

# REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2021

INFORME TÉCNICO Y DE RESULTADOS

---

## Alcance del Reporte de Sustentabilidad 2021

Por medio del Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina informamos las iniciativas, alianzas, programas y resultados que dan cuenta de nuestro desempeño económico, social, de gobernanza y ambiental durante el año 2021.

Esta publicación, que corresponde a su 16° 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 2021, 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 y relacionamiento con ellos.

Durante 2021 identificamos los principales impactos relacionados a nuestras actividades, productos, servicios y relaciones y definimos los temas materiales y Estándares GRI para comunicar en este Reporte. Por primera vez, este ejercicio se realizó de forma conjunta entre todos los países que conformamos la región LATAM.

Al mismo tiempo, realizamos una encuesta online para conocer la ponderación de nuestros grupos de interés sobre cada uno de los temas. Como resultado, 195 personas correspondientes a las siguientes partes interesadas contestaron la encuesta: asociados, candidatos, clientes, comunidad, empleados, gobierno, medios de comunicación, organizaciones educativas y de la sociedad civil y proveedores. Así, obtuvimos una matriz de materialidad que muestra la importancia y el impacto que tienen los temas tanto para los grupos de interés como para el negocio.

### Reporte de Sustentabilidad 2021

### Temas materiales identificados y relacionamiento con los Estándares GRI:

Priorización	Temas materiales ManpowerGroup 2021	Estándares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
1	Equidad de género	<b>GRI 405:</b> Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 <b>GRI 202:</b> Presencia en el mercado 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
2	Diversidad, inclusión y lucha contra la discriminación en el mercado laboral	<b>GRI 405:</b> Diversidad e Igualdad de Oportunidades <b>GRI 202:</b> Presencia en el mercado <b>GRI 406:</b> No discriminación 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
3	Conciliación de la vida laboral y personal	<b>GRI 401:</b> Empleo 2016	Colaboradores
4	Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos	<b>GRI 404:</b> Formación y enseñanza 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
5	Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	<b>GRI 403:</b> Salud y seguridad en el trabajo 2018	Colaboradores
6	Contribución a la educación y formación en nuevas habilidades y competencias requeridas por mercado laboral, con foco en la digitalización	<b>GRI 404:</b> Formación y enseñanza 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
7	Empleos de calidad con términos y condiciones justas	<b>GRI 401:</b> Empleo 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
8	Adaptación de puestos de trabajo bajo nuevas modalidades laborales	<b>Tema material propio</b>	Colaboradores, Candidatos y Asociados
9	Participación en la comunidad y voluntariado	<b>GRI 413:</b> Comunidades locales 2016	Colaboradores y Sociedad
10	Respeto por los Derechos Humanos	<b>GRI 409:</b> Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
11	Atracción y retención del talento	<b>Tema material propio</b>	Colaboradores, Candidatos y Asociados
12	Lucha contra el cambio climático	<b>GRI 305:</b> Emisiones 2016 <b>GRI 302:</b> Energía 2016	Colaboradores y Sociedad
13	Gestión del impacto ambiental	<b>Tema material propio</b>	Colaboradores y Sociedad

Priorización	Temas materiales ManpowerGroup 2021	Estándares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
14	Acompañamiento a clientes en el mundo del trabajo	<b>Tema material propio</b>	Clientes
15	Ética, transparencia y lucha contra la corrupción	<b>GRI 205:</b> Anti-corrupción 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
16	Articulación y cooperación con sector público y privado	<b>Tema material propio</b>	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
17	Promoción de políticas públicas relacionadas con empleo	<b>Tema material propio</b>	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
18	Gestión responsable de proveedores	<b>GRI 204:</b> Prácticas de adquisición 2016 <b>GRI 414:</b> Evaluación social de los proveedores 2016	Proveedores
19	Protección de los datos y ciberseguridad	<b>GRI 418:</b> Privacidad del cliente 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
20	Desempeño económico sostenible	<b>GRI 201:</b> Desempeño económico 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
21	Gestión y reducción de riesgos	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales 2016 (riesgos)	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
22	Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales 2016 (gobernanza)	Colaboradores y Sociedad
23	Investigación y publicación de tendencias en el mundo del trabajo	<b>Tema material propio</b>	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad

## Índice de contenidos GRI

El Reporte de Sustentabilidad 2021 fue elaborado de conformidad con los Estándares GRI, opción exhaustiva.

Los indicadores marcados en azul 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) 2021. 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	ODS
<b>GRI 101: Fundamentos 2016</b>					
Contenidos Generales					
<b>GRI 102</b> Declaraciones Generales 2016	<b>Perfil de la organización</b>				
	102-1 Nombre de la organización		ManpowerGroup Argentina S.A.		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup</a>			
	102-3 Ubicación de la sede.		La sede principal de ManpowerGroup se encuentra en 100 Manpower Place, Milwaukee, Wisconsin 53212, USA. La sede principal de ManpowerGroup Argentina se encuentra en Av. Corrientes 800 (C1043AAU). Ciudad de Buenos Aires, Argentina.		
	102-4 Ubicación de las operaciones	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup</a>			
	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	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup</a> IT: 31-32			
	102-7 Tamaño de la organización	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup</a> IT: 25			
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	IT: IT: 25-27; 32			8.5, 10.3

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-9 Cadena de suministro	<a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a>			
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup/ Nuestras Marcas</a>	No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro.		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup/Visión, valores y estándares de negocio</a> <a href="#">Ambiente/Gestión de los impactos ambientales</a>			
	102-12 Iniciativas externas	<a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Políticas Públicas</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Alianzas estratégicas</a>			
	102-13 Afiliación a asociaciones	<a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Políticas Públicas</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Alianzas estratégicas</a>			
<b>Estrategia</b>					
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	<a href="#">Mensaje del Presidente</a>			
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup/Visión, valores y estándares de negocio</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Ética e integridad</b>					
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup/Visión, valores y estándares de negocio</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a>			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	<a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a>	En 2021 se recibieron dos denuncias.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	<b>Gobernanza</b>				
	102-18 Estructura de gobernanza	<a href="#">Gobierno Corporativo</a>			
	102-19 Delegación de autoridad	<a href="#">Gobierno Corporativo</a>			
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	<a href="#">Gobierno Corporativo</a>	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. A su vez, el Comité de Dirección constituye el Comité de Sustentabilidad.		
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés.</a>			
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a>	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: <a href="https://www.manpowergroup.com.ar/acerca-de-manpower-group">https://www.manpowergroup.com.ar/acerca-de-manpower-group</a> . 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	<a href="#">Gobierno Corporativo</a>	Los miembros del Comité de Dirección son elegidos y nombrados por la Presidencia de la compañía en función de sus cualidades profesionales, personales, morales y éticas, su trayectoria en la empresa y las necesidades del negocio. 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	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup/Visión, valores y estándares de negocio</a> <a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a>	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	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup/Visión, valores y estándares de negocio</a> <a href="#">Gobierno Corporativo</a>				

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 102</b> Declaraciones Generales 2016	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a>	Los miembros del Comité de Dirección participan de congresos y encuentros empresariales compartiendo sus experiencias y la visión de la compañía en materia de derechos humanos, diversidad e inclusión y género, entre otros temas. Todos se forman permanentemente en temáticas relevantes para el negocio y la sustentabilidad y adquieren nuevas herramientas técnicas, gerenciales y de liderazgo.		
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	<a href="#">Gobierno Corporativo</a>			
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés.</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4; 37-39	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	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a>			
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT 3-4			
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	<a href="#">Gobierno Corporativo</a>	El Reporte de Sustentabilidad está a cargo de la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Públicos, que reporta a la Dirección de Asuntos Institucionales, y es aprobado por el Comité de Dirección.		
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés</a> <a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> <a href="#">Social/Relacionamiento con clientes</a> <a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a>	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 2021 no hubo preocupaciones críticas a destacar.		
	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.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 102</b> Declaraciones Generales 2016	102-36 Proceso para determinar la remuneración		Para este proceso no se recurre a consultores externos. Contamos con una Política de Compensaciones que establece un esquema de retribuciones claro y transparente. A lo largo del año, realizamos tres ajustes salariales por aumentos inflacionarios del país, así como también por mérito, recategorización y contribución excepcional.		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		Si bien para este proceso no se recurre a consultores externos, se utilizan datos disponibles en el mercado para analizar la competitividad de los salarios de los colaboradores.		
	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.		
<b>Participación de los grupos de interés</b>					
	102-40 Lista de grupos de interés	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés</a>			
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	<a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> IT: 25			8.8
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés</a> <a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> <a href="#">Social/Relacionamiento con clientes</a> <a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a>			
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés</a> <a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> <a href="#">Social/Relacionamiento con clientes</a> <a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a>			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados Social/Relacionamiento con clientes Social/Trabajo junto a proveedores IT: 3-4			
	<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>				
	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	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	102-47 Lista de los temas materiales	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	102-48 Re expresión 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 2021.		
	102-51 Fecha del último informe		2020.		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes		Anual.		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	<a href="#">Contacto</a>			
	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: 5-24			
	102-56 Verificación externa		El Reporte de sustentabilidad no cuenta con verificación externa.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
--------------	-----------	------------------	-------	---------	-----

## Temas materiales

### Desempeño económico

<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> IT: 25			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Acerca de ManpowerGroup</a> <a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> IT: 3-4; 25; 37-39			
<b>GRI 201</b> Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	IT: 25			
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a>			
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No contamos con un plan de retiro privado. De acuerdo con la legislación nacional, los empleados realizan un aporte que se descuenta del sueldo y el empleador realiza una contribución. Estos se cubren con recursos económicos ordinarios.		
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		ManpowerGroup no recibe ayuda financiera del gobierno.		

### Presencia en el mercado

<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> IT: 3-4; 37-39			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Trabajo junto a proveedores Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 202</b> Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		El ratio del salario estándar en relación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil es de 2,27 para los hombres y 2,53 para las mujeres		5.1, 8.5, 13.1
	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 87,5% de los miembros del Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina es argentino. Definición alta dirección: miembros del Comité de Dirección. Definición local: Jurisdicción Argentina.		8.5
<b>Prácticas de adquisición</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Trabajo junto a proveedores</a> IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Trabajo junto a proveedores</a> IT: 3-4; 37-39		
<b>GRI 204</b> Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		<a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a> IT: 31		
<b>Anti-corrupción</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a> IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a> IT: 3-4; 37-39		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 205</b> Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		100% de las operaciones de ManpowerGroup son evaluadas en relación con los riesgos vinculados a corrupción		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	<a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y Compliance</a> <a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a>	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		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		
<b>Energía</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Ambiente/Uso racional de la energía</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Ambiente/Uso racional de la energía</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 302</b> Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	<a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Ambiente/Uso racional de la energía</a> IT: 34	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	13.1

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 302</b> Energía 2016	302-2 Consumo energético fuera de la organización	<u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> <u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 34			13.1
	302-3 Intensidad energética	IT: 35			13.1
	302-4 Reducción del consumo energético	<u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> IT: 34			13.1
	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	13.1

**Emisiones**

<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<u>Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</u> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<u>Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</u> <u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<u>Sustentabilidad en ManpowerGroup</u> <u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 3-4; 36-38			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 305</b> Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 34			13.1
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	<u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 34			13.1
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	<u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 34			13.1
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	<u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 35			13.1
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	<u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> IT: 34			13.1
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)			No procede. Si bien el consumo de emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono no es significativo para ManpowerGroup, utilizamos gases para los sistemas de refrigeración no contaminantes para el medio ambiente.	
	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	

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>Empleo</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Trabajo Decente Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Trabajo Decente Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 401</b> Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> IT: 26-27			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	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> IT: 28	Además de los beneficios informados en el Reporte, los empleados permanentes acceden a beneficios educativos, reconocimiento económico por cumplimiento de objetivos, descuentos y promociones.		8.5
	401-3 Permiso parental	<a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 28	Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.		5.1, 8.5
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 3-4; 37-39			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 403</b> Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>	No contamos con un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, desarrollamos acciones e iniciativas en línea con nuestro compromiso con el bienestar de las personas, que incluyen a colaboradores y asociados. Así, implementamos un análisis de riesgos por puesto de trabajo bajo requerimiento legal y solicitud de terceros.		8.8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>	Para cualquier duda o situación que los empleados quieran consultar o notificar, pueden canalizarla por medio de sus superiores o también acudir a People & Culture o al área de Seguridad e Higiene. Además, se realizan investigaciones de Accidentes utilizando Método Árbol de Causas, las mismas llevan a identificar los actos y condiciones inseguras, se describe detalladamente los riesgos, y se concluye con programas de acciones tendientes a minimizar los riesgos.		8.8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>	Contamos con un partner en Medicina Laboral, que realiza exámenes preocupacionales y periódicos. La identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos se realiza internamente desde el área de Seguridad e Higiene.		8.8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>			8.8
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>			8.8
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>			8.8
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>	No contamos con un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, desarrollamos acciones e iniciativas en línea con nuestro compromiso con el bienestar de las personas, que incluyen a colaboradores y asociados. Así, implementamos un análisis de riesgos por puesto de trabajo bajo requerimiento legal y solicitud de terceros.		8.8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 27; 33	La evaluación de riesgos laborales se ejecuta mediante un Análisis de Trabajo Seguro (ATS) determinando así los riesgos como las medidas preventivas ante los peligros latentes. Ante la determinación de peligros, se ejecutan acciones de capacitación, sugerencias de adecuaciones de puestos y/o tareas a fin de minimizar riesgos. En 2021 no se registraron accidentes o enfermedades profesionales con grandes consecuencias, así como tampoco accidentes con consecuencias fatales. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral son: golpes, torceduras, cortes, atrapamiento de miembros superiores.		8.8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 403</b> Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 27; 33	Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son los trastornos musculoesqueléticos.		8.8
<b>Formación y enseñanza</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 404</b> Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 28-29			4.4, 4.5, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a>			8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	<a href="#">Social/Desarrollo de colaboradores</a> <a href="#">Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 29			5.1, 8.5, 10.3
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> <a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> <a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 405</b> Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	<a href="#">Gobierno Corporativo</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 25			5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	<a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a>	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 0,89 para las mujeres (0,96 Alta Dirección; 0,89 colaborador; 0,84 gerente y 0,91 mandos medios). El ratio para los hombres es de 0,89 (0,92 Alta Dirección; 0,89 colaborador; 0,89 gerente y 0,85 mandos medios)		5.1, 8.5, 10.3
<b>No discriminación</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Diversidad de inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 406</b> No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	<a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a>	No hubo incidentes de discriminación en 2021.		5.1, 8.8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 409</b> 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.		
<b>Comunidades locales</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 413</b> Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<a href="#">Social/Diversidad e inclusión</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a> IT: 29-30			
<b>GRI 413</b> Comunidades locales 2016	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		No hemos detectado impactos negativos en las comunidades locales de Argentina		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>Evaluación Social de los Proveedores</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Trabajo junto a proveedores</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad Social/Trabajo junto a proveedores</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 414</b> Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	<a href="#">Social/Trabajo junto a proveedores</a>	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		No se han detectado impactos negativos significativos en nuestros proveedores dentro de los procesos de gestión de la Jefatura de Compras.		8.8
<b>Privacidad del Cliente</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/ Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Ética y compliance</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Ética y compliance</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>GRI 418</b> Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	<a href="#">Gobierno Corporativo/Ética y compliance</a>	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>Adaptación de puestos de trabajo bajo nuevas modalidades laborales</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT:3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Atracción y retención del talento</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Desarrollo de colaboradores</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Desarrollo de colaboradores</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Gestión del impacto ambiental</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Ambiente/Gestión de los impactos ambientales</a> <a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Ambiente/Uso racional de la energía</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Ambiente/Gestión de los impactos ambientales</a> <a href="#">Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</a> <a href="#">Ambiente/Uso racional de la energía</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Acompañamiento a clientes en el mundo del trabajo</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Relacionamiento con clientes</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Social/Relacionamiento con clientes</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Articulación y cooperación con sector público y privado</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Políticas Públicas</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Alianzas estratégicas</a> IT: 3-4			
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Políticas Públicas</a> <a href="#">Gobierno Corporativo/Alianzas estratégicas</a> IT: 3-4; 37-39			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
<b>Promoción de políticas públicas relacionadas con empleo</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Políticas Públicas</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Gobierno Corporativo/Políticas Públicas</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Investigación y publicación de tendencias en el mundo del trabajo</b>					
<b>GRI 103</b> Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup/Análisis de materialidad</a> IT: 3-4			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Relacionamiento con clientes</a> IT: 3-4			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<a href="#">Sustentabilidad en ManpowerGroup Social/Relacionamiento con clientes</a> IT: 3-4; 37-39			
<b>Indicador propio</b>	Cantidad de publicaciones de la empresa sobre el mercado laboral	<a href="#">Social/Relacionamiento con clientes</a> <a href="#">Social/Promoción de la agenda de género</a>			

## Principales indicadores cuantitativos

Resultados Financieros (en millones de pesos)	2019	2020	2021
Activos	1.457,9	2.174,3	3.557,2
Ventas totales	4.760,7	7.539,6	13.187,4
Gastos de Administración y comerciales	664,9	894,5	1.329,0
Gastos Publicidad	7,0	9,7	18,9
Resultado Neto	164,5	187,6	552,7
Capital Social	273,5	273,5	273,5
Patrimonio Neto	541,5	699,5	891,6
Total Impuestos pagados en Argentina	916,5	1.275,7	2.224,2

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2019	2020	2021
Cantidad de empleados	367	337	346

### Por categoría

Alta Gerencia (Comité de Dirección)	9	9	7
Nivel Gerencial	26	24	25
Mandos Medios	45	45	40
Comerciales y Administrativos	287	259	274

### Por edad

Hasta 35 años	151	136	135
Entre 36 a 45 años	150	136	143
Entre 46 a 55 años	53	50	52
Más de 56 años	13	15	16

### Por tipo de contrato

Part Time: Tiempo Indeterminado	0	1	1
Part Time: Eventual	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	360	333	330
Tiempo completo: Eventual	7	3	15

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2019	2020	2021
<b>Antigüedad promedio (en años)</b>			
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	15,70	14,52	15,54
Nivel Gerencial	13,74	13,82	14,86
Mandos Medios	9,69	12,65	12,84
Comerciales y Administrativos	6,97	7,88	6,83

### Por género

Total Hombres	149	141	147
Total Mujeres	218	196	199
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	6	6	5
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	3	3	2
Nivel Gerencial: Hombres	14	12	11
Nivel Gerencial: Mujeres	12	12	14
Mandos Medios: Hombres	24	22	22
Mandos Medios: Mujeres	21	23	18
Comerciales y Administrativos: Hombres	105	101	109
Comerciales y Administrativos: Mujeres	182	158	165

### Otros indicadores:

Sueldos (en pesos)	312.614.834	414.166.899	696.349.769
Cargas Sociales (en pesos)	67.505.781	90.665.078	120.141.983
Empleados mayores de 45 años	21%	22%	23,12%
Empleados con Discapacidad (porcentaje)	1%	1%	1,16%
Empleados con Discapacidad (cantidad)	No informado	4	4
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	223	223	224
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	107	93	96

Por tipo de empleo y género	2019		2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	0	0	1	0	1
Part Time: Eventual	0	0	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	146	214	140	193	146	184
Tiempo completo: Eventual	3	4	1	2	1	14

Edad por categoría	Hasta 30 años			De 30 a 50 años			Más de 50 años		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	0	5	5	3	4	4	4
Nivel Gerencial	0	0	0	23	21	21	3	3	4
Mandos Medios	0	2	1	39	38	35	4	5	4
Comerciales y Administrativos	67	50	62	199	184	184	21	25	28

Por tipo de contrato y región	Contrato a tiempo indeterminado			Contrato eventual		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Casa Central	187	184	171	1	2	3
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	65	58	69	3	1	7
Gran Buenos Aires y NE	60	35	34	1	0	1
Norte	21	26	18	0	0	1
Sur	28	31	39	2	0	3



Nuevos empleados contratados	2019 (cant)	2019 (%)	2020 (cant)	2020 (%)	2021 (cant)	2021 (%)
Total	34	9%	10	3%	100	29%

**Por género**

Femenino	17	8%	4	2,04%	61	31%
Masculino	17	11%	6	4,25%	39	27%

**Por edad**

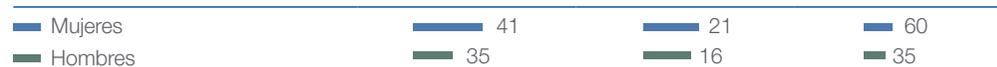
Hasta 30 años	16	23%	4	7,84%	42	67%
De 30 a 50 años	18	7%	5	2,01%	53	22%
Mas de 50 años	0	0%	1	2,50%	5	13%

**Por región**

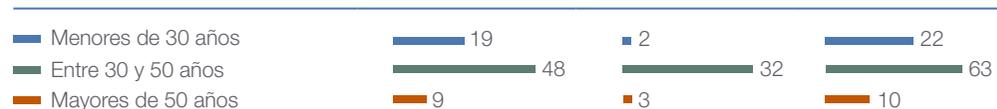
Casa Central	18	N/D	4	2,15%	29	17%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	8	N/D	2	3,38%	39	51%
Gran Buenos Aires y NE	4	N/D	1	2,85%	6	17%
Norte	0	N/D	2	7,69%	6	32%
Sur	4	N/D	1	3,22%	20	48%

Bajas del Personal	2019	2020	2021
Total	76	37	95

**Por género**



**Por edad**



Rotación del personal	2019	2020	2021
Índice de rotación total	20,65%	11%	27,46%
Índice de rotación no deseada	6,5%	4%	15,90%

#### Por género

Mujeres	11,14%	5,10%	16,58%
Hombres	9,51%	3,55%	14,97%

#### Por edad

Menores de 30 años	5,16%	3,92%	30,16%
Entre 30 y 50 años	13%	4,84%	13,58%
Mayores de 50 años	2,44%	2,63%	7,50%

#### Por región

Casa Central	9,51%	2,37%	6,94%
Sucursales	11,14%	2,08%	8,96%

#### Total de Movimientos

Ingresos temporarios	6	4	24
Ingresos permanentes	28	10	76
Promociones	11	4	24
Efectivizaciones	7	2	1
Nuevos empleados contratados	34	-	100

Indicadores de salud y seguridad de empleados	2019			2020			2021		
Indicadores de seguridad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad de accidentes registrados	1	2	3	0	1	1	1	0	1
Días perdidos por accidentes	6	25	31	0	130	130	11	0	11
Duración media de los accidentes registrados <sup>(i)</sup>	6	12,5	18,5	0	130	130	11	0	11
Tasa de frecuencia <sup>(ii)</sup>	0,1	0,1	0,2	0	0,0047	0,0047	0,0047	0	0,0047
Tasa de gravedad <sup>(iii)</sup>	0,028	0,011	0,039	0	0,061	0,061	0,0051	0	0,0051
Tasa de accidentes <sup>(iv)</sup>	0,0066	0,0092	0,0158	0	0,0051	0,0051	0,0068	0	0,0068
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Indicadores de salud</b>									
Horas perdidas por enfermedad	608	3.472	4.080	1.664	4.208	5.872	2.040	7.120	9.160
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados <sup>(v)</sup>	0,47	0,32	0,79	0,43	0,60	1,03	0,64	0,47	1,11
Tasa de enfermedad <sup>(vi)</sup>	0,002	0,016	0,018	0,007	0,019	1,026	0,009	0,033	0,042
Tasa de ausentismo	0,19	0,79	0,54	0,55	1,21	0,94	0,71	1,72	1,29

(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		2021	
Cantidad de empleados	Mujeres	Hombres	
<b>Tasa de regreso al trabajo <sup>(1)</sup></b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
a. N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	6	4	
b. N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento	6	4	
<b>Tasa de retención <sup>(2)</sup></b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	
c. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado.	10	4	
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	9	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	2020	2021
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días)	5	5
Licencia por paternidad extendida (30 días)	3	4
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad	0	0
Día libre por cumpleaños	221	183
Medio día flexible	490	518
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización	167	153
Solicitudes de vacaciones aprobadas	676	782
Días hábiles de vacaciones aprobados	3.888	4.241
Campaña de vacunación antigripal	-	-
Kits escolares	196	187
Semana flex por adaptación escolar	4	5
Día flex por actos escolares por cada hijo	9	13

Capacitación	2019	2020	2021
Total de horas de capacitación	6.559	2.595	10.621
<b>Por género</b>			
Hombres	2.898	1.234	5.151
Mujeres	3.661	1.361	5.470
<b>Por locación</b>			
En Casa Central	4.001	1.844	5.402
En sucursales	2.558	751	5.219
<b>Por modalidad</b>			
Presencial	3.499	10	0
E-learning	3.060	2.585	10.621
<b>Por puesto de trabajo</b>			
Dirección	180	48	305
Gerencia	1.332	959	3166
Mandos Medios	1.210	645	674
Colaboradores	3.837	943	6476
Horas de capacitación en Sustentabilidad	80	25	26,5

Promedio de horas de capacitación por persona	2019	2020	2021
Promedio de horas de formación por persona	17,9	7,7	30,7
<b>Por género</b>			
Promedio de horas de formación por mujer	16,8	6,9	27,5
Promedio de horas de formación por hombre	19,4	8,8	35,0
<b>Por categoría profesional</b>			
Promedio de horas de formación por alta gerencia (Comité de dirección)	20	5,3	43,6
Promedio de horas de formación por nivel gerencial	51,2	40,0	126,6
Promedio de horas de formación por mandos medios	26,9	14,3	16,9
Promedio de horas de formación por comerciales y administrativos	13,4	3,6	23,6

Evaluación de desempeño	2020	2021
Empleados evaluados en su desempeño	97%	65%
<b>Por género</b>		
Empleadas mujeres evaluadas en su desempeño	96%	61%
Empleados hombres evaluados en su desempeño	98%	68%
<b>Por categoría profesional</b>		
Empleados de alta gerencia (Comité de dirección) evaluados en su desempeño	100%	100%
Empleados de nivel gerencial evaluados en su desempeño	88%	72%
Empleados de mandos medios evaluados en su desempeño	100%	82%
Empleados comerciales y administrativos evaluados en su desempeño	97%	62%

Gestión de Sustentabilidad	2019	2020	2021
Inversión en Sustentabilidad (en pesos)	11.845.851	11.051.462	16.755.987
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	294.750	404.832	164.775
<b>Resultados “Entrelazados” - Voluntariado corporativo</b>			
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) <sup>(1)</sup>	294.750	404.832	164.775
Cantidad total de horas de voluntariado	536	566	371
Porcentaje de empleados involucrados	22 %	17%	17%
Cantidad de empleados con rol activo	80	54	60
Gerentes y directores	13	2	2
Mandos medios	10	6	3
Personal no jerárquico	57	46	55
Cantidad de voluntarios capacitados	126	18	25

(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 “Oportunidades para Todos”	2019	2020	2021
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	36	10	20
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del programa en 2004	1.229	1.239	1.259
Total de talleres para personas con discapacidad	6	5	3
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	126	90	45
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	41	40	16
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	4	7	6

Resultados “Juntos por los jóvenes”	2019	2020	2021
Cantidad de jóvenes entrevistados	347	318	337
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	54	30	22
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	1.744	1.133	847
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	12.481	13.614	14.461
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	4	2	1
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	6	6	6
Cantidad de provincias involucradas	6	3	3
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	397	162	286
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	64	48	60

Resultados “Sin fronteras”	2019	2020	2021
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	41	52	43
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	815	867	910
Cantidad de actividades de formación dictadas	2	4	4
Cantidad de refugiados entrevistados	17	4	12
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	25	20	63
Cantidad de voluntarios	5	8	17

Resultados “Mayores talentos. Valorando la experiencia”	2019	2020	2021
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	7	7	12
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	157	172	97
Cantidad de adultos mayores de 45 años entrevistados por ManpowerGroup	39	24	0
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	47	46	94
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	12	12	25

Resultados “Con las mujeres, por la equidad”	2019	2020	2021
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	73	56	0
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	4	2	0
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	26	12	0
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	5	3	0

Resultados “Consultoría en diversidad”	2019	2020	2021
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	175	337	360
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	5	6	24
Cantidad de nuevas empresas comprometidas (1)	4	3	5
Empresas reconocidas como socias en la inclusión	26	20	17
Empresas reconocidas como socias en la inclusión desde 2008	310	330	340

(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.

PROVEEDORES			
	2019	2020	2021
<b>Cantidad</b>			
TOTAL	1.242	676 <sup>(1)</sup>	1.145
<b>Pago a proveedores (en pesos)</b>			
Total	480.327.293	318.741.714	754.638.866
COTECOSUD S.A.S.E.	323.718.411	233.587.863	563.063.871
BENEFITS S.A.	112.222.831	68.320.901	142.225.245
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	5.843.882	2.979.305	4.070.430
SALESPower S.A.	38.542.170	13.853.645	45.279.320
<b>Proveedores locales</b>			
Porcentaje de compras a proveedores locales sobre el total de compras a proveedores de la compañía	99,96%	99,20%	99,98%

(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	2021
Buenos Aires y CABA	88,97%	92,22%
Mendoza	5,64%	2,53%
Santa Fé	0,63%	0,41%
San Luis	0,86%	0,37%
Córdoba	0,43%	0,33%
Tucumán	0,64%	2,61%

Proveedores gestionados localmente / % de facturas procesadas por provincia		
Provincia	2020	2021
Salta	0,93%	0,40%
Chubut	0,18%	0,03%
Neuquén	0,39%	0,30%
San Juan	0,27%	0,29%
Rio Negro	0,28%	0,20%
Misiones	0,17%	0,03%
Entre Ríos	0,18%	0,04%
Corrientes	0,20%	0,10%
Jujuy	0,10%	0,05%
Comodoro Rivadavia	0,005%	0,00%
La Rioja	0,005%	0,00%
Chaco	0,08%	0,01%
Santiago del Estero	0,03%	0,04%
Catamarca	0,01%	0,00%
La Pampa	0,00%	0,02%

CLIENTES EN CIFRAS			
	2019	2020	2021
Cantidad de clientes <sup>(1)</sup>	1.139	1.086	1.175

#### Representación geográfica

Número de sucursales	26	24	22
Presencia en provincias argentinas	14	13	13

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

Perfil de nuestros clientes	2019	2020	2021
-----------------------------	------	------	------

#### Cientes por tamaño de empresas

PyMEs	59%	59%	89%
Grandes Empresas	41%	41%	11%

#### Presencia de nuestras empresas cliente

Interior del país	52%	43% <sup>(2)</sup>	40%
Área Metropolitana de Buenos Aires	38%	46.9% <sup>(2)</sup>	49.8%
Cientes con participación en ambas categorías	9%	10.1% <sup>(2)</sup>	10.2%

(2) Los datos de 2020 difieren respecto de lo publicado en el Reporte anterior, ya que fueron revisados y ajustados debido a un error de cálculo.

#### Perfil de nuestros clientes por especializaciones 2021

Industrias Manufactureras	41,65%
Retail	21,28%
Automotriz	15,67%
Laboratorios	6,59%
Financiera & Otros Servicios	4,87%
Construcción	3,73%
Minería	3,05%
Logística	1,70%
Rurales	0,55%
Hospitalidad	0,41%
Petróleo, Gas, Energía y Agua	0,32%
Telecomunicaciones	0,19%

Atención al cliente	2019	2020	2021
---------------------	------	------	------

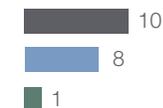
#### Key account manager



#### Ejecutivos de clientes



#### Ejecutivos de ventas



#### Encuesta de satisfacción de clientes (NPS)

	2020 <sup>(4)</sup>			2021			
	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre	4to. trimestre
Muestra	479	555	511	604	655	683	634
Promotores <sup>(1)</sup>	39,71%	82,05%	76,1%	77,4%	73,33%	77,44%	70,37%
Detractores <sup>(2)</sup>	10,29%	2,6%	2,8%	18,5%	3,33%	0,75%	5,56%
NPS <sup>(3)</sup>	29,41%	79,49%	73,24%	73,39%	70%	76,69%	64,81%

(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.

#### ASOCIADOS EN CIFRAS

	2019	2020	2021
Número de Asociados	7.521	8.449	8.691
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	31.375	27.668	34.239
Cantidad de horas trabajadas por asociados	(1)	(1)	15.089.495

#### Encuesta de satisfacción de asociados (el asociado evalúa a ManpowerGroup)

NPS (Net Promoter Score) - 1 Trimestre	N/A	53,07	72,6
NPS (Net Promoter Score) - 2 Trimestre	N/A	76,34	74,3
NPS (Net Promoter Score) - 3 Trimestre	N/A	75,75	77,27
NPS (Net Promoter Score) - 4 Trimestre	N/A	N/A	72,86

#### Centro de capacitación y desarrollo

Cantidad de cursos online	1.016	600	1.229
---------------------------	-------	-----	-------

(1) No disponible ya que se trata de un nuevo indicador que se reporta a partir del año 2021.

Indicadores de salud y seguridad de asociados	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Indicadores de seguridad</b>									
Cantidad de accidentes registrados	371	80	451	156	71	227	279	72	351
Días perdidos por accidentes	8.280	1.611	9.891	5.676	2.011	7.687	5.093	1.292	6.385
Duración media de los accidentes registrados <sup>(1)</sup>	22,31	20,13	21,93	36,38	28,32	34,01	18,25	17,94	18,19
Tasa de frecuencia <sup>(2)</sup>	32,21	6,95	39,16	12,21	5,56	17,69	18,49	4,77	23,26
Tasa de gravedad <sup>(3)</sup>	718,91	139,88	858,79	444,27	157,40	601,67	337,52	85,62	423,14
Tasa de accidentes <sup>(4)</sup>	0,42	0,09	0,51	2,07	0,94	2,99	3,21	0,83	4,04
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Indicadores de salud</b>									
Horas perdidas por enfermedad	120.735	70.338	191.073	115.680	42.357	158.037	196.071	41.124	237.195
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados <sup>(5)</sup>	1,24	0,79	1,88	1,28	0,47	1,74	1,88	0,39	2,27
Tasa de enfermedad <sup>(6)</sup>	1,05	0,61	1,66	0,91	0,33	1,24	0,03	0,01	0,04

(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 (NPS)

	2020 <sup>(4)</sup>			2021			
	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre	4to. trimestre
Muestra	7.047	4.637	5.561	6.514	6.679	6.058	6.433
Promotores <sup>(1)</sup>	66,72	81,71	80,6	79,7%	80,20%	83,23%	81,77%
Detractores <sup>(2)</sup>	12,65	5,4	4,8	7%	5,98%	5,96%	8,89%
NPS <sup>(3)</sup>	53,07	76,34	75,75	72,66%	74,3	77,27%	72,86%

(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.

## Asociados - Tipos de lesiones 2021

60%

en accidentes *In Itinere*, es decir durante el desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, y viceversa (lesiones, golpes).

40%

accidentes de trabajo (torceduras, golpes, cortes).

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2019		2020		2021	
	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)
<b>Alcance 1: emisiones directas</b>						
Gas natural (m <sup>3</sup> ) <sup>(1)</sup>	3.185,62	6,01	1.054	1,99	350	0,66
<b>Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km) <sup>(2)</sup></b>						
Nafta	571.550	135,72	242.141	57,50	723.410	171,79
Diesel	104.000	29,03	54.751	15,32	59.770	16,72
<b>Alcance 2: emisiones indirectas al generar de energía eléctrica <sup>(3)</sup></b>						
Energía eléctrica (KWh)	636.021,40	338,42	264.162,85	122,45	203.895,30	87,30
<b>Alcance 3: otras emisiones indirectas <sup>(2)</sup></b>						
<b>Viajes en avión (tramos recorridos en km)</b>						
Tramos h/452 km	5.080	0,87	0	0	0	0
Tramos h/1600 km	478.434	46,41	35.952	3,49	3.900	0,38
Tramos mayores de 1600km	657.911	74,47	67.205	7,61	10.902	1,23
<b>Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo (tramos recorridos en km) <sup>(4)</sup></b>						
Traslados	1.084.793,80	155,07	87.100	12,57	25.568,55	3,66 <sup>(6)</sup>

(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) Cálculo del Factor de Emisión de CO2 de la Red Argentina de Energía Eléctrica, años 2017, 2018 y 2019 de Secretaría de Energía de la Nación. (4) 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. (5) 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). Alcance: C.A.B.A. y Gran Buenos Aires. (6) Para el cálculo de los traslados de colaboradores al lugar de trabajo en 2021, se tomó como base el relevamiento realizado en 2019. Luego, se realizó una estimación de kilómetros recorridos de acuerdo a la cantidad de empleados y su nivel de presencialidad en 2021.

Intensidad energética <sup>(1)</sup>	2019	2020	2021
Intensidad de energía eléctrica (kwh/empleado)	1.733,03	783,87	589,29
Intensidad energética de gas (m <sup>3</sup> /empleado)	8,68	3,13	1,01
Intensidad energética de combustibles – flota automotriz (kms/empleado)	1.840,74	880,99	2.263,53

(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 <sup>(1)</sup>	2019	2020	2021
Intensidad de emisiones (Ton de CO <sub>2</sub> eq por empleado). Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. Se toma como denominador empleados a tiempo completo.	2,33	0,66	0,81

(1) Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. Se toma como denominador “empleados a tiempo completo”.

CONSUMO DE RECURSOS	2019	2020	2021
Reciclado de papel (en kilos)	0	42.769 <sup>(1)</sup>	1 <sup>(2)</sup>
Compra de papel en resmas (en kilos) <sup>(3)</sup>	1.028,10	524,12	- <sup>(4)</sup>
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	2,79	1,43	- <sup>(4)</sup>
Compra de papel sanitario (en kilos)	579	103	64 <sup>(2)</sup>
Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAE) (en kilos)	0	595,90	570
Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	4.824,58	1.242,27 <sup>(5)</sup>	15.422,05 <sup>(5)</sup>

1. En 2020 cerramos la oficina de insumos y archivo y avanzamos en la digitalización de los procesos, lo que generó una gran cantidad de papel reciclado por única vez. 2. El dato corresponde a las oficinas en We Work. 3. Para su cálculo, se consideró como promedio un peso de 2,4 kg para cada resma. 4. Debido a que las sucursales estuvieron cerradas durante 2021, no contamos con este dato. 5. 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. 6. En 2021 ampliamos el alcance de los datos, incluyendo a las oficinas en We Work, el Centro de Talento y las sucursales en todo el país. Debido a que muchas sucursales no cuentan con medidor de agua, realizamos una estimación del consumo de agua considerando el consumo promedio por m<sup>2</sup> de una de las sucursales.

## Comunicación sobre el Progreso 2021

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 2021, 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. Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Medio Ambiente	Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales. Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental. Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
Anti-corrupción	Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

## Cumplimiento de objetivos 2021 y desafíos 2022

OBJETIVO 2021	CUMPLIMIENTO
EMPLEADOS	

Diseñar y lanzar un programa de mentoreo orientado a los talentos detectados en el mapeo 2020	En el marco del programa de mentoreo, cada líder mantuvo conversaciones con los talentos detectados en el mapeo 2020, en las que se registraron los ejes para su desarrollo en Educación, Experiencia y Exposición (3E).
---	--

Lanzar el Comité de Diversidad e Inclusión para Argentina alineado al Comité de Diversidad Regional	En 2021 creamos en Argentina el Comité de Diversidad e Inclusión local, definiendo los once miembros de su Consejo Ejecutivo. Además, cuenta con 50 colaboradores voluntarios, quienes se reúnen quincenalmente para construir juntos una organización cada vez más inclusiva. A su vez, se definieron cuatro referentes para participar del Comité Regional de Diversidad e Inclusión.
---	---

Diseñar e implementar una Política de Prevención del Acoso y Violencia Laboral	En 2021 avanzamos en el diseño de la Política de Prevención del Acoso y Violencia Laboral. En el marco de las jornadas virtuales de Diversidad, se compartió la Política a toda la organización a nivel regional. Durante 2022 está planificado que la Dirección de LATAM realice la aprobación final para poder dar inicio a la etapa de implementación.
--	---

OBJETIVO 2021	CUMPLIMIENTO
CLIENTES	

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.	A través de nuestras redes y comunicaciones con nuestros clientes, dimos a conocer esta nueva plataforma de gestión 100% online, llegando así a nuevos clientes y atendiéndolos de forma ágil y rápida.
---	---

Realizar mejoras continuas en los procesos virtuales de atención a nuestros clientes y asociados, generando comunicaciones mensuales para dar a conocer estos canales.	Para continuar mejorando nuestros procesos virtuales de atención, se desarrolló un nuevo canal de comunicación, el chat de WhatsApp, generado con inteligencia artificial donde los contactos comerciales pueden realizar diversas consultas o acceder a nuestras investigaciones. Nuestros canales tradicionales continuaron siendo el principal medio de comunicación.
--	--

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.	La implementación del chatbot de WhatsApp como nuevo canal de comunicación no solo nos permitió estar más cerca de nuestros candidatos y brindarles una atención 24/7, sino que también nos dio la posibilidad de sumar un nuevo canal para las gestiones virtuales que realizan nuestros asociados y candidatos todos los días.
--	--

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.	A través de la implementación de las funcionalidades de WhatsApp Business, se lograron mejoras orientadas a una comunicación más ágil y a facilitar el proceso de inducción de los asociados.
---	---

OBJETIVO 2021	CUMPLIMIENTO
---------------	--------------

PROVEEDORES	
-------------	--

Retomar la implementación de la Herramienta de Autodiagnóstico en Sustentabilidad, adaptándola a un formato virtual.	Implementamos la Herramienta de Autodiagnóstico en Sustentabilidad en formato virtual y convocamos a 16 proveedores de 12 rubros a completarla con un 69% de efectividad en el nivel de respuestas.
--	---

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.	Si bien en 2021 no pudimos avanzar en el monitoreo de los planes de acción, nos propusimos retomar este objetivo en 2022.
--	---

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.	En 2021 acompañamos la iniciativa Democracia40 de CIPPEC una iniciativa de diálogo público participativo e intergeneracional para la co-construcción de un país más inclusivo y sostenible. Por otro lado, realizamos un webinar en conjunto acerca de "Pandemia, Género y Trabajo" en el marco del "mes de la mujer" para presentar los resultados de la investigación realizada en 2020.
---	--

Aprovechar los canales virtuales para ampliar el alcance de nuestros programas de diversidad e inclusión, llegando a más personas y aliados a nivel nacional	Se realizaron encuentros de formación 100% virtual a través de diferentes plataformas con más de 10 organizaciones. Alcanzamos a 1.055 personas de diferentes colectivos en desventaja, abordando temáticas referentes al mercado laboral y brindando herramientas para afrontar su desarrollo profesional.
--	---

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.	Participamos del grupo de trabajo de ManpowerGroup global para la construcción de los planes de acción climática con el objetivo de medir, reducir y alcanzar el cero neto en 2045 o antes. Se buscó reflejar el impacto del trabajo híbrido/remoto en nuestro cálculo de huella local.
---	---

## Desafíos 2022

### Empleados

- Capacitar a líderes, comerciales y colaboradores acerca de la importancia de los criterios ASG para el negocio y la evolución de la estrategia de ManpowerGroup en este sentido.
- Desarrollar la Certificación en Diversidad e Inclusión LATAM con un equipo intercultural para todo el staff activo y para sumar al proceso de onboarding de todas las operaciones.
- Especializar a equipos de reclutamiento en selección de candidatos con discapacidad.
- Trabajar a nivel regional en programas e iniciativas que contribuyan a fortalecer la salud física, mental y emocional de los colaboradores.

### Clientes

- Implementar un newsletter quincenal dirigido a clientes para compartir información de interés sobre el mercado laboral.
- Seguir impulsando charlas de espacios abiertos, presenciales y/o virtuales, donde podamos compartir con nuestros clientes las tendencias del mercado laboral y los nuevos paradigmas pospandemia.

### Asociados y candidatos

- Ampliar el alcance de nuestro chatbot, desarrollando un flujo específico para personal que trabaja en el cultivo vitivinícola, donde puedan realizar las gestiones administrativas necesarias para el desarrollo de su actividad.
- Desarrollo e implementación de un nuevo canal de reclutamiento para candidatos y asociados, donde podrán conocer por rubro las ofertas laborales disponibles.
- Realizar mejoras de la usabilidad de nuestra Comunidad ManpowerGroup para poder brindarle una mejor experiencia al usuario en sus gestiones.

### Proveedores

- Retomar el proceso de Encuesta de Evaluación de Desempeño de Proveedores y monitorear la implementación de los planes de acción surgidos en el ciclo 2020.

### Comunidad y Gobierno

- Fortalecer nuestra alianza con Junior Achievement para profundizar nuestro acompañamiento y contribución con la empleabilidad de los jóvenes y favorecer su inclusión laboral.
- Incrementar las oportunidades de postular candidatos de grupos en desventaja para las búsquedas laborales que cubrimos, promoviendo el vínculo de los reclutadores con nuestros aliados en los programas de diversidad e inclusión.

### Ambiente

- Evaluar mecanismos que nos permitan obtener mayor información acerca de nuestra huella ambiental vinculada a la gestión de residuos.

## 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](mailto: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](http://www.manpowergroup.com.ar)