

Reporte de Sustentabilidad 2020

Ampliando nuestro impacto positivo para
contribuir a un mundo laboral más sostenible

INFORME TÉCNICO Y DE RESULTADOS



ManpowerGroup®

Alcance del Reporte de Sustentabilidad 2020

Por medio del Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina informamos las iniciativas, alianzas, programas y resultados que dan cuenta de nuestro desempeño económico, social y ambiental durante el año 2020.

Esta publicación, que corresponde a su 15° edición, se elaboró “de conformidad” con los Estándares GRI, opción Exhaustiva.

Al mismo tiempo, 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.

Además, este documento representa nuestra Comunicación sobre el Progreso 2020, informando los avances sobre el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Por último, presentamos nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Análisis de materialidad

Este Reporte cumple con los principios que propone el Estándar "GRI 101: FUNDAMENTOS 2016" - materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad – para lo cual realizamos una selección de los temas clave para nuestra gestión y los grupos de interés. Además, tuvimos en cuenta el estándar AA1000SES, desarrollado por AccountAbility, como lineamiento base en los diálogos con grupos de interés y nuestro relacionamiento con ellos.

El [análisis de materialidad](#) que desarrollamos en 2018, lo aplicamos a este proceso, y nos permitió identificar los Estándares GRI a reportar.

Durante 2021 trabajaremos en actualizar la identificación y priorización de los temas materiales, de acuerdo con los cambios en nuestra industria y en el contexto.

Temas materiales identificados y relacionamiento 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
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 2020 fue elaborado de conformidad con los Estándares GRI, opción exhaustiva.

Los indicadores marcados en verde 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) 2020. 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.

Referencia: **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	Acerca de ManpowerGroup			
	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		13 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	Acerca de ManpowerGroup IT: 24			
	102-7 Tamaño de la organización	Acerca de ManpowerGroup IT: 17			
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	IT: 17-18			8.5, 10.3
	102-9 Cadena de suministro	Diálogo y concientización Promoción del trabajo decente / Gestión responsable de proveedores			

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	Acerca de ManpowerGroup / Nuestras marcas: un conjunto de soluciones para el mundo del trabajo	No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	Acerca de ManpowerGroup / Visión, valores y estándares de negocio Ambiente / Gestión de los impactos ambientales			
	102-12 Iniciativas externas	Diversidad e inclusión Ética y compliance Sustentabilidad en ManpowerGroup / Alianzas estratégicas			
	102-13 Afiliación a asociaciones	Ética y compliance Sustentabilidad en ManpowerGroup / Alianzas estratégicas			
Estrategia					
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del presidente			
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Acerca de ManpowerGroup / Visión, valores y estándares de negocio Sustentabilidad en ManpowerGroup Ética y compliance IT: 28-30			
Ética e integridad					
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Acerca de ManpowerGroup / Visión, valores y estándares de negocio Ética y compliance			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ética y compliance			
Gobernanza					
	102-18 Estructura de gobernanza	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo			
	102-19 Delegación de autoridad	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo			
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo	Contamos con una Dirección de Asuntos Institucionales, 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.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo			
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo Ética y compliance / Políticas de ética y anticorrupción	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. Para acceder al Currículum Vitae de cada director ingresar en: https://www.manpowergroup.com.ar/acerca-de-manpowergroup . 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. El Comité de Ética cuenta con dos miembros externos.		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	Acerca de ManpowerGroup / 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	Acerca de ManpowerGroup / Visión, valores y estándares de negocio Acerca de ManpowerGroup / 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	Acerca de ManpowerGroup / Visión, valores y estándares de negocio Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo			
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo Educación y desarrollo			
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo			
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Acerca de ManpowerGroup / Visión, valores y estándares de negocio Sustentabilidad en ManpowerGroup IT: 3, 28-30	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	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo Ética y compliance / Gestión de Riesgos			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo Sustentabilidad en ManpowerGroup			
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo	El Reporte de Sustentabilidad está a cargo de la Dirección de Asuntos Institucionales y es aprobado por el Comité de Dirección.		
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización	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		En enero de 2020, recibimos repercusiones en medios con mención de la marca Manpower en noticias sobre una investigación judicial por el hallazgo de dinero en efectivo en oficinas del Ministerio de Producción de la Nación. La nota hacía referencia a la investigación respecto al origen de los fondos y el vínculo de dicho funcionario con la compañía por haber sido encontradas supuestas anotaciones con el nombre Manpower en la oficina. Tras estas publicaciones, nos pusimos a entera disposición de la justicia para colaborar en la investigación descartando cualquier vínculo con el funcionario investigado y elaboramos una declaración pública al respecto. A través de dicha declaración, negamos enfáticamente cualquier conducta contraria a la ley y a la ética, así como también toda vinculación con el funcionario público involucrado. Además, nos pusimos a disposición de la justicia para prestar toda la colaboración necesaria que contribuyera al esclarecimiento de los hechos que se investigaban. Se realizaron también las acciones de monitoreo y repercusión en medios tanto sobre la investigación como sobre el impacto de la declaración pública efectuada para asegurar que la posición de la compañía fuera debidamente difundida. Otro aspecto crítico de la gestión del Comité de Dirección durante el 2020 fue el surgimiento de la pandemia por COVID-19 y la necesidad de asegurar la continuidad de la operación de un gran número de actividades esenciales garantizando el abastecimiento de productos y servicios de primera necesidad para la sociedad y la seguridad de nuestros asociados.		
	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.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	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.		
Participación de los grupos de interés					
	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			
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	Diálogo y concientización			
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.		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	IT: 3			
	102-47 Lista de los temas materiales	IT: 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 2020.		
	102-51 Fecha del último informe		2019.		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes		Anual.		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contacto			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	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.		
Temas materiales					
Presencia en el mercado					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente IT: 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 2,33 para los hombres y 2,36 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 96,9% 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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ética y compliance IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ética y compliance IT: 3			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 202 Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Ética y compliance			
	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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ambiente / Uso racional de energía IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ambiente / Uso racional de energía IT: 3			
GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Ambiente / Uso racional de energía IT: 26	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: 26	El principal consumo externo es el viaje de nuestros colaboradores desde y hacia su lugar de trabajo. Sin embargo, desde marzo de 2020 todos los colaboradores trabajan desde sus hogares, evitando los traslados.		
	302-3 Intensidad energética	IT: 27			
	302-4 Reducción del consumo energético	Ambiente / Uso racional de energía IT: 26-27			

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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup <u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup <u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 3			
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 26			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	<u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 26			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	<u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 26			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	<u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 27			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	<u>Ambiente / Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> IT: 26-27	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.	
	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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente Igualdad de género IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente Igualdad de género IT: 3			
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Promoción del trabajo decente IT: 18-19			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	Igualdad de género / Nuestra contribución a la igualdad de género IT: 20	Principales beneficios para empleados permanentes en 2020: 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 (nacimiento, matrimonios y graduados), entrega de Gift Cards escolares para hijos de empleados en edad escolar (en 2020 ampliamos de sala de 4 años a 3 años). Durante este año, flexibilizamos de 3 a 1 el mínimo de días hábiles a gozar de vacaciones para fomentar el descanso de los colaboradores.		5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	Igualdad de género / Nuestra contribución a la igualdad de género IT: 20	Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.		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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Educación y desarrollo IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Educación y desarrollo IT: 3			
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Educación y desarrollo IT: 20-21			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			8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Educación y desarrollo IT: 21			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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente / Política de compensaciones Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente / Política de compensaciones Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 3			
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Acerca de ManpowerGroup / Gobierno corporativo Igualdad de género IT: 17-18			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 0,88 para las mujeres (0,95 Alta Dirección; 0,87 colaborador; 0,85 gerente y 0,93 mandos medios). En cambio, el ratio para los hombres es de 0,86 (1,02 Alta Dirección; 0,84 colaborador; 0,90 gerente y 0,91 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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 3			
GRI 406 No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Diversidad e inclusión	No hubo incidentes de discriminación en 2020.		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: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Promoción del trabajo decente IT: 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 episodios de trabajo forzado o no consentido.		
Evaluación Social de los Proveedores					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización / Proveedores Promoción del trabajo decente / Gestión responsable de proveedores Ética y compliance / Compliance IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización / Proveedores Promoción del trabajo decente / Gestión responsable de proveedores Ética y compliance / Compliance IT: 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	Ética y compliance / Compliance	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	Ética y compliance / Compliance	No se han detectado impactos negativos significativos en nuestros proveedores dentro de los procesos de gestión de la Jefatura de Compras.		8.8
Privacidad del Cliente					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ética y compliance / Respeto por los derechos de propiedad IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ética y compliance / Respeto por los derechos de propiedad IT: 3			
GRI 418 Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Ética y compliance / Respeto por los derechos de propiedad	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: 3			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización IT: 3			
Indicador propio	Cantidad de publicaciones de la empresa sobre el mercado laboral	Diálogo y concientización			
Concientización sobre diversidad entre los clientes					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Diálogo y concientización Igualdad de género Diversidad e inclusión IT: 3			
Indicador propio	Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	Diálogo y concientización Igualdad de género Diversidad e inclusión			
Concientización ambiental					
GRI 103 Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ambiente IT: 3			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Sustentabilidad en ManpowerGroup Ambiente IT: 3			
Indicador propio	Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	Ambiente			

Principales indicadores cuantitativos

Resultados Financieros (en millones de pesos)	2018	2019	2020
Activos	1.091,5	1.457,9	2.174,3
Ventas totales	3.677,3	4.760,7	7.539,6
Gastos de Administración y comerciales	472,3	664,9	894,5
Gastos Publicidad	5,1	7,0	9,7
Resultado Neto	74,1	164,5	187,6
Capital Social	270,5	273,5	273,5
Patrimonio Neto	403,1	541,5	699,5
Impuestos pagados en Argentina	908,6	916,5	1.275,7

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2018	2019	2020
Cantidad de empleados	401	367	337

Por categoría

Alta Gerencia (Comité de Dirección)	8	9	9
Nivel Gerencial	37	26	24
Mandos Medios	55	45	45
Comerciales y Administrativos	301	287	259

Por edad

Hasta 35 años	179	151	136
Entre 36 a 45 años	158	150	136
Entre 46 a 55 años	50	53	50
Más de 56 años	14	13	15

Por tipo de contrato

Part Time: Tiempo Indeterminado	4	0	1
Part Time: Eventual	2	0	0

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2018	2019	2020
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	383	360	333
Tiempo completo: Eventual	12	7	3

Antigüedad promedio (en años)

Alta Gerencia (Comité de Dirección)	17,89	15,70	14,52
Nivel Gerencial	13,74	13,74	13,82
Mandos Medios	11,68	9,69	12,65
Comerciales y Administrativos	6,56	6,97	7,88

Por género

Total Hombres	174	149	141
Total Mujeres	227	218	196
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	6	6	6
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	2	3	3
Nivel Gerencial: Hombres	18	14	12
Nivel Gerencial: Mujeres	19	12	12
Mandos Medios: Hombres	27	24	22
Mandos Medios: Mujeres	28	21	23
Comerciales y Administrativos: Hombres	123	105	101
Comerciales y Administrativos: Mujeres	178	182	158

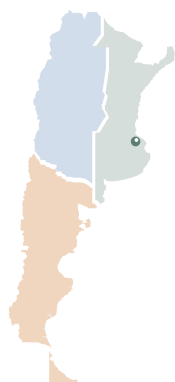
Otros indicadores:

Sueldos (en pesos)	239.671.693	312.614.834	414.166.899
Cargas Sociales (en pesos)	60.902.961	67.505.781	90.665.078
Empleados mayores de 45 años	18%	21%	22%
Empleados con Discapacidad (porcentaje)	0,4%	1%	1%
Empleados con Discapacidad (cantidad)	No informado	No informado	4
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	116	107	93

Por tipo de empleo y género	2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	4	0	0	0	1
Part Time: Eventual	0	2	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	171	212	146	214	140	193
Tiempo completo: Eventual	3	9	3	4	1	2

Edad por categoría	Hasta 30 años			De 30 a 50 años			Más de 50 años		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	0	2	5	5	6	4	4
Nivel Gerencial	0	0	0	33	23	21	4	3	3
Mandos Medios	0	0	2	51	39	38	4	4	5
Comerciales y Administrativos	74	67	50	204	199	184	23	21	25

Por tipo de contrato y región	Contrato a tiempo indeterminado			Contrato eventual		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Casa Central	197	187	184	4	1	2
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	69	65	58	3	3	1
Gran Buenos Aires y NE	77	60	35	3	1	0
Norte	20	21	26	1	0	0
Sur	24	28	31	28	2	0



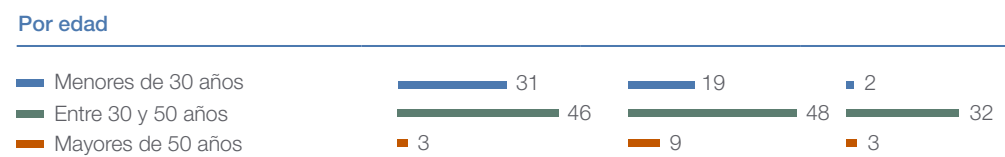
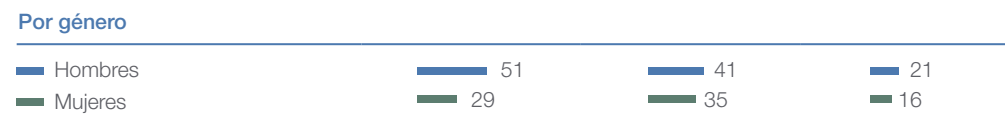
Nuevos empleados contratados	2018 (cant)	2018 (%)	2019 (cant)	2019 (%)	2020 (cant)	2020 (%)
Total	53	13,22%	34	9%	10	3%

Por género	2018 (cant)	2018 (%)	2019 (cant)	2019 (%)	2020 (cant)	2020 (%)
Femenino	30	13,22%	17	8%	4	2,04%
Masculino	23	13,22%	17	11%	6	4,25%

Por edad	2018 (cant)	2018 (%)	2019 (cant)	2019 (%)	2020 (cant)	2020 (%)
Hasta 30 años	24	32%	16	23%	4	7,84%
De 30 a 50 años	29	10%	18	7%	5	2,01%
Mas de 50 años	0	0%	0	0%	1	2,50%

Por origen	2018 (cant)	2018 (%)	2019 (cant)	2019 (%)	2020 (cant)	2020 (%)
Casa Central	21	N/D	18	N/D	4	2,15%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	14	N/D	8	N/D	2	3,38%
Gran Buenos Aires y NE	10	N/D	4	N/D	1	2,85%
Norte	5	N/D	0	N/D	2	7,69%
Sur	3	N/D	4	N/D	1	3,22%

Bajas del Personal	2018	2019	2020
Total	80	76	37



Rotación del personal	2018	2019	2020
Índice de rotación total	14%	20,65%	11%
Índice de rotación no deseada	8%	6,5%	4%
Por género			
Mujeres	8,73%	11,14%	5,10%
Hombres	5,24%	9,51%	3,55%
Por edad			
Menores de 30 años	2,71%	5,16%	3,92%
Entre 30 y 50 años	10,47%	13%	4,84%
Mayores de 50 años	0,75%	2,44%	2,63%
Por región			
Casa Central	4,24%	9,51%	2,37%
Sucursales	9,48%	11,14%	2,08%
Por edad			
Ingresos temporarios	20	6	4
Ingresos permanentes	33	28	10
Promociones	25	11	4
Efectivizaciones	10	7	2

Indicadores de salud y seguridad de empleados	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad de accidentes registrados	2	1	3	1	2	3	0	1	1
Días perdidos por accidentes	15	3	18	6	25	31	0	130	130
Duración media de los accidentes registrados ⁽ⁱ⁾	7,50	3	10,50	6	12,5	18,5	0	130	130
Tasa de frecuencia ⁽ⁱⁱ⁾	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0	0,0047	0,0047
Tasa de gravedad ⁽ⁱⁱⁱ⁾	0,007	0,014	0,0021	0,028	0,011	0,039	0	0,061	0,061
Tasa de accidentes ^(iv)	0,0088	0,0057	0,0145	0,0066	0,0092	0,0158	0	0,0051	0,0051
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicadores de salud									
Horas perdidas por enfermedad	2.232	7.688	9.920	608	3.472	4.080	1.664	4.208	5.872
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ^(v)	0,38	0,49	0,87	0,47	0,32	0,79	0,43	0,60	1,03
Tasa de enfermedad ^(vi)	0,01	0,036	0,046	0,002	0,016	0,018	0,007	0,019	1,026
Tasa de ausentismo	0,74	2,96	2,02	0,19	0,79	0,54	0,55	1,21	0,94

(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)

Licencia por maternidad y paternidad	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cantidad de empleados				
Tasa de regreso al trabajo ⁽¹⁾	55%	100%	70%	100%
a. N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	11	7	10	4
b. N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento	6	7	7	4
Tasa de retención ⁽²⁾	89%	57%	88%	57%
c. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado	9	7	8	7
d. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado y permanecieron 12 meses en el empleo	8	4	7	4

(1) Se calcula considerando los empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento dividido el total de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento (b. / a.).

(2) Se calcula considerando los empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado y permanecieron 12 meses en el empleo dividido el total de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado (d. / c.).

Beneficios otorgados	2019	2020
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días)	7	5
Licencia por paternidad extendida (30 días)	4	3
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad	1	0
Día libre por cumpleaños	240	221
Medio día flexible	500	490
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización	170	167
Solicitudes de vacaciones aprobadas	828	676
Días hábiles de vacaciones aprobados	5.914	3.888
Kits escolares	183	196
Semana flex por adaptación escolar	2	4
Día flex por actos escolares por cada hijo	77	9

Horas de capacitación	2018	2019	2020
Total de horas	9.918	6.559	2.595
Por género			
Hombres	4.797	2.898	1.234
Mujeres	5.121	3.661	1.361
Por locación			
En Casa Central	5.691	4.001	1.844
En sucursales	4.227	2.558	751
Por modalidad			
Presencial	4.150	3.499	10
E-learning	5.768	3.060	2.585
Por puesto de trabajo			
Dirección	296	180	48
Gerencia	2.569	1.332	959
Mandos Medios	1.583	1.210	645
Colaboradores	5.470	3.837	943
Horas de capacitación en Sustentabilidad	353	80	25

Promedio de horas de capacitación por persona	2018	2019	2020
Promedio de horas de formación por persona	24,7	17,9	7,7
Por género			
Promedio de horas de formación por mujer	22,6	16,8	6,9
Promedio de horas de formación por hombre	27,6	19,4	8,8
Por categoría profesional			
Promedio de horas de formación por alta gerencia (Comité de dirección)	37	20	5,3
Promedio de horas de formación por nivel gerencial	69,4	51,2	40,0
Promedio de horas de formación por mandos medios	28,8	26,9	14,3
Promedio de horas de formación por comerciales y administrativos	18,2	13,4	3,6

Evaluación de desempeño	2019	2020
Empleados evaluados en su desempeño	81%	97%
Por género		
Empleadas mujeres evaluadas en su desempeño	79%	96%
Empleados hombres evaluados en su desempeño	81%	98%
Por categoría profesional		
Empleados de alta gerencia (Comité de dirección) evaluados en su desempeño	100%	100%
Empleados de nivel gerencial evaluados en su desempeño	70%	88%
Empleados de mandos medios evaluados en su desempeño	82%	100%
Empleados comerciales y administrativos evaluados en su desempeño	82%	97%

Resultados "Entrelazados"	2018	2019	2020
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ⁽¹⁾	207.912	294.750	404.832
Cantidad total de horas de voluntariado	499	536	566
Porcentaje de empleados involucrados	17 %	22 %	17%
Cantidad de empleados con rol activo	62	80	54
Gerentes y directores	8	13	2
Mandos medios	3	10	6
Personal no jerárquico	51	57	46
Cantidad de voluntarios capacitados	76	126	18

(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.

Resultados "Juntos por los jóvenes"	2018	2019	2020
Cantidad de jóvenes entrevistados en nuestras oficinas	186	347	318
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	47	54	30
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	1.059	1.744	1.133
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	10.737	12.481	13.614
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	2	4	2
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	11	6	6
Cantidad de provincias involucradas	4	6	3
Cantidad de horas de voluntariado	282	397	162
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	49	64	48

Resultados "Oportunidades para Todos"	2018	2019	2020
Con clientes			
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	160	175	337
Cantidad de Talleres de concientización y capacitación en diversidad	4	5	6
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ⁽¹⁾	12	4	3
Con candidatos			
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	30	36	10
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del programa en 2004	1.193	1.229	1.239
Total de talleres para personas con discapacidad	6	6	5
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	49	126	89
Con empleados			
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	220	223	223
Cantidad de horas de voluntariado	23	41	40
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	3	4	7

(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.

Resultados "Sin fronteras"	2018	2019	2020
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	38	41	52
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	774	815	867
Cantidad de actividades de formación dictadas	2	2	4
Cantidad de refugiados entrevistados en nuestras oficinas	1	17	4
Cantidad de horas de voluntariado	10	25	20
Cantidad de voluntarios	4	5	8

Resultados "Mayores talentos. Valorando la experiencia"	2018	2019	2020
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	9	7	7
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	52	157	172
Cantidad de adultos mayores de 45 años que asistieron a entrevista en las sucursales de ManpowerGroup	33	39	24
Cantidad de horas de voluntariado	36	47	46
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	8	12	12

Resultados "Con las mujeres, por la equidad"	2018	2019	2020
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	32	73	56
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	7	4	2
Cantidad de horas de voluntariado	32	26	12
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	6	5	3
Cantidad de voluntarios que participaron de la instancia de mentoría	5	1	0

PROVEEDORES

	2018	2019	2020
Cantidad de proveedores activos			
Total	1.329	1.242	676 ⁽¹⁾
COTECSUD S.A.S.E.	850	797	562
BENEFITS S.A.	341	302	92
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	33	43	11
SALESPOWER S.A.	105	100	11
Pago a proveedores (en pesos)			
Total	308.426.996	480.327.293	318.741.714
COTECSUD S.A.S.E.	219.320.462	323.718.411	233.587.863
BENEFITS S.A.	62.116.580	112.222.831	68.320.901
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	2.961.385	5.843.882	2.979.305
SALESPOWER S.A.	24.028.569	38.542.170	13.853.645
Código de conducta			
% de los nuevos proveedores gestionados por el área de compras que firmaron la carta de adhesión	90%	94%	100%
Cantidad de proveedores que firmaron la carta de adhesión	47	34	64
Gestión de jefatura de compras			
Cantidad de proveedores incorporados a la base de la jefatura de compras	49	32	31
Total acumulado de Proveedores gestionados por la jefatura de compras	844	609	336

PROVEEDORES

	2018	2019	2020
% proveedores gestionados por compras vs. cantidad total de proveedores	25%	28%	27%
% presupuesto gestionado por compras vs. pagos consolidado de compras a proveedores	46%	44%	45%
Cantidad de contratos firmados digitalmente	-	-	16
Proveedores locales			
Porcentaje de proveedores nacionales sobre el total de proveedores de la compañía	99,77%	99,76%	99,25%
Porcentaje de compras a proveedores nacionales sobre el total de compras a proveedores de la compañía	99,96%	99,96%	99,20%
(1) Desde 2020 reportamos proveedores únicos, independientemente de que trabajen con más de una de nuestras sociedades. Este cambio de metodología implica que la cantidad informada sea menor a años anteriores.			
Proveedores gestionados localmente / % de facturas procesadas por provincia			
Provincia	2020	Provincia	2020
Buenos Aires y CABA	88,97%	Corrientes	0,20%
Mendoza	5,64%	Chubut	0,18%
Salta	0,93%	Entre Ríos	0,18%
San Luis	0,86%	Misiones	0,17%
Tucumán	0,64%	Jujuy	0,10%
Santa Fe	0,63%	Chaco	0,08%
Córdoba	0,43%	Santiago del Estero	0,03%
Neuquén	0,39%	Catamarca	0,01%
Rio Negro	0,28%	Comodoro Rivadavia	0,005%
San Juan	0,27%	La Rioja	0,005%

CLIENTES EN CIFRAS	2018	2019	2020
Cantidad de clientes ⁽¹⁾	1.257	1.139	1.086

Representación geográfica

Número de sucursales	28	26	24
Presencia en provincias argentinas	14	14	13

1. Incluye a clientes con facturación positiva durante el año.

Perfil de nuestros clientes	2018	2019	2020
-----------------------------	------	------	------

Cientes por tamaño de empresas

PyMEs	56%	59%	59%
Grandes Empresas	44%	41%	41%

Presencia de nuestras empresas cliente

Interior del país	59%	52%	64,1%
Área Metropolitana de Buenos Aires ⁽¹⁾	30%	38%	33,8%
Cientes con participación en ambas categorías	11%	9%	67,9%

(1) El Centro de Talento está considerado como Área Metropolitana.

Atención al cliente

Key account manager	Ejecutivos de clientes	Ejecutivos de ventas
■ 2019 ■ 2020	■ 2019 ■ 2020	■ 2019 ■ 2020
14	29	10
13	27	8

Perfil de nuestros clientes	2019	2020
-----------------------------	------	------

Cientes por especializaciones ⁽¹⁾

Industrias Manufactureras	30,4%	32,14%
Financiera & Otros Servicios	22,1%	14,00%
Retail	18,6%	11,42%
Logística	6,7%	26,52%
Rurales	5,0%	3,41%
Petróleo, Gas, Energía y Agua	4,5%	2,95%
Hospitalidad	3,1%	2,30%
Telecomunicaciones	2,7%	1,57%
Minería	2,0%	1,75%
Laboratorios	1,7%	1,29%
Construcción	1,7%	0,83%
Automotriz	1,6%	1,84%

(1) Los valores porcentuales asignados exceden el 100% dado que existen clientes con participación simultánea en más de una unidad de negocio.

Encuesta de satisfacción de clientes (NPS)

	2018		2019		2020 ⁽⁴⁾		
	1er. semestre	2do. semestre	1er. semestre	2do. semestre	1er. semestre	2do. semestre	3er. trimestre
Muestra	1.108	1.306	N/A	N/A	479	555	511
Promotores ⁽¹⁾	57%	58,9%	N/A	N/A	39,71%	82,05%	76,1%
Detractores ⁽²⁾	8,3%	4,3%	N/A	N/A	10,29%	2,6%	2,8%
NPS ⁽³⁾	48,48%	54,6%	N/A	N/A	29,41%	79,49%	73,24%

(1) Corresponde a los clientes que asignaron 9 o 10 puntos (siendo 0 "muy improbable" y 10 "muy probable")

(2) Corresponde a los clientes que asignaron 6 puntos o menos

(3) Corresponde al porcentaje de clientes promotores menos el porcentaje de los detractores

(4) Se realizaron 3 envíos durante el año, con el objetivo de hacer envíos trimestrales en 2021.

ASOCIADOS EN CIFRAS	2018	2019	2020
Número de Asociados	7.396	7.521	8.449
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	39.067	31.375	27.668
Seguridad e higiene			
Visitas de relevamiento en empresas cliente ⁽¹⁾	45	40	0
Clientes visitados ⁽¹⁾	10	5	0
Visitas de capacitación ⁽¹⁾	90	57	0
Asociados Capacitados ⁽¹⁾	243	140	0
Centro de capacitación y desarrollo			
Cantidad de cursos online	547	1.016	600

(1) Por el contexto de la Pandemia no se realizaron visitas a clientes

Indicadores de salud y seguridad de asociados	2018			2019			2020			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Indicadores de seguridad										
Cantidad de accidentes registrados	146	138	284	371	80	451	156	71	227	
Días perdidos por accidentes	4.846	1.632	6.478	8.280	1.611	9.891	5.676	2.011	7.687	
Duración media de los accidentes registrados ⁽¹⁾	33,19	11,83	22,81	22,31	20,13	21,93	36,38	28,32	34,01	
Tasa de frecuencia ⁽²⁾	11,60	11,00	22,60	32,21	6,95	39,16	12,21	5,56	17,69	
Tasa de gravedad ⁽³⁾	385,50	129,80	515,40	718,91	139,88	858,79	444,27	157,40	601,67	
Tasa de accidentes ⁽⁴⁾	0,13	0,12	0,25	0,42	0,09	0,51	2,07	0,94	2,99	
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Indicadores de salud										
Horas perdidas por enfermedad	132.208	83.178	215.386	120.735	70.338	191.073	115.680	42.357	158.037	
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ⁽⁵⁾	0,04	0,004	0,044	1,24	0,79	1,88	1,28	0,47	1,74	
Tasa de enfermedad ⁽⁶⁾	1,05	0,66	1,71	1,05	0,61	1,66	0,91	0,33	1,24	

(1) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes

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

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

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

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

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

Encuesta de satisfacción de asociados

	2018		2019		2020 ⁽⁴⁾		
	1er. semestre	2do. semestre	1er. semestre	2do. semestre	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre
Muestra	7.950	5.199	N/A	N/A	7.047	4.637	5.561
Promotores ⁽¹⁾	60,2%	63,2%	N/A	N/A	65,72%	81,71%	80,6%
Detractores ⁽²⁾	15,2%	11,1%	N/A	N/A	12,65%	5,4%	4,8%
NPS ⁽³⁾	44,9%	52%	N/A	N/A	53,07%	76,34%	75,75%

(1) Corresponde a los asociados que asignaron 9 o 10 puntos (siendo 0 "muy improbable" y 10 "muy probable").

(2) Corresponde a los asociados que asignaron 6 puntos o menos.

(3) Corresponde al porcentaje de asociados promotores menos el porcentaje de los detractores.

(4) Se realizaron 3 envíos durante el año, con el objetivo de hacer envíos trimestrales en 2021.

Gestión de sustentabilidad	2018	2019	2020
Inversión en sustentabilidad (en pesos)	10.347.724	11.845.851	11.051.462
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	171.350	294.750	404.832

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2018		2019		2020	
	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)
Alcance 1: emisiones directas						
Gas natural (m ³) ⁽¹⁾	6.018	11,35	3.185,62	6,01	1.054	1,99
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km)⁽²⁾						
Nafta	63.153,97 ⁽³⁾	143,46	571.550	135,72	242.141	57,50
Diesel	12.948,43 ⁽⁴⁾	34,65	104.000	29,03	54.751	15,32
Alcance 2: emisiones indirectas al generar de energía eléctrica⁽⁵⁾						
Energía eléctrica (KWh)	751.047	381,53	636.021,40	338,42	264.162,85	122,45
Alcance 3: otras emisiones indirectas⁽²⁾						
Viajes en avión (tramos recorridos en km)⁽⁶⁾						
Tramos h/452 km	3.386	0,58	5.080	0,87	0	0
Tramos h/1600 km	410.735	39,84	478.434	46,41	35.952	3,49
Tramos mayores de 1600km	522.983	59,20	657.911	74,47	67.205	7,61
Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo (tramos recorridos en km)⁽⁷⁾						
Traslados	1.091.815,94	152,88	1.084.793,80	155,07	87.100	12,57

(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 2016, 2017 y 2018 de Secretaría de Energía de la Nación. Debido a cambios en el sistema de recolección de datos, contamos con el registro del consumo de energía eléctrica entre enero y mayo de 2020. Sin embargo, consideramos que estos datos son representativos del consumo durante el año, ya que debido a la pandemia las sucursales permanecieron cerradas entre marzo y diciembre de 2020.

(6) Las emisiones de 2018 y 2019 fueron recalculadas debido a un ajuste en la metodología de cálculo utilizada.

(7) 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). Así, medimos 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).

AMBIENTE EN CIFRAS	2018	2019	2020
Reciclado de papel (en kilos)	15.323 ⁽²⁾	0	42.769
Compra de papel en resmas (en kilos) ⁽¹⁾	1.033,42	1.028,10	524,12
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	2,66	2,79	1,43
Compra de papel sanitario (en kilos) ⁽²⁾	1.341	579	103
Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (en kilos)	1.529	0	595,90
Consumo de agua (m ³) ⁽³⁾	2.329	4.824,58	1.242,27

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

2. Con motivo de la mudanza del edificio de Maipú a Vve Work, dejamos de gestionar la compra de este tipo de materiales.

3. Debido a cambios en el sistema de recolección de datos, contamos con el registro del consumo de agua entre enero y mayo de 2020. Sin embargo, consideramos que estos datos son representativos del consumo durante el año, ya que debido a la pandemia las sucursales permanecieron cerradas entre marzo y diciembre de 2020.

Intensidad energética ⁽¹⁾	2018	2019	2020
Intensidad de energía eléctrica (kwh/empleado)	1.872,94	1.733,03	783,87
Intensidad energética de gas (m ³ /empleado)	15,01	8,68	3,13
Intensidad energética de combustibles – flota automotriz (kms/empleado)	189,78	1.840,74	880,99

(1) Calculamos la intensidad energética considerando como denominador la cantidad de empleados a tiempo completo. Consideramos consumos directos e indirectos de energía eléctrica, gas natural y combustibles.

Intensidad de emisiones ⁽¹⁾	2018	2019	2020
Intensidad de emisiones (Ton de CO2eq por empleado)	2,44	2,33	0,66

(1) Las emisiones de 2018 y 2019 fueron recalculadas debido a un ajuste en la metodología de cálculo utilizada. Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. Se toma como denominador "empleados a tiempo completo".

Comunicación sobre el Progreso 2020

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 2020, 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 2020 y desafíos 2021

OBJETIVOS 2020

CUMPLIMIENTO

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.

El programa de Maternidad fue lanzado con éxito y puesto en marcha en su totalidad al inicio de 2020. 10 madres participaron durante el año.

Profundizar la concientización en sesgos inconscientes, diversidad y género con foco en líderes y reclutadores.

Brindamos talleres sobre sesgos con foco en género para líderes y reclutadores. Participaron todos los líderes de la compañía y todos los colaboradores que tienen dentro de sus responsabilidades la selección de candidatos. Los objetivos fueron: promover la integración y la diversidad; lograr que se gestione de manera eficiente la diversidad como factor de competitividad en la organización; propiciar entornos laborales libres de discriminación; reducir los procesos de sesgos inconscientes en género; concientizar acerca de las dificultades que enfrentan las mujeres en su inclusión y desarrollo laboral y compartir buenas prácticas que fomenten la equidad de género.

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.

En el día internacional de la mujer realizamos una acción tendiente a la concientización y reflexión del empoderamiento de la mujer y el rol de los hombres en este proceso de transformación social. La propuesta fue analizar los espacios en los que la mujer logró equidad y aquellos en los que hay que seguir trabajando para lograrla. Abordamos en forma complementaria, las nuevas masculinidades.

OBJETIVOS 2020

CUMPLIMIENTO

CLIENTES

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.

Hemos generado una nueva cultura de trabajo no solo hacia adentro de la organización sino también con nuestros clientes. En este sentido, digitalizamos los procesos de reclutamiento, selección y evaluación de candidatos a través de diferentes plataformas virtuales. Si bien esta modalidad ya se venía implementando, con la pandemia se profundizó más aún. Esto nos permitió mantener nuestra operatividad de forma virtual y responder rápidamente a las necesidades de nuestros clientes cuando comenzó el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.

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.

La virtualidad nos ayudó a profundizar los modelos de atención personalizada con procesos comerciales y operativos eficientes que aseguran la calidad del servicio.

Relanzamiento de la medición de NPS para medir el compromiso y conformidad con nuestro servicio.

En marzo se implementó en toda la región de Latinoamérica la herramienta Medallia, que nos permitió eficientizar el proceso de envío, recepción y análisis de los resultados de las encuestas de calidad del servicio de nuestros clientes. Se realizaron 3 envíos durante el año.

OBJETIVOS 2020

CUMPLIMIENTO

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.

A través de nuestros canales hemos brindado diferentes mensajes para acompañar a los usuarios en el paso a paso en su postulación online.

Evaluar los procesos de respuesta a asociados a través de nuestros sistemas informáticos, en términos de velocidad y contenido, con el fin de optimizar la calidad del servicio.

El contacto con nuestros asociados se hace a través de nuestro call center y de la Comunidad ManpowerGroup, a la cual pueden acceder desde la app o desde la computadora. A su vez, nuestras redes sociales comparten información relevante y canalizan preguntas específicas. Trabajamos en la redacción y customización de mensajes automáticos que se envían a nuestros asociados en las diferentes etapas del proceso y asignación.

PROVEEDORES

Implementar la Herramienta de Autodiagnóstico de proveedores a los proveedores más críticos.

Este objetivo no fue cumplido debido a la necesidad de focalizar y ampliar nuestra gestión en rubros, productos y proveedores esenciales de higiene y salud, con motivo de la pandemia por COVID-19.

Implementar evaluación periódica de proveedores.

Implementamos una Herramienta de Evaluación 100% digital orientada a desempeño.

Continuar con el programa de visitas a proveedores y profundizar el relacionamiento con ellos.

No se realizaron las visitas presenciales a proveedores debido a la pandemia por COVID-19, ya que priorizamos el resguardo de la salud de las personas. Sin embargo, mantuvimos el contacto de forma virtual.

OBJETIVOS 2020

CUMPLIMIENTO

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 la sociedad civil.

En base al contexto COVID-19 se fortaleció nuestro relacionamiento con las organizaciones sociales y se proporcionó un nuevo formato de trabajo, adaptando nuestras herramientas a la virtualidad para que nuestros programas de Diversidad e Inclusión continúen brindando mayores oportunidades de empleabilidad.

Fortalecer nuestro compromiso y apoyo a CIPPEC con 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.

Como continuación del libro que se publicó en 2019: "El género del trabajo, entre la casa, el sueldo y los derechos" y en respuesta a los desafíos que plantea la crisis del COVID-19, apoyamos a CIPPEC en su propuesta de profundizar el análisis del libro, enfocándose particularmente en la economía del cuidado como un aspecto crítico para promover los derechos económicos de las mujeres y el bienestar de la sociedad en su conjunto. Esta investigación "Autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID" busca comprender la distribución desigual del cuidado en el territorio y analizar su gestión, su organización y sus desafíos en las dinámicas familiares. El objetivo último es proveer evidencia para formular políticas de cuidado en la Argentina en el marco de un sistema federal de cuidados que se construya a partir de un proceso participativo. La información sobre las dinámicas familiares de cuidado en una perspectiva federal, invisibilizada en el debate actual, contribuirá también a darle voz a los hogares de cara a este proceso.

AMBIENTE

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

En 2020 publicamos nuestra 14° edición del Reporte de Sustentabilidad, el primero completamente digital e interactivo. En el sitio web describimos nuestro desempeño económico, social y ambiental y la contribución de la compañía al desarrollo sostenible. Rendimos cuenta de nuestra gestión basada en acciones e indicadores cualitativos y en el Informe Técnico compartimos la información cuantitativa y el Índice de Contenidos de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

Desafíos 2021

Cientes

- Posicionar eTalent, la nueva plataforma de eCommerce de ManpowerGroup Argentina, desarrollada por el equipo de Innovation, que tiene como objetivo llegar a nuevos segmentos del mercado con gestión ágil y 100% virtual.
- Realizar mejoras continuas en los procesos virtuales de atención a nuestros clientes y asociados, generando comunicaciones mensuales para dar a conocer estos canales.

Empleados

- Diseñar y lanzar un programa de mentoreo orientado a los talentos detectados en el mapeo 2020.
- Lanzar el Comité de Diversidad e Inclusión para Argentina alineado al Comité de Diversidad Regional.
- Diseñar e implementar una Política de Prevención del Acoso y Violencia Laboral.

Asociados y candidatos

- Sumar nuevos canales y herramientas de contacto para candidatos y asociados que nos permitan estar más cerca y ser más eficientes a la hora de brindar respuestas.
- Generar más puntos de contacto y una mayor frecuencia de comunicación con los asociados a lo largo del proceso de inducción, para mejorar el acompañamiento brindado.

Proveedores

- Retomar la implementación de la Herramienta de Autodiagnóstico en Sustentabilidad, adaptándola a un formato virtual.
- Implementar una segunda etapa con los proveedores incluidos en la Evaluación de Performance en 2020, con el objetivo de monitorear los planes de acción implementados y medir avances en el desempeño.

Comunidad y Gobierno

- Continuar apoyando la labor de CIPPEC en la promoción de políticas públicas que promuevan una sociedad equitativa, ética y basada en el diálogo para incluir a los sectores sociales más vulnerables.
- Aprovechar los canales virtuales para ampliar el alcance de nuestros programas de diversidad e inclusión, llegando a más personas y aliados a nivel nacional.

Ambiente

- Robustecer el cálculo de la huella desde la sistematización de indicadores y ampliación del alcance para obtener una línea de base sólida que permita definir metas a futuro.

Reconocimientos 2020

Argentina

- Puesto 35 en el Ranking Mejores empleadores de la Revista Apertura.
- Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOPRES). Ranking Sectorial - Tercera en la categoría Consultoría. Única compañía de servicios en Capital Humano.
- Distinción del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) por la contribución de ManpowerGroup con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por la colaboración con la Plataforma ODS.CEADS “Conectando empresas con ODS”.
- EcoVadis – Medalla de Oro.
- Finalistas Premio WEPS 2020 #EmpresasPorEllas.
- Ranking INFLUENCE 100 “Las empresas y los ejecutivos más influyentes de Argentina realizado por la consultora Horse. Única compañía de servicios en Capital Humano incluida. Así como nuestro Director General y Presidente - Luis Guastini, entre los ejecutivos más influyentes de Argentina y único por nuestro sector de actividad.

Global

- Disability Equality Index: reconocimiento como el mejor lugar para trabajar en entornos de inclusión e igualdad, para las mujeres y las personas con discapacidad. Incluidas dentro de las compañías que tuvieron un puntaje de 100%.
- Ethisphere Institute: reconocimiento por undécimo año como una de las compañías más éticas del mundo, siendo la única de nuestra industria. Recibimos las mejores puntuaciones en cultura, liderazgo y reputación, y responsabilidad corporativa confirmando nuestra posición como marca preferida.
- Ecovadis (oro): desde 2012 ManpowerGroup Global y Francia tienen la puntuación más alta de la evaluación y desde 2015 otros 17 países obtuvieron la puntuación oro o plata.
- Índice de Sustentabilidad de Dow Jones para Norteamérica y el FTSE4Good Index Series por 11 años consecutivos.
- Evaluación PEAK Matrix de Everest Group: Talent Solutions como líder mundial en outsourcing por amplitud de soluciones y ofertas integradas en gestión de talento.

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.

Canales de contacto para sugerencias sobre el Reporte

Nos interesa su opinión sobre este Reporte y nuestra gestión. Por eso lo invitamos a contactarse con nosotros a través de estas vías y participar activamente en nuestras redes sociales.

sustentabilidad@manpowergroup.com.ar

 <https://www.youtube.com/ManpowerGroupArgentina>

 <https://www.linkedin.com/company/manpowergroup-argentina/>

 <https://twitter.com/manpowergroupar>

Corrientes 800

C1043AAU – Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 5365-8500

www.manpowergroup.com.ar



ManpowerGroup®

