al texto - Se elimina de la política global.	Enero 2025



Política de regalos y patrocinios

PO-19



Esta política regula los beneficios en la relación con terceros, tales como los clientes, los proveedores y los funcionarios del gobierno. Los gastos internos correspondientes a regalos, comidas y entretenimientos, por ejemplo, para sus colegas y equipos, no están sujetos a esta política global.

Los "Beneficios" hace referencia a regalos, comidas, entretenimientos, hospedaje y al otorgamiento de patrocinios u otros beneficios, lo que incluye los patrocinios de viajes. Con respecto a estos, las directrices son las siguientes:

- Los beneficios jamás deben influenciar las acciones o decisiones, relativas a los cargos oficiales o de la compañía, que toman los funcionarios públicos, socios comerciales, clientes o posibles clientes.
- Los beneficios siempre deben ser de una cantidad razonable y adecuada en naturaleza.
- Hay algunos beneficios que nunca se deben ofrecer. Esto abarca los beneficios en efectivo, beneficios relacionados con una actividad ilegal o actividades que puedan causar un daño en la reputación de la compañía, tales como servicios de acompañantes, lugares de entretenimientos para adultos o juegos de azar.
- No deben proporcionarse beneficios que la mayoría de las personas considerarían lujosos o extravagantes, o que son de carácter personal (por ejemplo, joyas o artículos de lujo), entradas privilegiadas a eventos o viajes de placer.
- No deben proporcionarse beneficios, por ejemplo, regalos, cuando hay negocios o decisiones de contratación pendientes con el destinatario que podría beneficiar a ManpowerGroup, dado que pueden aparentar algo que conlleve problemas.
- Se debe monitorear la frecuencia con la que se brindan los beneficios a un destinatario en particular. Incluso cuando se proporcionan con frecuencia los beneficios relativamente

modestos, como las comidas, pueden crear problemas legales o de apariencia, y deben evitarse.

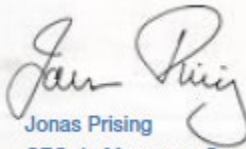
- Está prohibido el uso de fondos personales para brindar los beneficios.
- Los gastos relacionados con los beneficios deben ser precisos y completos, y deben estar debidamente documentados. La documentación adecuada incluye los recibos de los gastos, información sobre los asistentes y los beneficiarios (se debe incluir el nombre y el lugar de trabajo), y la explicación del propósito del negocio.

Para conocer al detalle los límites de regalos y patrocinios, consultar la “*Política de Regalos, Entretenimiento y Patrocinios*” Global.

Tenga en cuenta que la Política Anticorrupción de ManpowerGroup prohíbe de manera estricta el soborno y la corrupción de todo tipo, relacionados con la actividad profesional de la compañía. El ofrecimiento de regalos, entretenimientos y patrocinio, así como también viajes u otra actividad, pueden ser una parte legítima de llevar a cabo los negocios. Sin embargo, estas actividades pueden considerarse beneficios corruptos en determinadas circunstancias y pueden derivar en una responsabilidad penal para los involucrados.

Todos los colaboradores que tengan conocimiento o sospechen del incumplimiento de esta política deberán actuar inmediatamente de la siguiente manera:

- ✓ Informar a su gerente o supervisor
- ✓ Informar al Director Jurídico o al Responsable de Cumplimiento de Ética (Oficial de cumplimiento)
- ✓ Informar su preocupación a través de la Línea Directa General de Ética Empresarial de ManpowerGroup.



Jonas Prising
CEO de ManpowerGroup

Control de cambios

Versión	Descripción del cambio	Fecha
1	Creación de la política	1 de diciembre de 2015
2	Actualización de la política de acuerdo con el documento global expedido en el año 2022.	28 de febrero de 2023
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Enero 2024
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2025	Enero 2025
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024	Enero 2024
2	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2025	Enero 2025



ManpowerGroup®

PO-22

Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

En ManpowerGroup Colombia estamos comprometidos con entornos laborales inclusivos y condiciones equitativas para todos.

Esta política es la declaración visible de que nuestras acciones están dirigidas a fomentar la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en todos los aspectos de nuestro negocio.

Para lograrlo, contamos con:

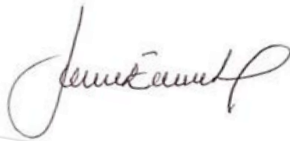
- El compromiso visible de la alta dirección, los líderes y cada una de las personas que somos parte de la compañía.
- Sistema de Gestión ESG-DEIP que impulsa un reclutamiento inclusivo, con procesos de selección centrados en el talento, donde se valoran la experiencia, habilidades, conocimientos y competencias relevantes para el puesto, garantizando condiciones equitativas para todos los candidatos, incluidas adaptaciones razonables para personas con discapacidad.
- La promoción de un ambiente de trabajo inclusivo, la colaboración, la comunicación abierta y el respeto mutuo.
- Capacitación y sensibilización continua.
- Políticas, procedimientos, lineamientos claros y visibles que expresan nuestros principios de actuación DEIP
- Mecanismos de participación y consulta asegurando la confidencialidad, la investigación, la escucha de las partes involucradas y las acciones preventivas o de intervención que se requieran realizar.
- Acciones de revisión y mejora continua.



Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Estamos comprometidos con la equidad e igualdad, donde todas las personas, sin distinción de género, identidad, capacidades físicas, mentales, de cualquier preferencia y/o expresión de género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento y liderazgo. Implementamos prácticas que eliminen barreras estructurales, y aseguramos un trato justo y equitativo en los procesos establecidos en la compañía.

Esta política es el cimiento sobre el cual construimos una comunidad laboral en la que celebramos y apoyamos la singularidad de cada persona. Alentamos la colaboración y el entendimiento mutuo, sabiendo que es a través de nuestras diferencias que alcanzamos logros excepcionales y creamos un entorno verdaderamente enriquecedor para todos.



F. Javier Echeverri Hincapié
Country Manager ManpowerGroup Colombia



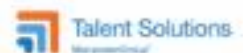
Control de cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	❖ Cambia el logo de la marca ❖ Cambia el nombre que referencia la marca	Febrero de 2011
3	❖ Se incluyen los elementos de la política de equidad de género acordes al manual del sistema de gestión de igualdad de género EQUIPARES.	Abril de 2014
4	❖ Se separa la política de Igualdad de Genero de esta política	Junio de 2015
5	❖ Cambia la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia. ❖ Se adiciona a contratistas y sub contratistas	Abril de 2017
6	❖ Cambio de nombre de la política ❖ Inclusión de pertenencia ❖ Inclusión de las diferentes acciones, lineamientos y compromisos en diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.	Junio 2023
7	❖ Ajuste en la redacción e información incluida en la política.	Enero 2025



PO-18

Políticas para el uso de recursos informáticos y otros asociados al proceso.



Ver en: [PO-18](#)

Política de Seguridad de la Información



ManpowerGroup®

Global.

Español: [ManpowerGroup](#)

Ingles: [ManpowerGroup](#)