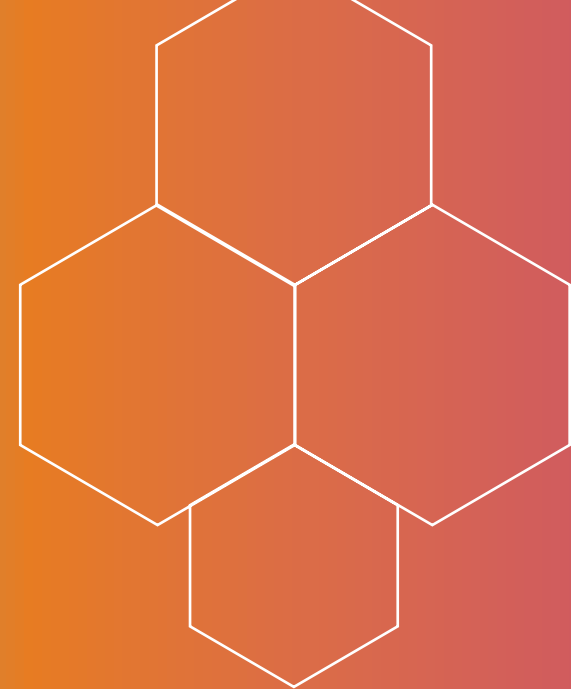


REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2019

Con nuestra profunda comprensión
de lo que los trabajadores quieren
y lo que nuestros clientes necesitan,
contribuimos a dar forma al futuro del trabajo

INFORME TÉCNICO Y DE RESULTADOS



Este informe técnico y de resultados complementa el Reporte de Sustentabilidad que comunica las acciones y desempeño de la compañía en materia económica, social, ambiental y de gobernanza. A su vez, para la elaboración de estos documentos hemos utilizado los siguientes lineamientos internacionales: Estándares GRI, Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, AA1000SES, la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En el Informe Técnico se incluye información sobre el análisis de materialidad, el Índice de Contenidos de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), los principales datos cuantitativos y el cumplimiento de los objetivos que nos propusimos para 2019 junto con los desafíos hacia 2020 para continuar contribuyendo desde nuestro negocio con el desarrollo sostenible.

➤ Alcance del Reporte de Sustentabilidad 2019

En esta 14° edición del Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina informamos las iniciativas, alianzas, programas y resultados con impacto económico, social y ambiental que desarrollamos en nuestro país durante el año 2019.

Esta publicación se elaboró “de conformidad” con los Estándares GRI, opción Exhaustiva. Para la selección de los temas nos guiamos por el Análisis de materialidad siguiendo los principios de Estándar “GRI 101: FUNDAMENTOS 2016” y el estándar AA1000SES, desarrollado por AccountAbility, como lineamiento base en los diálogos con grupos de interés y nuestro relacionamiento con ellos.

Además, adoptamos la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social como herramienta de diagnóstico y como base para la aplicación de sus principios y orientaciones al Reporte y la compañía.

Cabe destacar que este documento es nuestra Comunicación sobre el Progreso 2019, donde damos cuenta del cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas a partir del relacionamiento con los indicadores GRI. Además, presenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los cuales, desde nuestro negocio, generamos un mayor impacto.

➤ Proceso de elaboración del Reporte y análisis de materialidad

Para el armado del Reporte de Sustentabilidad atravesamos diferentes etapas, lo que nos permite concebir este documento como una herramienta de gestión, además de ser una publicación a través de la cual rendimos cuentas a todos nuestros grupos de interés.

Etapas del proceso del Reporte:



Temas materiales identificados y su relación con los Estándares GRI

Priorización	Temas materiales identificados	Estándares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
1	Consultoría en Diversidad e Inclusión	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
2	Comunicación sobre el mercado laboral	Tema material específico ManpowerGroup Argentina	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
3	Equidad de género	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades GRI 202: Presencia en el mercado	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
4	Lucha contra la discriminación laboral	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
5	Concientización sobre diversidad entre los clientes	Tema material específico ManpowerGroup Argentina	Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
6	Inclusión laboral de jóvenes en situación de desventaja	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
7	Conciliación de la vida laboral y familiar	GRI 401: Empleo	Colaboradores
8	Ética y anti-corrupción	GRI 205: Anti-corrupción GRI 418: Privacidad del cliente	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad

Priorización	Temas materiales identificados	Estándares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
9	Capacitación a empleados y asociados	GRI 404: Formación y enseñanza	Colaboradores y Asociados
10	Concientización en sustentabilidad en la cadena de valor	GRI 414: Evaluación social de los proveedores	Proveedores
11	Inclusión laboral de adultos mayores	GRI 406: No discriminación GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
12	Lucha contra el trabajo forzoso	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	Colaboradores, Clientes y Sociedad
13	Concientización ambiental	Tema material específico ManpowerGroup Argentina	Colaboradores, Clientes y Sociedad
14	Inclusión laboral de personas con discapacidad	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
15	Huella de carbono	GRI 305: Emisiones	Colaboradores y Sociedad
16	Energía	GRI 302: Energía	Colaboradores y Sociedad

» Índice de contenidos GRI

El Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina 2019 fue elaborado de conformidad con los Estándares GRI, opción exhaustiva.

Los indicadores marcados en celeste señalan aquellos Contenidos GRI que se relacionan con los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, de manera que este Reporte constituye nuestra Comunicación para el Progreso (COP) 2019. Además, identificamos los contenidos GRI que se relacionan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas mapeados por ManpowerGroup Argentina para mostrar desde este Índice nuestra contribución con la Agenda 2030.

REFERENCIAS:

IT: Se refiere a este Informe Técnico y señala las páginas donde se halla la información correspondiente al Contenido GRI.

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016					

Contenidos Generales

GRI 102 Declaraciones Generales 2016	Perfil de la organización		
102-1 Nombre de la organización		ManpowerGroup Argentina S.A.	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Quiénes somos		
102-3 Ubicación de la sede.		La sede principal de ManpowerGroup se encuentra en Wisconsin, Estados Unidos. La sede principal de ManpowerGroup Argentina se encuentra en Buenos Aires, Argentina.	
102-4 Ubicación de las operaciones		14 provincias de la Argentina	
102-5 Propiedad y forma jurídica		ManpowerGroup, sin estar constituida como empresa en la Argentina, opera mediante las siguientes sociedades: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima de Servicios Empresarios S.A.S.E, Benefits S.A., Salespower S.A. y Right Management S.A.	
102-6 Mercados servidos	Quiénes somos IT: 22		8.5, 10.3
102-7 Tamaño de la organización	Quiénes somos IT: 17		
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	IT: 17		
102-9 Cadena de suministro	Diálogo y concientización Promoción del trabajo decente/Generación de empleo desde compras a proveedores locales IT: 21		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	Quienes somos/ Principios corporativos y Estándares de negocio Ambiente/ Gestión de los impactos ambientales			
	102-12 Iniciativas externas	Diversidad e inclusión Ética y Compliance/ Marcos internacionales de referencia en pos de la transparencia Alianzas estratégicas y espacios de gestión en pos del desarrollo sostenible			
	102-13 Afiliación a asociaciones	Ética y Compliance/ Marcos internacionales de referencia en pos de la transparencia Alianzas estratégicas y espacios de gestión en pos del desarrollo sostenible			
Estrategia					
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del Presidente			
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Quienes somos / Principios corporativos y Estándares de negocio Estrategia de sustentabilidad Ética y Compliance / Marcos internacionales de referencia en pos de la transparencia IT: 25-28			
Ética e integridad					
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Quienes somos/ Principios corporativos y Estándares de negocio Ética y Compliance			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ética y Compliance			
Gobernanza					
	102-18 Estructura de gobernanza	Quienes somos/ Gobierno corporativo			
	102-19 Delegación de autoridad	Quienes somos/ Gobierno corporativo			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Quienes somos/ Gobierno corporativo	Contamos con una Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, liderada por María Amelia Videla, que consolida nuestro trabajo en materia de sustentabilidad como una línea de acción estratégica. Esta Dirección es parte del Comité de Dirección, el máximo órgano de gobierno de la compañía. Contribuye a la comprensión del entorno de negocios desde esta perspectiva, garantizando que las expectativas de los públicos clave de la organización sean incorporadas y que los procesos de planificación y decisión estratégicos integren y ponderen los impactos de la actividad de la Compañía sobre la sociedad y el ambiente.		
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Quienes somos/ Gobierno corporativo			
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Quienes somos/ Gobierno corporativo Ética y Compliance/ Comité de Ética	El Comité de Dirección es un organismo plural con diferencias de representación en género, orientación sexual y pertenencia religiosa, situación que enriquece el proceso de toma de decisiones corporativas. Todos los miembros del Comité de Dirección tienen cargos ejecutivos, y no hay miembros independientes. Los grupos de interés de la empresa están representados a través de los miembros del Comité quienes responden a sus expectativas y necesidades. No hay miembros externos a la empresa dentro de este órgano.		5.5
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno		El Presidente del Comité de Dirección ocupa una posición ejecutiva en ManpowerGroup Argentina como Director General.		16.6
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Quienes somos/ Gobierno corporativo	En todos los procesos de selección de colaboradores y miembros del Comité de Dirección se tienen en cuenta aspectos de diversidad e inclusión laboral.		5.5
	102-25 Conflictos de intereses	Quienes somos/ Principios corporativos y Estándares de negocio Quienes somos/ Gobierno corporativo Ética y Compliance	Contemplado en nuestro código de conducta. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Dirección, quien es responsable de la resolución, de los casos y asegura la transparencia en el proceso.		16.6
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Quienes somos/ Principios corporativos y Estándares de negocio Quienes somos/ Gobierno corporativo			
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Quienes somos/ Gobierno corporativo Educación y desarrollo			
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Quienes somos/ Gobierno corporativo			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<u>Quiénes somos/ Principios corporativos y Estándares de negocio</u> <u>Estrategia de sustentabilidad/ Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</u> IT: 2-3, 25-28	El Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina toma en cuenta las opiniones y consultas de los grupos de interés para identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de la sustentabilidad.		
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	<u>Quiénes somos/ Gobierno corporativo</u> <u>Ética y Compliance/ Gestión de riesgos</u>			
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	<u>Quiénes somos/ Gobierno corporativo</u> <u>Estrategia de sustentabilidad</u>			
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	<u>Quiénes somos/ Gobierno corporativo</u> IT: 2-3	El Reporte de Sustentabilidad está a cargo de la Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, y es aprobado por el Comité de Dirección.		
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	<u>Estrategia de sustentabilidad/ Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</u> <u>Diálogo y concientización</u> IT: 2-3	Consideramos “preocupaciones críticas” aquellos temas que ponen en riesgo la sustentabilidad del negocio o afectan significativamente a nuestros grupos de interés. El Comité de Dirección se mantiene informado de las opiniones, expectativas y demandas de los distintos públicos a través de diálogos presenciales, encuestas y estudios que realizan las distintas áreas de la compañía. Estas herramientas son la base de la gestión de riesgos y detección de oportunidades de mejora.		
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		No registramos preocupaciones críticas en 2019.		
	102-35 Políticas de remuneración		La política de beneficios del Comité de Dirección es similar para todos los directores de la compañía: en términos de licencias, movilidad y salud. Los miembros del Comité de Dirección con roles ejecutivos poseen planes de retiro a cargo de la organización.		
	102-36 Proceso para determinar la remuneración		Para este proceso no se recurre a consultores externos.		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		Para este proceso no se recurre a consultores externos.		
	102-38 Ratio de compensación total anual		No reportamos esta información por cuestiones de confidencialidad debido al contexto de nuestro país, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores y los altos mandos de la compañía.		
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		No reportamos esta información por cuestiones de confidencialidad debido al contexto de nuestro país, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores y los altos mandos de la compañía.			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Participación de los grupos de interés					
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-40 Lista de grupos de interés		Diálogo y concientización		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva		Promoción del trabajo decente/ Gestión de los convenios colectivos para cada asociado IT: 17		8.8
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés		Diálogo y concientización		
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés		Diálogo y concientización IT: 2-3		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados		IT: 2-3		
Prácticas para la elaboración de informes					
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados			Todas las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de ManpowerGroup Argentina figuran en el Reporte de Sustentabilidad 2019.	
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	IT: 2-3			
	102-47 Lista de los temas materiales	IT: 2-3			
	102-48 Reexpresión de la información			No se produjeron cambios significativos en ManpowerGroup Argentina que puedan afectar la comparabilidad de la información reportada.	
	102-49 Cambios en la elaboración de informes			No se produjeron cambios significativos en el alcance y cobertura en función a los Reportes de Sustentabilidad anteriores.	
	102-50 Periodo objeto del informe			Enero a diciembre de 2019.	
	102-51 Fecha del último informe			2018.	
	102-52 Ciclo de elaboración de informes			Anual.	
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contacto			
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI			Este Reporte fue elaborado "de conformidad" con los Estándares, opción Exhaustiva.	
	102-55 Índice de Contenidos GRI	IT: 4-16			
	102-56 Verificación externa			El Reporte de sustentabilidad no cuenta con verificación externa.	

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Temas materiales					
Presencia en el mercado					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	El Reporte de sustentabilidad no cuenta con verificación externa.	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia de sustentabilidad Promoción del trabajo decente IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Promoción del trabajo decente IT: 2-3			
GRI 202 Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Promoción del trabajo decente/ Política de compensaciones	El ratio del salario estándar en relación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil es de 2,12 para los hombres y 2,04 para las mujeres.		5.1, 8.5
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		La legislación laboral argentina establece un marco de igualdad de oportunidades y de no discriminación que no permite formalizar un modelo de reclutamiento condicionado por parámetros de contratación como podría ser la selección por residencia geográfica. El 100% del personal de nivel gerencial y directivo de ManpowerGroup Argentina es argentino. Definición alta dirección: funcionarios de la compañía designados por el presidente del directorio mediante Asamblea y/o funcionarios miembros del Comité de Dirección. Definición local: Jurisdicción Argentina.		8.5
Anti-corrupción					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia de sustentabilidad Ética y Compliance IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Ética y Compliance IT: 2-3			
GRI 205 Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Ética y Compliance			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 205 Anti-corrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	Ética y Compliance	El 100% de nuestros modelos de contratos con clientes tiene cláusulas relacionadas con temas de anti-corrupción. En los casos de relaciones comerciales con contratos bajo el modelo del cliente o aceptados bajo un pliego de licitación donde no tenemos incidencia, buscamos comunicar nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción a través de la entrega de nuestro Reporte de Sustentabilidad y documentos afines.		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética y Compliance	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		

Energía

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia de sustentabilidad Ambiente/ Uso racional de energía IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Ambiente/ Uso racional de energía IT: 2-3			
GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Ambiente/ Uso racional de energía	No contamos con consumo de fuentes de energía renovables.	Información no disponible. No se encuentran discriminados los consumos energéticos de acuerdo con su finalidad (calefacción /refrigeración).	No procede. No resultan aplicables criterios de venta de energía por la naturaleza del negocio de la compañía.
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	Ambiente/ Uso racional de energía IT: 24	El principal consumo externo es el viaje de nuestros colaboradores desde y hacia su lugar de trabajo.		
	302-3 Intensidad energética		Calculamos la intensidad energética para 2019 considerando como denominador a la cantidad de empleados a tiempo completo. Consideramos consumos directos e indirectos de energía eléctrica, gas natural y combustibles. Intensidad energética de energía eléctrica: 1.733,03 kwh. Intensidad energética de gas: 8,68 m3. Intensidad energética de combustibles: 1.840,74 kms.		
	302-4 Reducción del consumo energético	Ambiente/ Uso racional de energía IT: 24			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
	302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios			No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía. Igualmente, ManpowerGroup Argentina realiza campañas de concientización ambiental entre sus empleados, asociados y candidatos.	

Emisiones

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT:2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) IT: 2-3			
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<u>Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 24			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	<u>Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 24			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	<u>Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 24			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	<u>Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u>	La intensidad de las emisiones de CO2 en 2019 fue de 92,01 Ton de CO2eq por empleado a tiempo completo (denominador que se tomó para hacer el cálculo sobre este indicador). Los tipos de emisiones que se han incluido son los de alcance 1, 2 y 3.		
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	<u>Ambiente/ Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 24	La variación señalada en las emisiones de gases efecto invernadero se realizan sobre las emisiones directas e indirectas (Alcance 1, 2 y 3).		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 305 Emisiones 2016	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)			No procede. Si bien el consumo de sustancias destructoras de la capa de ozono no es significativo para ManpowerGroup, utilizamos gases para los sistemas de refrigeración no contaminantes para el medioambiente.	
GRI 305 Emisiones 2016	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire			No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía.	

Empleo

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Promoción del trabajo decente</u> <u>Igualdad de género</u> IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Promoción del trabajo decente</u> <u>Igualdad de género</u> IT: 2-3			
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<u>Promoción del trabajo decente</u> IT: 17-18			5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<u>Igualdad de género/ Nuestra contribución a la igualdad de género</u> IT: 19	Principales beneficios para empleados permanentes en 2018: Beneficios educativos, plan integral de conciliación, día de cumpleaños, horario flexible, celebración de fin de año, reconocimiento económico por cumplimiento de objetivos, reconocimiento especial a la trayectoria laboral a partir de los 5 años de antigüedad, descuentos y promociones, regalos en fechas especiales (nacimientos, matrimonios y graduados).		5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	<u>Igualdad de género/ Nuestra contribución a la igualdad de género</u> IT: 19			5.1, 5.4, 8.5

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Formación y enseñanza					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia de sustentabilidad Educación y desarrollo IT: 2-3			
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Educación y desarrollo IT: 2-3			
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Educación y desarrollo IT: 19-20			4.4, 4.5, 5.1, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Educación y desarrollo IT: 19-20			8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Educación y desarrollo	Del total de mujeres el 79% fue evaluada y del total de hombres el 81% evaluado. Dentro de las categorías profesionales el porcentaje de evaluados fue: 100% en Comité de Dirección; 70% en Gerencia; 82% en Mandos Medios; 82% en comerciales y administrativos.		5.1, 8.5, 10.3

Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia de sustentabilidad Promoción del trabajo decente/ Política de compensaciones Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Promoción del trabajo decente/ Política de compensaciones Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 2-3			
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Quiénes somos/ Gobierno corporativo Igualdad de género IT: 17			5.1, 5.5, 8.5

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Promoción del trabajo decente/ Política de compensaciones Igualdad de género	El análisis que realizamos es de los sueldos de hombres y mujeres en relación con el mercado (comparación contra cada grado HAY, es decir, contra la misma jerarquía de cada puesto). Dicho análisis arroja un ratio de 0,99 para las mujeres (1,04 Alta Dirección; 0,97 colaborador; 0,99 gerente y 1,09 mandos medios). En cambio, el ratio para los hombres es de 1,01 (1,09 Alta Dirección; 1,00 colaborador; 1,04 gerente y 1,05 mandos medios).		5.1, 8.5, 10.3

No discriminación

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3 Estrategia de sustentabilidad			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 2-3			
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 2-3			
GRI 406 No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Diversidad e inclusión	No hubo incidentes de discriminación en 2019.		5.1, 8.8, 16.b

Trabajo forzoso u obligatorio

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3 Estrategia de sustentabilidad			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Promoción del trabajo decente IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia de sustentabilidad Promoción del trabajo decente IT: 2-3			
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		No se realizaron operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
--------------	-----------	------------------	-------	---------	--

Evaluación Social de los Proveedores

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Diálogo y concientización/ Proveedores</u> <u>Promoción del trabajo decente/ Generación de empleo desde compras a proveedores locales</u> <u>Ética y Compliance/ Proceso de selección de proveedores bajo lineamientos éticos</u> IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Diálogo y concientización/ Proveedores</u> <u>Promoción del trabajo decente/ Generación de empleo desde compras a proveedores locales</u> <u>Ética y Compliance/ Proceso de selección de proveedores bajo lineamientos éticos</u> IT: 2-3			
GRI 414 Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	<u>Ética y Compliance/ Proceso de selección de proveedores bajo lineamientos éticos</u>	La selección de los proveedores en ManpowerGroup se realiza en función de criterios que incluyen la calidad, la excelencia técnica, el precio, los cronogramas y las entregas, los servicios y el compromiso con prácticas empresariales socialmente responsables.		8.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<u>Ética y Compliance/ Proceso de selección de proveedores bajo lineamientos éticos</u>	No se han detectado impactos negativos significativos en nuestros proveedores dentro de los procesos gestión de la Gerencia de Compras.		8.8

Privacidad del Cliente

GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Ética y Compliance/ Respeto por los derechos de propiedad</u> IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Ética y Compliance/ Respeto por los derechos de propiedad</u> IT: 2-3			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 418 Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	<u>Ética y Compliance/ Respeto por los derechos de propiedad</u>	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		
Comunicación sobre el mercado laboral					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3 <u>Estrategia de sustentabilidad</u>			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Diálogo y concientización</u> IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Diálogo y concientización</u> IT: 2-3			
Indicador propio	Cantidad de publicaciones de la empresa sobre el mercado laboral	<u>Diálogo y concientización</u>			
Concientización sobre diversidad entre los clientes					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3 <u>Estrategia de sustentabilidad</u>			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Diálogo y concientización</u> IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Diálogo y concientización</u> IT: 2-3			
Indicador propio	Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	<u>Diálogo y concientización</u>			
Concientización ambiental					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2-3 <u>Estrategia de sustentabilidad</u>			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Ambiente/ Concientización ambiental</u> IT: 2-3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Estrategia de sustentabilidad</u> <u>Ambiente/ Concientización ambiental</u> IT: 2-3			
Indicador propio	Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	<u>Ambiente/ Concientización ambiental</u>			

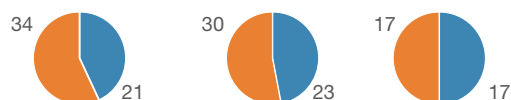
Principales indicadores cuantitativos

Resultados Financieros (en millones de pesos)	2017	2018	2019
Activos	903,3	1.091,5	1.457,9
Ventas totales	3.195,0	3.677,3	4.760,7
Gastos de administración y comerciales	442,6	472,3	664,9
Gastos publicidad	4,5	5,1	7,0
Resultado neto	76,1	74,1	164,5
Capital social	231,9	270,5	273,5
Patrimonio neto	366,5	403,1	541,5
Total impuestos pagados en Argentina	757,1	908,6	916,5

Nuevos empleados contratados	2017	2018	2019
TOTAL	55	53	34

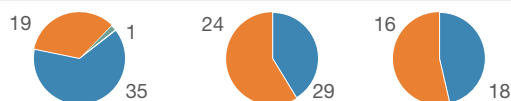
Por género

- Femenino
- Masculino



Por edad

- Hasta 30 años
- De 30 a 50 años
- Más de 50 años









Por región







Casa Central	20	21	18
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	16	14	8
Gran Buenos Aires y NE	11	10	4
Norte	5	5	0
Sur	3	3	4

CAPITAL HUMANO	2017	2018	2019
Cantidad de empleados	408	401	367
Por categoría			
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	8	8	9
Nivel gerencial	37	37	26
Mandos medios	47	55	45
Comerciales y administrativos	316	301	287
Por edad			
Hasta 35 años	200	179	151
Entre 36 a 45 años	148	158	150
Entre 46 a 55 años	50	50	53
Más de 56 años	10	14	13
Por tipo de contrato			
Part time: tiempo indeterminado	6	4	0
Part time: eventual	1	2	0
Tiempo completo: tiempo indeterminado	389	383	360
Tiempo completo: eventual	12	12	7
Antigüedad promedio (en años)			
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	16,89	17,89	15,7
Nivel gerencial	13,26	13,74	13,74
Mandos medios	10,83	11,68	9,69
Comerciales y administrativos	6,26	6,56	6,97
Por género			
Total hombres	172	174	149
Total mujeres	236	227	218
Alta Gerencia (Comité de Dirección): hombres	6	6	6
Alta Gerencia (Comité de Dirección): mujeres	2	2	3
Nivel gerencial: hombres	19	18	14
Nivel gerencial: mujeres	18	19	12
Mandos medios: hombres	21	27	24
Mandos medios: mujeres	26	28	21
Comerciales y administrativos: hombres	126	123	105
Comerciales y administrativos: mujeres	190	178	182
Otros indicadores:			
Sueldos (en pesos)	167.176.340,49	239.671.693	312.614.834
Cargas sociales (en pesos)	45.137.611,93	60.902.951	67.505.781
Empleados mayores de 45 años	14%	18%	21%
Empleados con discapacidad (porcentaje)	0,4%	0,7%	1%
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	129	116	107

Rotación del personal	2017	2018	2019
Índice de rotación total	20,09%	14%	20,65%
Índice de rotación no deseada	9,25%	8%	6,5%
Por género			
Mujeres	12,05%	8,73%	11,14%
Hombres	10%	5,24%	9,51%
Por edad			
Menores de 30 años	8,08%	2,71%	5,16%
Entre 30 y 50 años	11,51%	10,47%	13%
Mayores de 50 años	0,004%	0,75%	2,44%
Por región			
Casa Central	0,04%	4,24%	9,51%
Sucursales	15,68%	9,48%	11,14%
Total de movimientos			
Ingresos temporarios	13	20	6
Ingresos permanentes	42	33	28
Promociones	40	25	11
Efectivizaciones	10	10	7
Nuevos empleados contratados	55	53	34

Empleados por tipo de empleo y género	2017		2018		2019	
Por género						
Part time: tiempo indeterminado	1	5	0	4	0	0
Part time: eventual	0	1	0	2	0	0
Tiempo completo: tiempo indeterminado	166	223	171	212	146	214
Tiempo completo: eventual	5	7	3	9	3	4

Edad por categoría	Hasta 30 años			De 30 a 50 años			Más de 50 años		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	0	5	2	5	3	6	4
Nivel gerencial	0	0	0	34	33	23	3	4	3
Mandos medios	1	0	2	43	51	39	3	4	4
Comerciales y administrativos	102	74	67	194	204	199	20	23	21

Indicadores de salud y seguridad de empleados	2017			2018			2019		
Indicadores de seguridad			Total			Total			Total
Cantidad de accidentes registrados	3	0	3	2	1	3	1	2	3
Días perdidos por accidentes	94	0	94	15	3	18	6	25	31
Duración media de los accidentes registrados ⁽ⁱ⁾	30	0	30	7,50	3	10,50	6	12,5	18,5
Tasa de frecuencia ⁽ⁱⁱ⁾	0,1	0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
Tasa de gravedad ⁽ⁱⁱⁱ⁾	4,9	0	4,9	0,007	0,014	0,0021	0,028	0,011	0,039
Tasa de accidentes ^(iv)	0,73	0	0,73	0,0088	0,0057	0,0145	0,0066	0,0092	0,0158
Indicadores de salud									
Horas perdidas por enfermedad	3.576	1.216	4.792	2.232	7.688	9.920	608	3472	4080
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ^(v)	9,93	3,37	13,3	0,38	0,49	0,87	0,47	0,32	0,79
Tasa de enfermedad ^(vi)	1,3	0,6	1,9	0,01	0,036	0,046	0,002	0,016	0,018
Tasa de ausentismo	N/D	N/D	N/D	0,74	2,96	2,02	0,19	0,79	0,54

(i) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.

(ii) Cantidad de accidentes/cantidad de horas trabajadas*1.000.000

(iii) Cantidad de días perdidos por accidentes/cantidad de horas trabajadas*1.000.000.

(iv) Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100.

(v) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de colaboradores en el año.

(vi) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas trabajadas*100.

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN

Norte

Contrato a tiempo indeterminado

2018: 20 2019: 21

Contrato eventual

2018: 1 2019: 0

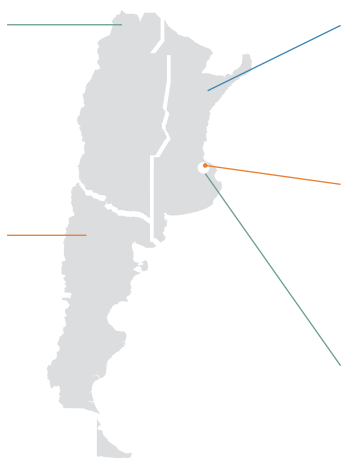
Sur

Contrato a tiempo indeterminado

2018: 24 2019: 28

Contrato eventual

2018: 28 2019: 2



Gran Buenos Aires y NE

Contrato a tiempo indeterminado

2018: 77 2019: 60

Contrato eventual

2018: 3 2019: 1

Casa Central

Contrato a tiempo indeterminado

2018: 197 2019: 187

Contrato eventual

2018: 4 2019: 1

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Contrato a tiempo indeterminado

2018: 69 2019: 65

Contrato eventual

2018: 3 2019: 3

Licencia por maternidad y paternidad	2018		2019	
Cantidad de empleados				
N° de empleados con derecho a tomar licencia por nacimiento (i)	227	174	218	150
N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	8	0	11	7
N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento y cuya licencia inició en ese mismo año	7	0	6	7
N° de empleados que regresaron al trabajo durante: 2017 (después de licencia por nacimiento iniciada en 2016 o 2017) / 2018 (después de licencia por nacimiento iniciada en 2017 o 2018)	1	5	9	7
N° de empleados que regresaron al trabajo durante: 2017 (después de licencia por nacimiento iniciada en 2016 o 2017) y permanecieron 12 meses en el empleo / 2018 (después de licencia por nacimiento iniciada en 2017 o 2018) y permanecieron 12 meses en el empleo	0	5	8	4
Tasa de regreso al trabajo	87,5%	-	55%	100%
Tasa de retención	100%	100%	89%	57%

(i) Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

Plan Integral de Conciliación (PIC) "ManpowerGroup con vos, integrando tu vida"	Beneficios otorgados en 2019
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días)	7
Licencia por paternidad extendida (30 días)	4
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad	1
Día libre por cumpleaños	240
Medio día flexible	500
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización	170
Solicitudes de vacaciones aprobadas	828
Días hábiles de vacaciones aprobados	5.914
Campaña de vacunación antigripal	164
Kits escolares	183
Semana flex por adaptación escolar	2
Días flex por actos escolares por cada hijo	77

Horas de capacitación	2017	2018	2019
Total de horas	11.826	9.918	6.559
Por género			
Hombres	4.459	4.797	2.898
Mujeres	7.367	5.121	3.661
Por locación			
En Casa Central	744	5.691	4.001
En sucursales	3.084	4.227	2.558
Por modalidad			
Presencial	4.262	4.150	3.499
E-learning	7.564	5.768	3.060
Por puesto de trabajo			
Dirección	95	296	180
Gerencia	1.682	2.569	1.332
Mandos Medios	1.167	1.583	1.210
Colaboradores	8.256	5.470	3.837
Horas de capacitación en sustentabilidad	150	353	80

Horas promedio de capacitación por persona	2018	2019
Promedio de horas de formación por empleado	24,7	17,9
Por género:		
Promedio de horas de formación por mujer	22,6	16,8
Promedio de horas de formación por hombre	27,6	19,4
Por categoría profesional:		
Promedio de horas de formación por Alta Gerencia (Comité de Dirección)	37,0	20,0
Promedio de horas de formación por Nivel Gerencial	69,4	51,2
Promedio de horas de formación por Mandos Medios	28,8	26,9
Promedio de horas de formación por Comerciales y administrativos	18,2	13,4

Programa "Oportunidades para todos"	2017	2018	2019
Con clientes			
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	110	160	175
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	4	4	5
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ⁽¹⁾	6	12	4
Con candidatos			
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	69	30	36
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del programa en 2004	1.163	1.193	1.229
Total de talleres para personas con discapacidad	3	6	6
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	76	49	126
Con empleados			
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	220	220	223
Cantidad de horas de voluntariado	15	23	41
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	3	3	4

(1) Utilizamos el término de "empresa comprometida" para referirnos a aquellas compañías que ofrecen una oportunidad de empleo a los participantes de uno o más programas de inclusión laboral.

Programa "Entrelazados"	2017	2018	2019
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ⁽¹⁾	148.482	207.912	294.750
Cantidad total de horas de voluntariado	448	499	536
Porcentaje de empleados involucrados	17 %	17 %	22 %
Cantidad de empleados con rol activo	72	62	80
Gerentes y directores	4	8	13
Mandos medios	8	3	10
Personal no jerárquico	60	51	57
Cantidad de voluntarios capacitados	39	76	126

(1) Se agruparon los voluntarios según sus puestos laborales en cinco categorías. Primero, se calculó el monto por categoría multiplicando el promedio de horas por voluntario, por la cantidad de voluntarios por categoría, por el valor promedio de la hora de trabajo de cada categoría. Luego, sumando estos 5 valores por categoría, se obtiene el monto total en horas de voluntariado.

Programa "Juntos por los jóvenes"	2017	2018	2019
Cantidad de jóvenes entrevistados en nuestras oficinas	80	186	347
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	34	47	54
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	1.100	1.059	1.744
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	9678	10.737	12.481
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	2	2	4
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	5	11	6
Cantidad de provincias involucradas	4	4	6
Cantidad de horas de voluntariado	170	282	397
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	51	49	64

Programa "Sin fronteras"	2017	2018	2019
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	50	38	41
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	736	774	815
Cantidad de actividades de formación dictadas	2	2	2
Cantidad de refugiados entrevistados en nuestras oficinas	2	1	17
Cantidad de horas de voluntariado	15	10	25
Cantidad de voluntarios	3	4	5

Programa "Mayores talentos. Valorando la experiencia"	2017	2018	2019
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	12	9	7
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	267	52	157
Cantidad de adultos mayores de 45 años que asistieron a entrevista en las sucursales de ManpowerGroup	12	33	39
Cantidad de horas de voluntariado	30	36	47
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	10	8	12

Programa "Con las mujeres por la equidad"	2017	2018	2019
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	197	32	73
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	12	7	4
Cantidad de horas de voluntariado	40	32	26
Cantidad de voluntarios que dictaron talleres	8	6	5
Cantidad de voluntarios que participaron de la instancia de mentoría	5	5	1

PROVEEDORES	2017	2018	2019
Cantidad			
Total	1.496	1.329	1.242
COTECUSD S.A.S.E.	965	850	797
BENEFITS S.A.	364	341	302
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	43	33	43
SALESPower S.A.	124	105	100

Pago a proveedores (en pesos)			
Total	264.518.404	308.426.996	480.327.293
COTECUSD S.A.S.E.	182.347.658	219.320.462	323.718.411
BENEFITS S.A.	52.481.640	62.116.580	112.222.831
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	1.781.749	2.961.385	5.843.882
SALESPower S.A.	26.907.357	24.028.569	38.542.170

Código de conducta			
Porcentaje de los nuevos proveedores gestionados por el área de compras que firmaron la Carta de Adhesión	93%	90%	94%
Cantidad de proveedores que firmaron la Carta de Adhesión	44	47	34

Gestión de Gerencia de Administración			
Cantidad de proveedores incorporados a la base de la Gerencia de Administración	44	49	32
Total acumulado de proveedores gestionados por la Gerencia de Administración	741	844	609
Porcentaje proveedores gestionados por Compras vs. cantidad total de proveedores	28%	25%	28%
Porcentaje presupuesto gestionado por Compras vs. pagos consolidado de compras a proveedores	67%	46%	44%

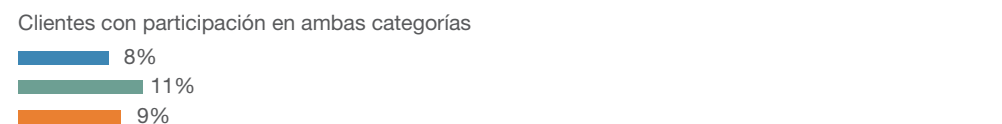
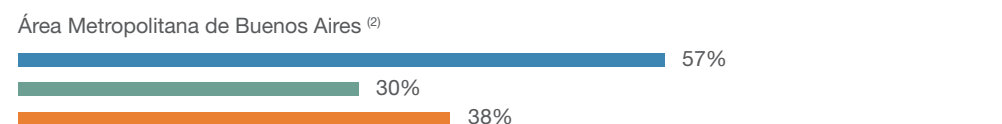
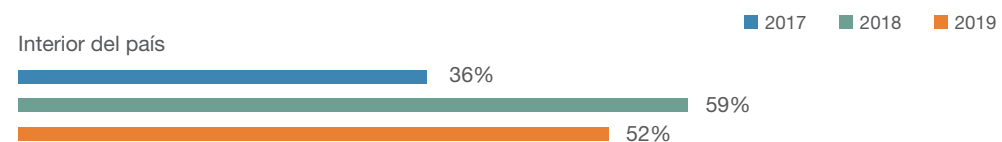
CLIENTES	2017	2018	2019
----------	------	------	------

Cantidad de clientes ⁽¹⁾	1.363	1.257	1.139
-------------------------------------	-------	-------	-------

Clientes por tamaño de empresas

PyMEs	59%	56%	59%
Grandes empresas	41%	44%	41%

Presencia de nuestras empresas cliente



Representación geográfica

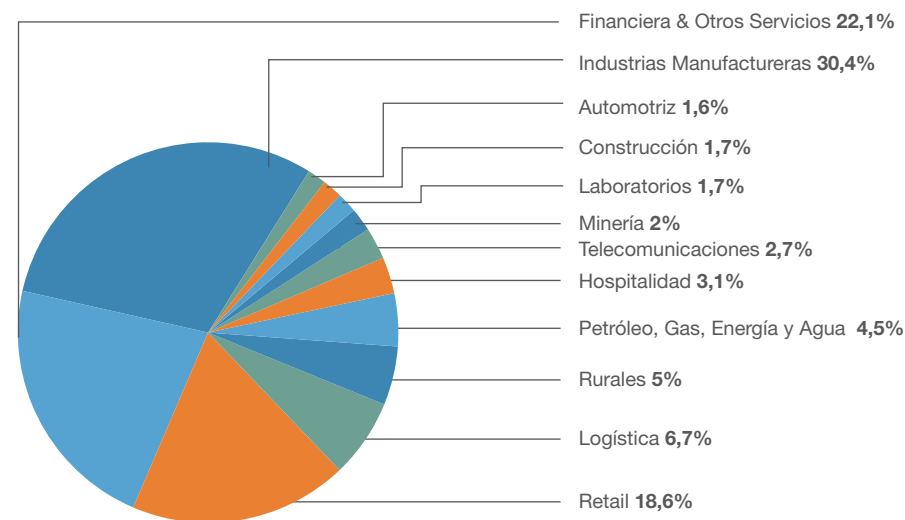
Número de sucursales	30	28	26
Presencia en provincias argentinas	15	14	14

(1) Incluye a clientes con facturación positiva durante el año (2) El Centro de Talento está considerada como Área Metropolitana

CLIENTES EN CIFRAS	2019
--------------------	------

Atención al Cliente	
Key account manager	14
Ejecutivos de clientes	29
Ejecutivos de ventas	10

Perfil de nuestros clientes 2019 - Clientes por especializaciones



ASOCIADOS	2017	2018	2019
-----------	------	------	------

Número de asociados	9.116	7.396	7.521
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	42.939	39.067	31.375

Seguridad e higiene







Visitas de relevamiento en empresas cliente	91	45	40
Cientes visitados	15	10	5
Visitas de capacitación	96	90	57
Asociados capacitados	369	243	140

Centro de capacitación y desarrollo

Cantidad de cursos online	786	547	1.016
---------------------------	-----	-----	-------

Gestión de sustentabilidad	2017	2018	2019
----------------------------	------	------	------

Inversión en sustentabilidad (en pesos)	9.116.671	10.347.724	11.845.851
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	148.482	171.350	294.750

Indicadores de salud y seguridad de asociados	2017			2018			2019		
			Total			Total			Total
Indicadores de seguridad									
Cantidad de accidentes registrados	181	54	235	146	138	284	371	80	451
Días perdidos por accidentes	5.435	769	6.204	4.846	1.632	6.478	8.280	1.611	9.891
Duración media de los accidentes registrados ⁽ⁱ⁾	30,02	14,24	26,4	33,19	11,83	22,81	22,31	20,13	21,93
Tasa de frecuencia ⁽ⁱⁱ⁾	13,04	3,89	16,93	11,60	11,00	22,60	32,21	6,95	39,16
Tasa de gravedad ⁽ⁱⁱⁱ⁾	392	55	447	385,50	129,80	515,40	718,91	139,88	858,79
Tasa de accidentes ^(iv)	1,97	0,58	2,55	0,13	0,12	0,25	0,42	0,09	0,51
Indicadores de salud									
Horas perdidas por enfermedad	144.609	101.086	245.695	132.208	83.178	215.386	120.735	70.338	191.073
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de asociados ^(v)	1,31	0,91	2,22	0,04	0,004	0,044	1,24	0,79	1,88
Tasa de enfermedad ^(vi)	1,04	0,73	1,77	1,05	0,66	1,71	1,05	0,61	1,66

(i) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes

(ii) Cantidad de accidentes/cantidad de horas trabajadas*1.000.000

(iii) Cantidad de días perdidos por accidentes/cantidad de horas trabajadas*1.000.000

(iv) Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100

(v) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de asociados en el año.

(vi) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas trabajadas*100

AMBIENTE EN CIFRAS	2018	2019
Compra de papel en resmas (en kilos) ⁽ⁱ⁾	1.033,42 ⁽ⁱⁱ⁾	1.028,10
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	2,66 ⁽ⁱⁱ⁾	2,79
Compra de papel sanitario (en kilos)	1.341 ⁽ⁱⁱ⁾	579
Gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAE) (en kilos)	1.529	0
Consumo de agua (m3)	2.329	4.824,58

(i) Para su cálculo, se consideró como promedio un peso de 2,4 kg. para cada resma.

(ii) Con motivo de la mudanza del edificio de Maipú a We Work, dejamos de gestionar la compra de este tipo de materiales.

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2017		2018		2019	
	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)
Alcance 1: emisiones directas						
Gas natural (m3) ⁽¹⁾	5.759	10,87	6.018	11,35	3.185,62	6,01
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km) ⁽²⁾						
Nafta	592.267	140,644	63.153,97(3)	143,46	571.550	135,72
Diesel	153.730	43,011	12.948,43 (4)	34,65	104.000	29,03
Alcance 2: emisiones indirectas al generar energía eléctrica ⁽⁵⁾						
Energía eléctrica (KWh)	947.003	481,08	751.047	381,53	636.021,40	338,42
Alcance 3: otras emisiones indirectas ⁽²⁾						
Viajes en avión (tramos recorridos en km)						
Tramos h/452 km	3.203	5,49	3.386	6,97	5.080	13,94
Tramos h/1600 km	244.877	6.508,34	410.735	17.410,65	478.434	23.111,23
Tramos mayores de 1600km	323.417	2.159,85	522.983	5.742,06	657.911	9.978,84
Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo ⁽⁶⁾						
Traslados (Km)	121.602	33,136	1.091.815,94	152,88	1.084.793,80	155,07

(1) Emisiones de CO2 calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for stationary combustion Version 4.1"
 (2) Emisiones de CO2 calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.6"
 (3) y (4) En 2018 la unidad de medida que se reporta son litros de nafta y diésel en lugar de km.
 (5) Cálculo del Factor de Emisión de CO2 de la Red Argentina de Energía Eléctrica, años 2017 y 2016 - Secretaría de Energía de la Nación.

(6) En 2018 ampliamos el alcance de la medición a 197 colaboradores de Casa Central y del Centro de Talento de CABA. En 2019, sumamos los colaboradores de los Centros de Talento de provincia (Morón y Monte Grande) midiendo el impacto de los traslados de 243 personas. Si bien en 2019 sumamos 46 colaboradores más que el año anterior, el aumento de emisiones no muestra mayores modificaciones porque los días trabajados fueron menos que en 2018. Las emisiones incluyen CO2, CH4 y N2O y los medios de transporte relevados son tren, subte, colectivo, auto (nafta, diésel y gas), bicicleta y a pie (estos últimos dos no generan emisiones de GEI).

Comunicación sobre el Progreso 2019

Desde 2004 participamos en la Red Argentina del Pacto Mundial y presentamos anualmente la Comunicación sobre el Progreso (COP), rindiendo cuenta de las acciones que dan cumplimiento a los 10 Principios. Este Reporte se presenta como la COP 2019, ya que en base a la conexión entre los Principios del Pacto y los Estándares GRI podemos comunicar nuestro compromiso con la iniciativa.

Categorías	Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas
Derechos Humanos	Principio 1 - Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
	Principio 2 - No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.
Trabajo	Principio 3 - Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
	Principio 4 - Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
	Principio 5 - Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
Medio Ambiente	Principio 6 - Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
	Principio 7 - Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
	Principio 8 - Promover una mayor responsabilidad ambiental.
Anti-corrupción	Principio 9 - Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
	Principio 10 - Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

» Cumplimiento de objetivos 2019 y desafíos 2020

OBJETIVOS 2019	CUMPLIMIENTO
EMPLEADOS	
<p>Relanzar el programa “Manpower con vos, integrando tu vida” abarcando los conceptos de flexibilidad, salud y celebración. Dicho enfoque está basado en actualizar nuestros beneficios para poder abarcar el 100% de las generaciones que hoy se encuentran trabajando en ManpowerGroup.</p>	<p>En mayo de 2019 relanzamos el programa, ofreciendo una propuesta de valor con diferentes opciones de flexibilidad laboral para mejorar la integración trabajo-familia y generar un ambiente que favorezca la conciencia en prácticas sanas para una mejor calidad de vida.</p>
<p>Implementar un programa de sponsorship de mujeres líderes.</p>	<p>Esta iniciativa constó de dos ejes: la detección de talento y la detección de sucesores. En primera instancia, se identificaron entre todos nuestros colaboradores, los que contaban con las características necesarias para convertirse en futuros líderes. Para el segundo eje, fue prioritario identificar colaboradoras mujeres en cada nivel del plan de sucesión. Luego, se diseñaron planes de carrera para cada sucesor con el fin de acompañar su desarrollo. Los planes fueron basados en la formación académica, la experiencia y la participación en proyectos cross. Fue fundamental la consideración de las mujeres en estos planes para garantizar su desarrollo profesional dentro de la compañía.</p>
CLIENTES	
<p>Desarrollar la primera edición del Reporte de Sustentabilidad LATAM, de modo de poder brindar a nuestros clientes información consolidada de nuestro desempeño económico, social y ambiental en la región – permitiendo considerar sinergias más amplias de colaboración y compromiso con el desarrollo sostenible.</p>	<p>A partir de un proceso de análisis y entendimiento común acerca de la importancia de la gestión de la sustentabilidad, del involucramiento de los CEOs de las operaciones y posterior definición de un responsable por país, se generó una comunidad de referentes con el desafío de elaborar el primer Reporte de Sustentabilidad regional de la compañía en materia social, económica y ambiental, que responda a las expectativas de los grupos de interés.</p> <p>En 2019 presentamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad LATAM en base a los lineamientos GRI, el cual será elaborado de manera bianual con el propósito de construir una estrategia integrada para rendir cuentas en la región de forma clara y transparente. Los países que forman parte de esta iniciativa son Argentina, Brasil, Caribe y Centroamérica, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay.</p>
<p>Buscar una mayor sinergia en el diseño y ejecución de la gestión de nuestras marcas, nuestra estrategia digital, comunicación con clientes y la estrategia de sustentabilidad - a través de la unificación de equipos profesionales bajo una misma Dirección - fortaleciendo la articulación de nuestra visión del mundo del trabajo; para dar contexto y sentido a las soluciones de negocio, con base en un mayor entendimiento del mercado y su entorno.</p>	<p>En 2019 se redefine el alcance la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos, ampliándose su responsabilidad a Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, centralizando la definición y desarrollo de la comunicación de la compañía ante todas las audiencias externas; conformándose un equipo experto de formación y experiencia diversa en la búsqueda de la sinergia pretendida.</p>
<p>Avanzar en la definición e implementación de un nuevo servicio en Argentina vinculado con la administración de nómina.</p>	<p>Lanzamos el servicio de Payroll que brindamos a nuestros clientes a través de nuestra marca Manpower. Gestionamos los procesos de nómina utilizando una plataforma de última tecnología que garantiza la liquidación de haberes de forma segura y en manos de expertos en legislación laboral e impositiva.</p>

OBJETIVOS 2019	CUMPLIMIENTO
----------------	--------------

ASOCIADOS Y CANDIDATOS

<p>Seguir trabajando con foco en nuestros asociados, desarrollando el proyecto de “Empleabilidad” con el objetivo de contribuir a detectar su potencial y apostar a su crecimiento profesional.</p>	<p>Implementamos el proyecto de Empleabilidad dentro de la Comunidad ManpowerGroup. A través de una plataforma online, 357 asociados realizaron una evaluación sobre sus conocimientos y preferencias laborales. En base a los resultados se le ofrece un plan de carrera dentro de Manpower.</p>
<p>Incorporar nuevas funcionalidades en la APP para asociados que mejoren la experiencia en su relación con ManpowerGroup, permitiendo que puedan modificar sus datos, cargar su DNI como imagen, modificar datos de cuenta bancaria, entre otros.</p>	<p>Seguimos profundizando en la mejora continua de la APP del asociado. Incorporamos nuevas funciones que le permiten modificar de manera fácil y ágil datos que en caso de ser erróneos impactan en la liquidación y, por ende, en el cobro del asociado. Incorporamos a la APP la opción de la Carga de la Constancia de CBU para así modificar los datos de la cuenta bancaria, lo que resulta de gran utilidad.</p>
<p>Mejorar la experiencia de los asociados Experis a través de canales de comunicación directa con encuentros presenciales de bienvenida y otorgar beneficios y concursos para celebrar fechas importantes (regalos por nacimientos, casamiento y graduación). Además, profundizaremos las visitas a los profesionales en el lugar del cliente.</p>	<p>Mejoramos el proceso de ingreso a la empresa con una inducción más personalizada y que permite brindarle mayor información sobre la compañía y el negocio a cada nuevo ingresante. Además, contamos con un kit de bienvenida para que cada consultor le entregue al candidato a la hora de firmar el contrato. También realizamos visitas bimestrales a los asociados en cada uno de los clientes. En ellas les entregamos diferentes obsequios y atenciones, les consultamos sobre cómo les está resultando la experiencia y relevamos información para definir nuevos beneficios. Por ejemplo, este año, implementamos la entrega de presentes para ocasiones especiales como ser casamiento, nacimiento de un hijo y graduación para acompañar a nuestros profesionales en su vida personal.</p>
<p>Desarrollar una estrategia de redes sociales diferenciada por marcas, con el fin de acercarnos a los candidatos, clientes y potenciales según sus intereses, conocimientos y expectativas.</p>	<p>Iniciamos un camino único y diferenciado para cada una de nuestras marcas en cada red social. De esta manera aspiramos a llegar con el mensaje más adecuado al perfil de audiencia propia de cada una para fortalecer nuestra comunicación.</p>

PROVEEDORES

<p>Sostener y profundizar: La implementación de la Herramienta de Autodiagnóstico en Sustentabilidad. La incorporación de nuevos proveedores y rubros. El programa de visitas a proveedores, buscando un activo relacionamiento</p>	<p>Durante 2019, acompañamos a 3 proveedores en la realización del ejercicio de autodiagnóstico de sustentabilidad. Además, realizamos un diálogo con el fin de relevar sus expectativas donde participaron 26 representantes de empresas proveedoras.</p>
---	--

COMUNIDAD Y GOBIERNO

<p>Elevar nuestra capacidad de incidencia en las cámaras y consejos empresarios que integramos, con el fin de continuar apostando activamente al desarrollo sustentable de la Argentina como parte activa del sector privado.</p>	<p>Participamos en diversas actividades de Cámaras y Asociaciones. Desde su constitución este año, Luis Guastini, nuestro Director General, preside la Cámara de Agencias Privadas de Empleo (CAPE). También desde 2019 integra la Comisión Directiva del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).</p> <p>Giselle Malagrino, Directora de Legal, Tax & Compliance, es miembro en calidad de vocal del Comité Ejecutivo del Instituto de Ética y Transparencia de la Cámara de Comercio de los EE. UU. en la Argentina (AmCham) y Marcelo Roitman, nuestro Director de Administración, Finanzas y Tecnología, lideró durante 2019 la Red de Profesionales de Finanzas en el Instituto de Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).</p>
---	---

OBJETIVOS 2019	CUMPLIMIENTO
----------------	--------------

COMUNIDAD Y GOBIERNO

<p>Tomar parte en la Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.</p>	<p>Hemos firmado la adhesión a la Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Formamos parte de las mesas de trabajo para la elaboración de los compromisos público-privados que conforman el plan de acción. Éstos han surgido de los 4 encuentros de co-creación entre las organizaciones y los socios de la iniciativa. De manera conjunta se definieron los compromisos, sus metas y año de cumplimiento del plan para cerrar las brechas laborales de género en la Ciudad.</p>
<p>Elevar la participación en las instancias locales del Programa Ganar-Ganar de ONU Mujeres, identificar oportunidades de progreso en relación al compromiso con los Principios de Empoderamiento para las Mujeres.</p>	<p>Elaboramos el plan de acción del Programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio” de ONU Mujeres con foco en fortalecer las políticas de compensaciones, la oferta de servicios de salud específico para mujeres y en ampliar nuestra cadena de valor con empresas de propiedad de mujeres para 2020.</p> <p>También, participamos del Premio WEPs Argentina 2019 “Empresas Por Ellas” que tiene como objetivo incentivar, valorar y reconocer los esfuerzos de las empresas que promueven la cultura de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la Argentina, teniendo como orientadores los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), iniciativa del año 2010 del Pacto Global de Naciones Unidas y de ONU Mujeres.</p>
<p>Mantener un rol activo como organización miembro en la red de Pride Connection Argentina.</p>	<p>Siendo parte de la red, participamos este año de los encuentros en los cuales intercambiamos experiencia y conocimiento.</p>
<p>Profundizar nuestras líneas de intervención en Barrio 31 de acuerdo a los compromisos tomados en el Convenio con la Secretaría de Integración Social y Urbana de la Ciudad de Buenos Aires.</p>	<p>A partir de nuestra intervención en Barrio 31 hemos logrado impactar a 181 personas a través de diferentes acciones de formación que incluyeron simulaciones de entrevistas y talleres de capacitación laboral, ventas y desarrollo de habilidades blandas para los residentes del barrio, en especial mujeres, jóvenes y adultos mayores en situación de vulnerabilidad social.</p>
<p>A partir del Convenio Marco con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, continuar nuestras acciones en los diferentes municipios sumándonos además al programa del Organismo Provincial de Integración Social y Urbana (OPISU).</p>	<p>Trabajamos con 13 municipios de la provincia de Buenos Aires: Bahía Blanca, Morón, Quilmes, Pilar, Almirante Brown, San Martín, Mar del Plata, Junín, Escobar, San Fernando, Vicente López, San Nicolás y Pergamino. Allí, llevamos adelante, a través de nuestra Escuela de Formación Laboral, talleres de Formación Laboral para brindarles herramientas para su búsqueda de empleo. Muchos de ellos pasaron por nuestra entrevista laboral y están activos en nuestra base de datos.</p>

AMBIENTE

<p>Ampliar el alcance en la medición de la huella de carbono respecto de la movilidad de los colaboradores, incluyendo Casa Central y Centros de Talento.</p>	<p>Continuamos ampliando el alcance de la medición de nuestra huella de carbono generada por los traslados de los colaboradores. El año anterior, habíamos logrado medir el impacto de la movilidad de los colaboradores de Casa Central y del Centro de Talento de CABA alcanzando a 197 en total.</p> <p>En 2019, incluimos el impacto de los colaboradores de los Centros de Talento de Morón y Monte Grande, midiendo así las emisiones de gases de efecto invernadero de 243 colaboradores en total. Así, ampliamos el alcance en un 23,3% interanual.</p>
---	---

Desafíos 2020

Cientes >

- Trabajar en procesos de mejora y eficiencia relacionados con la digitalización de la postulación y recepción de CVs que apalanque la mejora del proceso de atención en las sucursales y nuestro sistema de reclutamiento.
- Trabajar en un modelo de atención personalizado para aquellos clientes que precisen una atención localizada en cada uno de sus sitios, y que permita afianzar la relación comercial y eficientizar el proceso operativo de atención
- Relanzamiento de la medición de NPS para medir el compromiso y conformidad con nuestro servicio.

Empleados >

- Lanzar el Programa de Maternidad, cuyo objetivo es presentar propuestas que cuiden a nuestras colaboradoras que son madres, acompañándolas durante el embarazo y en el regreso al trabajo; poniendo el foco en el desarrollo profesional de las mujeres que transiten la maternidad o bien deseen planificarla.
- Profundizar la concientización en sesgos inconscientes, diversidad y género con foco en líderes y reclutadores.
- Anclar la celebración de Día de la Mujer en un ámbito de reflexión e intercambio en la organización, acerca del empoderamiento femenino y el rol de los varones en el proceso de transformación, estereotipos y mandatos de la masculinidad

Asociados y candidatos >

- Brindar a los candidatos acompañamiento y herramientas para que carguen su CV a nuestro portal y puedan postularse a las diferentes búsquedas laborales de todo el país.
- Evaluar los procesos de respuesta a nuestros asociados a través de nuestros sistemas informáticos, en términos de velocidad y contenido, con el fin de optimizar nuestra calidad de servicio.

Proveedores >

- Implementar la Herramienta de Autodiagnóstico de proveedores a los 5 proveedores más críticos.
- Implementar evaluación periódica de proveedores.
- Continuar con el programa de visitas a proveedores y profundizar el relacionamiento con ellos.

Comunidad y gobierno >

- Fortalecer el mapa de aliados en materia de empleabilidad de personas en desventaja en consistencia con los programas de diversidad e inclusión, buscando profundizar lazos con las organizaciones de sociedad civil.
- Fortalecer nuestro compromiso y apoyo con CIPPEC en relación al Proyecto denominado "Autonomía económica de las mujeres: Propuestas prácticas para garantizar derechos" que lleva a cabo el Programa de Protección Social y que propone contribuir a la eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres, en toda su diversidad, para ejercer su autonomía económica, abordando en particular los desafíos en torno a la organización social del cuidado.

Ambiente >

- Elaborar el Reporte de Sustentabilidad de Argentina de forma digital a través de un micro-sitio para reducir el consumo de papel.

Reconocimientos 2019

- Reconocimiento de parte del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires por la contribución y colaboración en acciones de Responsabilidad Social y Sustentabilidad de ManpowerGroup durante 2019.
- "Sello Gestión Inclusiva" 2019 destacándonos en el eje de accesibilidad, otorgado por el Estado Nacional a través de la Agencia Nacional de Discapacidad (Andis).
- Puesto 35 en el Ranking Mejores empleadores 2019 de la Revista Apertura.
- Distinción del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) por la contribución de ManpowerGroup con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por la valiosa colaboración con la Plataforma ODS-CEADS "Conectando empresas con ODS" en 2019.
- Reconocidos en el marco del Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio" de ONU Mujeres 2019, por finalizar nuestro Plan de Acción de Igualdad de Género.

» Agradecimientos al Grupo Operativo

Agradecemos al Grupo Operativo por su trabajo y dedicación en este proyecto, y por ser promotores de acciones con alto valor en el desarrollo sustentable dentro de sus respectivas áreas de trabajo.



» Proceso de Elaboración del Reporte de Sustentabilidad

Coordinación General

Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos - ManpowerGroup Argentina

Facilitadores Externos

Sustenia | www.sustenia.com.ar

Diseño

Fluotype | www.fluotype.com

