

REPORTE ASG 2022



INFORME TÉCNICO Y DE RESULTADOS

Alcance del Reporte ASG 2022

Por medio del Reporte ASG 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 2022.

Esta publicación, que corresponde a su 17° edición, se elaboró “de conformidad” con los Estándares GRI, opción Exhaustiva.

Además, presentamos nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 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.

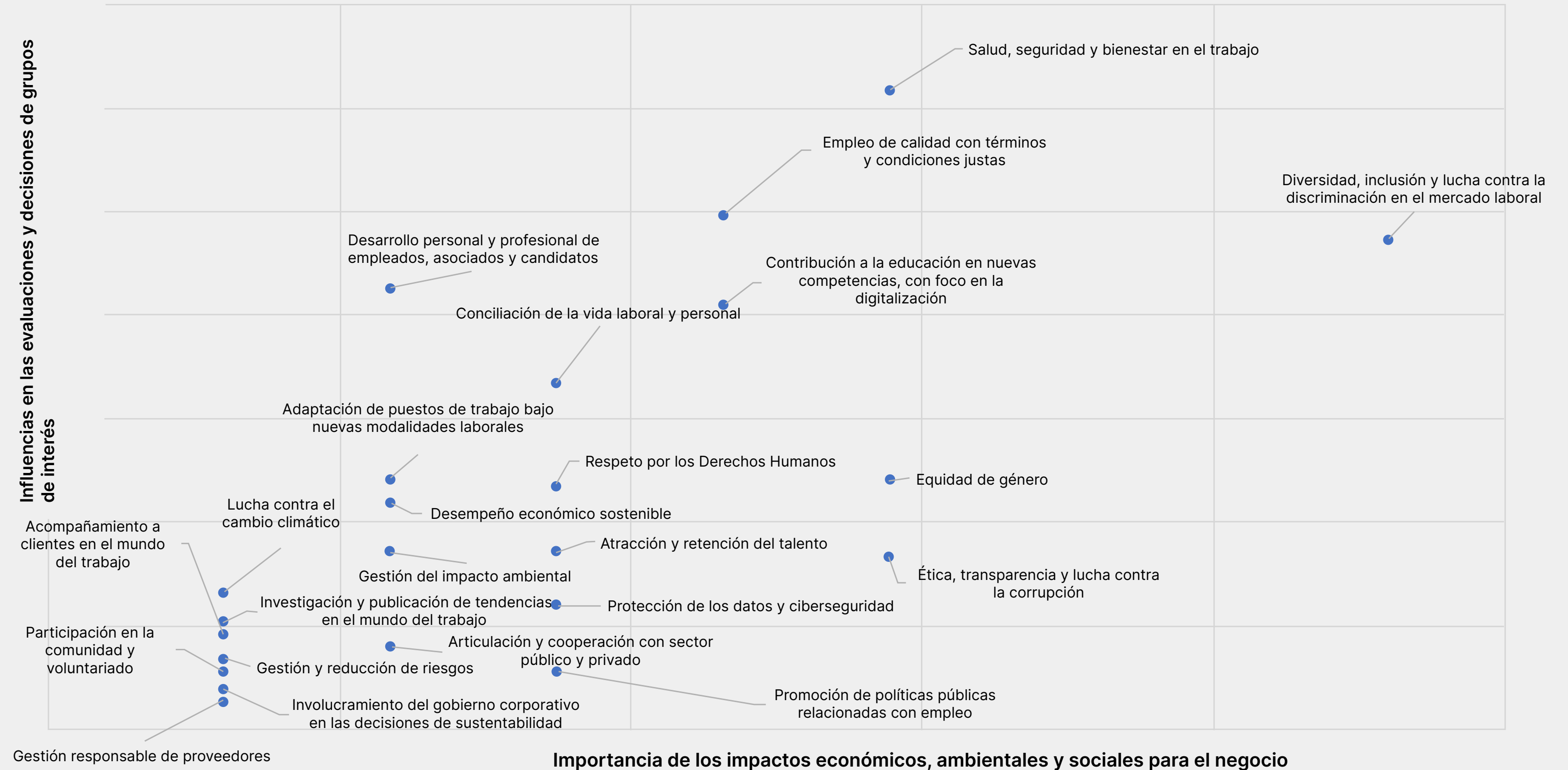
Análisis de materialidad

Este Reporte cumple con los principios que propone el Estándar “GRI 1: FUNDAMENTOS 2021” - 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.

Matriz de Materialidad 2022



Temas materiales identificados y relacionamiento con los Estándares GRI

Temas materiales ManpowerGroup	Estándares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
Equidad de género	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 GRI 202: Presencia en el mercado 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Diversidad, inclusión y lucha contra la discriminación en el mercado laboral	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades GRI 202: Presencia en el mercado GRI 406: No discriminación 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Conciliación de la vida laboral y personal	GRI 401: Empleo 2016	Colaboradores
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos	GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Colaboradores
Contribución a la educación y formación en nuevas habilidades y competencias requeridas por mercado laboral, con foco en la digitalización	GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Empleos de calidad con términos y condiciones justas	GRI 401: Empleo 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Adaptación de puestos de trabajo bajo nuevas modalidades laborales	Tema material propio	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Participación en la comunidad y voluntariado	GRI 413: Comunidades locales 2016	Colaboradores y Sociedad
Respeto por los Derechos Humanos	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad.
Atracción y retención del talento	Tema material propio	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Lucha contra el cambio climático	GRI 305: Emisiones 2016 GRI 302: Energía 2016	Colaboradores y Sociedad
Gestión del impacto ambiental	Tema material propio	Colaboradores y Sociedad
Acompañamiento a clientes en el mundo del trabajo	Tema material propio	Clientes
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción	GRI 205: Anti-corrupción 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Articulación y cooperación con sector público y privado	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Promoción de políticas públicas relacionadas con empleo	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Gestión responsable de proveedores	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	Proveedores
Protección de los datos y ciberseguridad	GRI 418: Privacidad del cliente 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Desempeño económico sostenible	GRI 201: Desempeño económico 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Gestión y reducción de riesgos	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad	Tema material propio	Colaboradores y Sociedad
Investigación y publicación de tendencias en el mundo del trabajo	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad.

Índice de contenidos GRI

Referencia:

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

DECLARACIÓN DE USO: ManpowerGroup Argentina ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre enero y diciembre 2022.
GRI 1 USADO: GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS	
GRI 1: Fundamentos 2021						
Contenidos Generales						
GRI 2	La organización y sus prácticas de presentación de informes					
Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Acerca de ManpowerGroup	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. 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.			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		Todas las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de ManpowerGroup Argentina figuran en el Reporte ASG.			
	2-3 Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	Contacto IT: 28	El período del informe abarca de enero a diciembre de 2022 y se presenta de forma anual. Fecha de publicación. 10/23			
	2-4 Actualización de la información		No se produjeron cambios significativos en ManpowerGroup Argentina que puedan afectar la comparabilidad de la información reportada.			
	2-5 Verificación externa		El Reporte ASG no cuenta con verificación externa.			
	Actividades y trabajadores					
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Acerca de ManpowerGroup Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: : 19; 23-24	No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad de la empresa ni su cadena de suministro			
	2-7 Empleados	IT: 19	No contamos con empleados por horas no garantizadas.			8.5, 10.3
2-8 Trabajadores que no son empleados	IT: 24				8.5	

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2	Gobernanza				
Contenidos Generales 2021					
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo	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 ingresa 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 un miembro externo.		5.5, 16.7
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo	Los integrantes 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, 16.7
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		El Presidente del Comité de Dirección ocupa una posición ejecutiva en ManpowerGroup Argentina como Director General		16.6
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Acerca de ManpowerGroup/Visión, Valores y Estándares de Negocio Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo/Ética y Compliance Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés IT: 3-4: 26-27	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.		16.7
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobierno Corporativo/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. A su vez, el Comité de Dirección constituye el Comité de Sustentabilidad.		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo	El Reporte ASG 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.		
	2-15 Conflictos de interés	Acerca de ManpowerGroup/Visión, Valores y Estándares de Negocio Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo 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
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés Social	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. En 2022 no hubo preocupaciones críticas a destacar.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2	Gobernanza				
Contenidos Generales 2021	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo	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.		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo			
	2-19 Políticas de remuneración	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo	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.		
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		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, re categorización y contribución excepcional. 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.		
	2-21 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.		
	Estrategia, políticas y prácticas				
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		Mensaje de nuestros líderes			
2-23 Compromisos y políticas		Acerca de ManpowerGroup/Visión, Valores y Estándares de Negocio Estrategia ASG Ambiente/Gestión de los impactos ambientales Gobierno Corporativo/Ética y compliance Gobierno Corporativo/Trabajo decente	Enlaces: Código de Conducta: https://www.manpowergroup.com.ar/etica/codigo-de-conducta Política Anticorrupción: https://www.manpowergroup.com.ar/etica/politica-anticorrupcion Política de Derechos Humanos y otras políticas globales: https://www.manpowergroup.com/en/sustainability/reports		16.3
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		Estrategia ASG Ambiente Social Gobierno Corporativo			
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés Gobierno Corporativo/Ética y compliance Gobierno Corporativo/Trabajo decente			
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		Gobierno Corporativo/Ética y compliance Contacto IT: 28			16.3

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2	Estrategia, políticas y prácticas				
Contenidos Generales 2021	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		Durante 2022 en ManpowerGroup Argentina recibimos 7 denuncias a través de los canales de denuncias. En cuanto a incumplimientos, se recibieron 37 inspecciones de las cuales 11 fueron de distintas dependencias del Ministerio de Trabajo, 4 de AFIP, 12 sindicales, 9 de obra social y 1 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Se pagaron \$280.241 entre ajustes y multas (4 casos).		
	2-28 Afiliación a asociaciones	Ambiente/Emisiones de gases de efecto Invernadero Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género Gobierno Corporativo/Trabajo Decente Gobierno Corporativo/Políticas Públicas Gobierno Corporativo/Alianzas estratégicas			
Participación de los grupos de interés					
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés Social			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Social/Empleo para candidatos y asociados	El 25% de los empleados y el 100% de los asociados se encuentra dentro de convenios colectivos. Para aquellos empleados que están fuera de convenio sus condiciones laborales se determinan como mínimo por aquellos que cubren al resto de los empleados.		8.8
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 3	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales				
Temas materiales 2021	3-2 Lista de temas materiales	IT: 3-4			
		IT: 3-4	No se produjeron cambios significativos en el alcance y cobertura en función a los Reportes anteriores.		
Temas Materiales					
Equidad de género					
GRI 3	3-3 Gestión de los temas materiales				
Temas materiales 2021		Gobierno Corporativo/Trabajo Decente Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género IT: 3-4; 26-27			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Temas Materiales					
Equidad de género					
GRI 202 Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		El ratio del salario estándar en relación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil es de 2,23 para los empleados hombres y 2,34 para las mujeres. No se realiza esta medición para asociados.		5.1, 8.5
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres		El análisis que realizamos es de los sueldos de empleados 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 0,91 para las mujeres (1,05 Alta Dirección; 0,91 colaborador; 0,89 gerente y 0,94 mandos medios). El ratio para los hombres es de 0,92 (1,09 Alta Dirección; 0,92 colaborador; 0,89 gerente y 0,91 mandos medios).		5.1, 8.5, 10.3
Diversidad, inclusión y lucha contra la discriminación en el mercado laboral					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Trabajo Decente Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género IT: 3-4; 26-27			
GRI 405 Presencia en el mercado 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo Social/Promoción de la agenda de género IT: 19			5.1, 5.5, 8.5
GRI 202 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		La legislación laboral argentina establece un marco de igualdad de oportunidades y de no discriminación que no permite formalizar un modelo de reclutamiento condicionado por parámetros de contratación como podría ser la selección por residencia geográfica. El 100% 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
GRI 406 No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		No hubo incidentes de discriminación en 2022.		5.1, 8.8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Conciliación de la vida laboral y personal					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Gobierno Corporativo/Trabajo Decente</u> <u>Social/Promoción de la agenda de género</u> <u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> IT: 3-4; 26-27			5.1, 8.5
GRI 401 Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> IT: 21	Además de los beneficios informados en el Reporte, los empleados permanentes acceden a beneficios educativos, reconocimiento económico por cumplimiento de objetivos, descuentos y promociones.		5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	<u>Social/Promoción de la agenda de género</u> <u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> IT: 20	Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.		5.1, 5.4, 8.5
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 3-4; 26-27			
GRI 404 Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 21			5.1, 8.5, 10.3
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 3-4; 26-27			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	Para cualquier duda o situación que los colaboradores o asociados 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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	Contamos con un partner en medicina laboral, que realiza exámenes preocupacionales y periódicos para colaboradores y asociados. 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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados			8.8, 16.7
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados			8.8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados			8.8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados			8.8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 20; 24	Tanto para colaboradores como para asociados, 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 2022, 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, 16.1
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 20; 24	Tanto para colaboradores como para asociados, los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son los trastornos musculoesqueléticos.		8.8, 16.1

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Contribución a la educación y formación en nuevas habilidades y competencias requeridas por el mercado laboral, con foco en la digitalización					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 3-4; 26-27		
GRI 404 Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado		<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 21		4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición		<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u>		8.2,8.5
Empleos de calidad con términos y condiciones justas					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> <u>Gobierno Corporativo/Trabajo decente</u> IT: 3-4; 26-27		
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal		<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 20		5.1, 8.5, 8.6, 10.3
Adaptación de puestos de trabajo con nuevas modalidades laborales					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> <u>Social/Empleo para candidatos y asociados</u> IT: 3-4; 26-27		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Participación en la comunidad y voluntariado					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Social/Diversidad e inclusión</u> <u>Social/Promoción de la agenda de género</u> IT: 3-4; 26-27			
GRI 413 Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	<u>Social/Diversidad e inclusión</u> <u>Social/Promoción de la agenda de género</u> IT: 22			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		No hemos detectado impactos negativos en las comunidades locales de Argentina.		
Respeto por los Derechos Humanos					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Gobierno Corporativo/Trabajo decente</u> IT: : 3-4; 26-27			
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		No se realizaron operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido.		5.2, 8.7
Atracción y retención del talento					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Social/Desarrollo de colaboradores</u> IT: 3-4; 26-27			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Lucha contra el cambio climático					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<u>Ambiente/Gestión de los impactos ambientales</u> <u>Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero</u> <u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> IT: 3-4; 26-27			
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	<u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> IT: 25	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.	8.4, 12.2, 13.1
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	<u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> IT: 25			8.4, 12.2, 13.1
GRI 302 Energía 2016	302-3 Intensidad energética	<u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> IT: 25			8.4, 12.2, 13.1
	302-4 Reducción del consumo energético	<u>Ambiente/Uso racional de la energía</u> IT: 25			8.4, 12.2, 13.1
	302-5 Reducción 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.	8.4, 12.2, 13.1

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Lucha contra el cambio climático					
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)		Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero IT: 25		12.4, 13.1
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)		Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero IT: 25		12.4, 13.1
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero IT: 25		12.4, 13.1
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero IT: 25		13.1
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI		Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero IT: 25		13.1
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)			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.	12.4
	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	12.4
Gestión del impacto ambiental					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		Ambiente/Gestión de los impactos ambientales Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero Ambiente/Uso racional de la energía IT: 3-4; 26-27		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Acompañamiento a clientes en el mundo del trabajo					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Relacionamiento con clientes IT: 3-4; 26-27			
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Ética y compliance Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 3-4; 26-27			
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción		100% de las operaciones de ManpowerGroup son evaluadas en relación con los riesgos vinculados a corrupción.		16.5
GRI 205 Anti-corrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gobierno Corporativo/Ética y compliance Social/Prácticas responsables junto a proveedores	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 ASG y documentos afines.		16.5
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		16.5
Articulación y cooperación con sector público y privado					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Políticas Públicas Gobierno Corporativo/Alianzas Estratégicas IT: 3-4; 26-27			
Promoción de políticas públicas relacionadas con empleo					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Políticas Públicas IT: 3-4; 26-27			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Gestión responsable de proveedores					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 3-4; 26-27			
GRI 204 Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 23			8.3
GRI 414 Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores	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.		5.2, 8.8, 16.1
	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.		5.2, 8.8, 16.1
Protección de los datos y ciberseguridad					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Ética y compliance IT: 3-4; 26-27			
GRI 418 Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		16.3, 16.10
Desempeño económico sostenible					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Acerca de ManpowerGroup Estrategia ASG Gobierno Corporativo/Ética y compliance IT: 3-4; 26-27			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
Desempeño económico sostenible					
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	IT: 19			8.1, 8.2
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Estrategia ASG Gobierno Corporativo/Ética y compliance			13.1
	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.		
Gestión y reducción de riesgos					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		Gobierno Corporativo/Ética y compliance IT: 3-4; 26-27		
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo IT: 3-4; 26-27		
Investigación y publicación de tendencias en el mundo del trabajo					
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		Social/Promoción de la agenda de género Social/Relacionamiento con clientes IT: 3-4; 26-27		
Indicador propio	Cantidad de publicaciones de la empresa sobre el mercado laboral		Social/Promoción de la agenda de género Social/Relacionamiento con clientes		

Principales indicadores cuantitativos

MANPOWERGROUP EN NÚMEROS	2020	2021	2022
Resultados Financieros (en millones de pesos)			
Activos	2.174,3	3.557,2	6.162,3
Ventas totales	7.539,6	13.187,4	22.359,0
Gastos de Administración y comerciales	894,5	1.329,0	2.139,5
Gastos Publicidad	9,7	18,9	56,4
Resultado Neto	187,6	552,7	1.128,3
Capital Social	273,5	273,5	386,3
Patrimonio Neto	699,5	891,6	1.442,3
Total Impuestos pagados en Argentina	1.275,7	2.224,2	3.688,3

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2020	2021	2022
Cantidad de empleados	337	346	374

Por Categoría:

Alta Gerencia (Comité de Dirección)	9	7	8
Nivel Gerencial	24	25	25
Mandos Medios	45	40	41
Comerciales y Administrativos	259	274	300

Por Edad:

Hasta 35 años	136	135	143
Entre 36 a 45 años	136	143	154
Entre 46 a 55 años	50	52	61
Más de 56 años	15	16	16

Por tipo de contrato:

Part Time: Tiempo Indeterminado	1	1	0
Part Time: Eventual	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	333	330	356
Tiempo completo: Eventual	3	15	18

Antigüedad promedio (en años):

Alta Gerencia (Comité de Dirección)	14,52	15,54	16,55
Nivel Gerencial	13,82	14,86	14,68
Mandos Medios	12,65	12,84	13,71
Comerciales y Administrativos	7,88	6,83	6,33

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2020	2021	2022
--------------------------------------	------	------	------

Por Género:

Total Hombres	141	147	164
Total Mujeres	196	199	210
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	6	5	5
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	3	2	3
Nivel Gerencial: Hombres	12	11	13
Nivel Gerencial: Mujeres	12	14	12
Mandos Medios: Hombres	22	22	22
Mandos Medios: Mujeres	23	18	19
Comerciales y Administrativos: Hombres	101	109	124
Comerciales y Administrativos: Mujeres	158	165	176

Otros Indicadores:

Sueldos (en pesos)	414.166.899	696.349.769	1.024.745.05
Cargas Sociales (en pesos)	90.665.078	120.141.983	223.767.529
Empleados mayores de 45 años	22%	23,12%	20,59%
Empleados con discapacidad (porcentaje)	1%	1,16%	1,07%
Empleados con discapacidad (cantidad)	4	4	4
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	223	224	224
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	93	96	94
Empleados que son refugiados o migrantes	No informado	No informado	19

EDAD POR CATEGORÍA

	Hasta 30 años			De 30 a 50 años			Más de 50 años		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	0	5	3	4	4	4	4
Nivel Gerencial	0	0	0	21	21	21	3	4	4
Mandos Medios	2	1	0	38	35	37	5	4	4
Comerciales y Administrativos	50	62	53	184	184	214	25	28	33

POR TIPO DE EMPLEO Y GÉNERO	2020		2021		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres

Part Time: Tiempo Indeterminado	0	1	0	1	0	0
Part Time: Eventual	0	0	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	140	193	146	184	159	197
Tiempo completo: Eventual	1	2	1	14	5	13

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Contrato a tiempo indeterminado			Contrato eventual		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022

Casa Central	184	171	179	2	3	4
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	58	69	85	1	7	10
Gran Buenos Aires y NE	35	34	36	0	1	2
Norte	26	18	22	0	1	1
Sur	31	39	34	0	3	1

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Part time	Tiempo Completo
-------------------------------	-----------	-----------------

Casa Central	0	183
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	0	95
Gran Buenos Aires y NE	0	38
Norte	0	23
Sur	0	35

Nuevos empleados contratados						
	2020 (cant.)	2020 (%)	2021 (cant.)	2021 (%)	2022 (cant.)	2022 (%)
TOTAL	10	3%	100	29%	113	30,21%
Por género						
Femenino	4	2,04%	61	31%	67	31,90%
Masculino	6	4,25%	39	27%	46	28,05%
Por edad						
Hasta 30 años	4	7,84%	42	67%	37	69,81%
De 30 a 50 años	5	2,01%	53	22%	73	26,45%
Más de 50 años	1	2,50%	5	13%	3	6,67%
Por región						
Casa Central	4	2,15%	29	17%	41	22,78%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	2	3,38%	39	51%	41	43,16%
Gran Buenos Aires y NE	1	2,85%	6	17%	11	28,95%
Norte	2	7,69%	6	32%	11	47,83%
Sur	1	3,22%	20	48%	9	25,71%

Bajas del Personal			
	2020	2021	2022
TOTAL	37	95	84
Por género			
Femenino	21	60	56
Masculino	16	35	28
Por edad			
Hasta 30 años	2	22	34
De 30 a 50 años	32	63	45
Más de 50 años	3	10	5

Rotación del Personal			
	2020	2021	2022
Índice de Rotación Total	11%	27,46%	22,46%
Índice de Rotación no deseada	4%	15,90%	14,44%

Rotación del Personal			
	2020	2021	2022
Por género			
Mujeres	5,10%	16,58%	26,67%
Hombres	3,55%	14,97%	17,07%
Por edad			
Hasta 30 años	3,92%	30,16%	45,28%
De 30 a 50 años	4,84%	13,58%	9,78%
Mayores de 50 años	2,63%	7,50%	6,67%
Por región			
Casa Central	2,37%	6,94%	10,70%
Sucursales	2,08%	8,96%	11,76%
Total de Movimientos			
Ingresos Temporarios	4	24	29
Ingresos permanentes	10	76	84
Promociones	4	24	15
Efectivizaciones	2	1	22
Nuevos empleados contratados	-	100	113
Porcentaje de rotación total (nivel gerencial para arriba)	-	-	1%
Porcentaje de rotación voluntaria (nivel gerencial para arriba)	-	-	0%
Promociones – Hombres	-	-	66,67%
Promociones – Mujeres	-	-	33,33%

Indicadores de Salud y Seguridad de empleados			
	2020	2021	2022
Indicadores de seguridad			
Cantidad de accidentes registrados	1	1	2
Días perdidos por accidentes	130	11	59
Duración media de los accidentes registrados (i)	130	11	29,5
Tasa de frecuencia (ii)	0,0047	0,0047	0,0094
Tasa de gravedad (iii)	0,061	0,0051	0,0277
Tasa de accidentes (iv)	0,0051	0,0068	0,0534
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0

Indicadores de Salud y Seguridad de empleados			
	2020	2021	2022
Indicadores de salud			
Horas perdidas por enfermedad	5.872	9.160	7.240
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (v)	1,03	1,11	0,80
Tasa de enfermedad (vi)	1,026	0,042	0,034
Tasa de ausentismo	0,94	1,29	1,09
(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 2022		
Cantidad de empleados	Mujeres	Hombres
Tasa de regreso al trabajo (1)	100%	100%
a. N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento.	7	5
b. N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento.	7	5
Tasa de Tasa de retención (2)	100%	100%
c. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado.	6	3
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.	5	2

(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	2021	2022
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	5	5
Licencia por paternidad extendida (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	4	5
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	0	1
Día libre por cumpleaños (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	183	193
Medio día flexible (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	184	212
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización (5 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	72	77
Kits escolares (cantidad de kits entregados)	187	200
Semana flex por adaptación escolar (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	5	4
Día flex por actos escolares por cada hijo (cantidad de días solicitados)	13	51

Total de horas de capacitación	2020	2021	2022
Total de horas de capacitación	2.595	10.621	5.350

Por género

Hombres	1.234	5.151	2.879
Mujeres	1.361	5.470	2.471

Por locación

En Casa Central	1.844	5.402	2.622
En sucursales	751	5.219	2.728

Por modalidad

Presencial	10	0	205
E-learning	2.585	10.621	5.145

Total de horas de capacitación	2020	2021	2022
Por puesto de trabajo			
Dirección	48	305	393
Gerencia	959	3166	1.048
Mandos Medios	645	674	520
Colaboradores	943	6476	3.389
Horas de capacitación en Sustentabilidad⁽¹⁾	25	40,5	750

(1) La diferencia en la cantidad de horas entre 2021 y 2022 se debe a que en 2021 el foco de la capacitación en sustentabilidad estuvo puesto en el Comité de Dirección, gerentes y el Grupo Operativo del Reporte. En cambio, en 2022 se desarrollaron capacitaciones con alcance a un grupo más amplio de colaboradores.

Promedio de horas de capacitación por persona	2020	2021	2022
Promedio de horas de formación por persona	7,7	30,7	14,3

Por género

Promedio de horas de formación por mujer	6,9	27,5	11,7
Promedio de horas de formación por hombre	8,8	35,0	17,5

Por categoría profesional

Promedio de horas de formación por Alta Gerencia (Comité de Dirección)	5,3	43,6	49,1
Promedio de horas de formación por Nivel Gerencial	40,0	126,6	41,9
Promedio de horas de formación por Mandos Medios	14,3	16,9	12,6
Promedio de horas de formación por Comerciales y Administrativos	3,6	23,6	11,3

Evaluación de desempeño	2021	2022
Empleados evaluados en su desempeño	65%	65%
Por género		
Empleadas mujeres evaluadas en su desempeño	61%	62%
Empleadas hombres evaluadas en su desempeño	68%	64%
Por categoría profesional		
Empleados de Alta Gerencia (Comité de Dirección) evaluados en su desempeño	100%	100%
Empleados de Nivel Gerencial evaluados en su desempeño	72%	48%
Empleados de Mandos Medios evaluados en su desempeño	82%	63%
Empleados Comerciales y Administrativos evaluados en su desempeño	62%	67%

Evaluaciones a asociados	2020	2021	2022
Evaluaciones de desempeño enviadas	3.443	3.689	3.999
Evaluaciones de desempeño recibidas	124	146	113
Cantidad de asociados premiados	74	80	62

Gestión de sustentabilidad	2020	2021	2022
Inversión en sustentabilidad (en pesos)	11.051.462	16.755.987	20.030.782
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	404.832	164.775	175.928

Resultados “Entrelazados” - Voluntariado corporativo	2020	2021	2022
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ⁽¹⁾	404.832	164.775	175.928
Cantidad total de horas de voluntariado	566	371	108
Porcentaje de empleados involucrados	17%	17%	11%
Cantidad de empleados con rol activo	54	60	40
Gerentes y Directores	2	2	6
Mandos Medios	6	3	3
Personal no jerárquico	46	55	31
Cantidad de voluntarios capacitados	18	25	16
Participantes en actividades de formación laboral	-	1.055	193

(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” - Personas con discapacidad	2020	2021	2022
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	10	20	30
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del Programa en 2004	1.239	1.259	1289
Total de talleres para personas con discapacidad	5	3	3
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	90	45	32
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	40	16	14
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	7	6	7
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	223	224	224

Resultados “Juntos por los jóvenes”	2020	2021	2022
Cantidad de jóvenes entrevistados	318	337	53
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	30	22	10
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	1.133	847	143
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	13.614	14.461	14.604
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	2	1	0
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	6	6	3
Cantidad de provincias involucradas	3	3	3
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	162	286	82
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	48	60	40

Resultados “Sin fronteras”	2020	2021	2022
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	52	43	0
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	867	910	910
Cantidad de actividades de formación dictadas	4	4	0
Cantidad de refugiados entrevistados	4	12	6
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	20	63	0
Cantidad de voluntarios	8	17	0

Resultados “Con las mujeres, por la equidad”	2020	2021	2022
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	56	0	0
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	2	0	0
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	12	0	0
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	3	0	0
Mujeres participantes desde 2007	-	+750	+750

Resultados “Mayores Talentos. Valorando la experiencia”	2020	2021	2022
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	7	12	5
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	172	97	37
Cantidad de adultos mayores de 45 años entrevistados por ManpowerGroup	24	0	0
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	46	94	18
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	12	25	9

Resultados “Orgullosos de nuestra diversidad”	2020	2021	2022
Cantidad capacitaciones sobre diversidad sexual realizadas	0	0	5
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las capacitaciones	0	0	0
Cantidad de acciones de reinserción laboral realizadas	0	0	5
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las acciones de reinserción laboral	0	0	0
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ que consiguieron trabajo	0	0	5
Cantidad de horas de voluntariado	0	0	0
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	0	0	0

Resultados “Consultoría en diversidad”	2020	2021	2022
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	337	360	504
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	6	24	16
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ⁽¹⁾	3	5	15
Empresas reconocidas como socias en la inclusión	20	17	38
Empresas reconocidas como socias en la inclusión desde 2008	330	340	377

(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	2020	2021	2022
Cantidad			
Total	676 ⁽¹⁾	1.145	1.072
Pago a Proveedores (en pesos)			
TOTAL	318.741.714	754.638.866	1.417.748.061
COTECOSUD S.A.S.E.	233.587.863	563.063.871	1.051.632.100
BENEFITS S.A.	68.320.901	142.225.245	292.549.554
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	2.979.305	4.070.430	3.513.550
SALESPower S.A.	13.853.645	45.279.320	70.052.857

PROVEEDORES	2020	2021	2022
Proveedores locales			
Porcentaje de compras a proveedores locales sobre el total de compras a proveedores de la compañía	99,20%	99,98%	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	2021	2022
Buenos Aires y CABA	92,22%	88,71%
Mendoza	2,53%	2,97%
Santa Fé	0,41%	0,66%
San Luis	0,37%	0,82%
Córdoba	0,33%	0,33%
Tucumán	2,61%	4,48%
Salta	0,40%	0,18%
Chubut	0,03%	0,18%
Neuquén	0,30%	0,25%
San Juan	0,29%	0,15%
Río Negro	0,20%	0,15%
Misiones	0,03%	0,04%
Entre Ríos	0,04%	0,72%
Corrientes	0,10%	0,10%

Proveedores gestionados localmente % de facturas procesadas por provincia		
Provincia	2021	2022
Jujuy	0,05%	0,05%
Chaco	0,01%	0,11%
Santiago del Estero	0,04%	0,07%
La Pampa	0,02%	0,02%
Tierra del Fuego	0,00%	0,01%

CLIENTES EN CIFRAS	2020	2021	2022
Cantidad de clientes ⁽¹⁾	1.086	1.175	1.386

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

Perfil de nuestros clientes		2022
Cientes por tamaño de empresas		
PyMEs		51%
Grandes Empresas		49%

Perfil de nuestros clientes			
	2020	2021	2022
Presencia de nuestras empresas cliente			
Interior del país	43,0%	40,0%	38,1%
Área Metropolitana de Buenos Aires	46,9%	49,8%	52,4%
Cientes con participación en ambas categorías	10,1%	10,2%	9,5%

Encuesta de Satisfacción de Clientes (NPS)								
	2021				2022			
	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre
Muestra	604	655	683	634	436	672	607	597
Promotores ⁽¹⁾	77,4%	73,33%	77,44%	70,37%	69,30%	72,73%	77,27%	80,92%
Detractores ⁽²⁾	18,5%	3,33%	0,75%	5,56%	2,63%	7,14%	5,11%	2,63%
NPS ⁽³⁾	73,39%	70%	76,69%	64,81%	66,67%	65,58%	72,16%	78,29%

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.

Perfil de nuestros clientes por especializaciones	2021	2022
Industrias Manufactureras	41,65%	35,50%
Retail	21,28%	23,40%
Automotriz	15,67%	20,10%
Laboratorios	6,59%	4,00%
Financiera & Otros Servicios	4,87%	3,80%
Construcción	3,73%	5,10%
Minería	3,05%	2,80%
Logística	1,70%	1,40%
Rurales	0,55%	0,40%
Hospitalidad	0,41%	3,00%
Petróleo, Gas, Energía y Agua	0,32%	0,40%
Telecomunicaciones	0,19%	0,10%

Atención al Cliente	2020	2021	2022
Key account manager	13	13	12
Ejecutivos de clientes	27	33	29
Ejecutivos de ventas	8	1	3

ASOCIADOS EN CIFRAS	2020	2021	2022
Número de Asociados	8.449	8.691	9.305
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	27.668	34.239	46.747
Cantidad de horas trabajadas por asociados	(1)	15.089.495	15.770.045
Cantidad de asociados provenientes de programas de diversidad e inclusión	-	32	82
Centro de capacitación y desarrollo			
Cantidad de cursos online	600	1.229	1.229
Por género			
Mujeres	-	-	2.878
Hombres	-	-	6.427
Por edad			
Hasta 35 años	-	-	N\D
Entre 36 a 45 años	-	-	N\D
Entre 46 a 55 años	-	-	N\D
Más de 56 años	-	-	N\D
Otros indicadores			
Cantidad de asociados con discapacidad	-	-	25
Cantidad de asociados extranjeros	-	-	672

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

Indicadores de Salud y Seguridad Asociados	2020	2021	2022
Indicadores de seguridad			
	Total	Total	Total
Cantidad de accidentes registrados	227	351	159
Días perdidos por accidentes	7.687	6.385	3.716
Duración media de los accidentes registrados ⁽¹⁾	34,01	18,19	23,37
Tasa de frecuencia ⁽²⁾	17,69	23,26	10,08
Tasa de gravedad ⁽³⁾	601,67	423,14	235,63
Tasa de accidentes ⁽⁴⁾	2,99	4,04	1,70
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0
Indicadores de salud			
Horas perdidas por enfermedad	158.037	237.195	74.396
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ⁽⁵⁾	1,74	2,27	0,70
Tasa de enfermedad ⁽⁶⁾	1,24	0,04	0,4

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).

- (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

Asociados - Tipos de lesiones 2022:

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).

Encuesta de Satisfacción de Asociados (NPS)								
	2021				2022			
	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre
Muestra	6.514	6.679	6.058	6.433	7.014	6.619	6.743	6.810
Promotores ⁽¹⁾	79,7%	80,20%	83,23%	81,77%	77,75%	79,67%	82,85%	83,75%
Detractores ⁽²⁾	7%	5,98%	5,96%	8,89%	8,37%	7,61%	6,95%	5,92%
NPS ⁽³⁾	72,66%	74,3%	77,27%	72,86%	69,38%	72,06%	75,90%	77,83%

(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.

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2020		2021		2022	
	Total	Emisiones (Ton de CO ₂ eq)	Total	Emisiones (Ton de CO ₂ eq)	Total	Emisiones (Ton de CO ₂ eq)
Alcance 1: emisiones directas						
Gas natural (m3) ⁽¹⁾	1.054	1,99	788	1,49	3.149	5,95
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km) ⁽²⁾						
Nafta	242.141	57,50	223.092	52,97	279.803	66,44
Diesel	54.751	15,32	59.770	16,72	56.676	15,86
Alcance 2: emisiones indirectas al generar de energía eléctrica ⁽³⁾						
Energía eléctrica (KWh)	264.162,85 ⁽⁴⁾	122,45	203.895,30	87,30	275.958,00	126,64
Alcance 3: otras emisiones indirectas ⁽²⁾						
Viajes en avión (tramos recorridos en km)						
Tramos h/452 km	0	0	0	0	0	0
Tramos h/1600 km	35.952	3,49	3.900	0,38	117.344 ⁽⁷⁾	11,38
Tramos mayores de 1600km	67.205	7,61	10.902	1,23	99.511 ⁽⁷⁾	11,26
Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo (tramos recorridos en km) ⁽⁵⁾						
Traslados	87.100	12,57	25.568,55	3,66 ⁽⁶⁾	834.800,17 ⁽⁶⁾	119,34

(1) Emisiones de CO₂ calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for stationary combustion Version 4.1". En 2021 tuvimos una reactivación paulatina post pandemia. En 2022 se reactivaron negocios en forma habitual. Los datos de 2021 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior, debido a errores de cálculo.

(2) Emisiones de CO₂ calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.6". Los datos de 2021 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior, debido a errores de cálculo.

(3) Cálculo del Factor de Emisión de CO₂ de la Red Argentina de Energía Eléctrica, años 2019 (para 2020 y 2021) y 2021 (para 2022) 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 y 2022, 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 y 2022.

(7) En 2021 solo se realizaron 5 viajes ya que era una reactivación paulatina post pandemia. En 2022 se reactivaron negocios en forma habitual. Todos los viajes son mayormente nacionales.

Intensidad energética ⁽¹⁾	2020	2021	2022
Intensidad de energía eléctrica (kwh/empleado)	783,87	589,29	737,86
Intensidad energética de gas (m3/empleado) ⁽²⁾	3,13	2,28	8,42
Intensidad energética de combustibles – flota automotriz (kms/empleado) ⁽²⁾	880,99	817,52	899,68

(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.

(2) Los datos de 2021 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior, debido a errores de cálculo.

Intensidad de emisiones ⁽¹⁾	2020	2021	2022
Intensidad de emisiones (Ton de CO ₂ eq por empleado) Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. Se toma como denominador a empleados a tiempo completo ⁽²⁾	0,66	0,47	0,95

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

(2) Los datos de 2021 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior, debido a errores de cálculo en el consumo y emisiones de gas natural.

Consumo de recursos	2020	2021	2022
Reciclado de papel (en kilos)	42.769 ⁽¹⁾	1 ⁽²⁾	1
Compra de papel en resmas (en kilos) ⁽³⁾	524,12	- ⁽⁴⁾	-
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	1,43	- ⁽⁴⁾	-
Compra de papel sanitario (en kilos)	103	64 ⁽²⁾	108 ⁽²⁾
Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAE) (en kilos)	595,90	570	194,4
Unidades de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) donados a Fundación Equidad	-	103	107
Unidades de mobiliario donado	-	153	21
Consumo de agua (m3)	1.242,27 ⁽⁵⁾	6.292,00 ⁽⁶⁾	6.724,58

(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) Los datos de 2021 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior, debido a un cambio en la metodología de cálculo.

Residuos 2022 (en Kg)	Orgánicos (basura)	Reciclables
Sucursal C.A.B.A.	660	300
Casa Central	254,4	319,2
Gualeduaychú	N/D	12
Total	914,4	631,2

Pacto Mundial de Naciones Unidas

Desde 2004 estamos públicamente comprometidos con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

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 2022 y desafíos 2023

Objetivos 2022	Cumplimientos
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.	Se realizó un taller con más de 270 líderes y comerciales participantes a nivel regional con una consultora. Además, durante el año se realizaron 4 capacitaciones para todos los colaboradores de la región para dar a conocer la nueva estrategia ASG.
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.	Se lanzó la Certificación en Diversidad e Inclusión LATAM, en dos idiomas, portugués y español para toda la organización, inclusive a los nuevos ingresos desde el proceso de onboarding.
Especializar a equipos de reclutamiento en selección de candidatos con discapacidad.	Se llevaron adelante dos capacitaciones de Concientización en Discapacidad y Herramientas de Selección para personas con discapacidad a toda la operación destinada a realizar procesos de reclutamiento y selección.
Trabajar a nivel regional en programas e iniciativas que contribuyan a fortalecer la salud física, mental y emocional de los colaboradores.	Fomentamos y participamos en charlas sobre salud mental, diversidad sexual, prevenciones de enfermedades masculinas, uso de las pantallas en niños y adolescentes, charla de prevención de cáncer de mama.
CLIENTES	
Implementar un newsletter quincenal dirigido a clientes para compartir información de interés sobre el mercado laboral.	Realizamos comunicados periódicos y compartimos nuestras investigaciones con los clientes con información relevante y actualizada sobre las tendencias del mundo del trabajo.
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.	Generamos 9 eventos presenciales y webinar con la finalidad de seguir compartiendo tendencias sobre el mercado laboral e intercambiar buenas prácticas entre todos.
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.	Se lanzó el bot de viña, con el objetivo de facilitar el ingreso y las gestiones administrativas necesarias para el desarrollo de sus actividades y asignaciones.

Objetivos 2022	Cumplimientos
ASOCIADOS Y CANDIDATOS	
Desarrollar e implementar un nuevo canal de reclutamiento para candidatos y asociados, donde podrán conocer por rubro las ofertas laborales disponibles.	Si bien no logramos avanzar con el cumplimiento de este objetivo, tenemos previsto desarrollarlo durante 2023.
Realizar mejoras de la usabilidad de nuestra Comunidad ManpowerGroup para poder brindarle una mejor experiencia al usuario en sus gestiones.	Se trabajó sobre la respuesta de la comunidad ManpowerGroup para mejorar la experiencia y usabilidad de la plataforma.
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 2021.	Si bien no logramos avanzar con el cumplimiento de este objetivo, tenemos previsto desarrollarlo durante 2023.
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.	En 2022 nuestro Director General asumió como vocal en el Consejo de Administración de Junior Achievement. A su vez, profundizamos el trabajo conjunto sumándonos a las practicas educativas (ACAP).
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.	Se trabajó en la formación y capacitación de los colaboradores de la operación en procesos de reclutamiento inclusivo para aumentar la inclusión laboral de los participantes de diferentes programas.
AMBIENTE	
Evaluar mecanismos que nos permitan obtener mayor información acerca de nuestra huella ambiental vinculada a la gestión de residuos.	Durante 2022 implementamos acciones de medición de residuos en las zonas con mayor volumen de colaboradores e impacto.

Desafíos 2023

EMPLEADOS

- Ampliar la cartera de beneficios con foco en salud, bienestar y flexibilidad.
- Implementar el programa de Sponsorship de mujeres a nivel LATAM con aquellas que formen parte del programa de talentos.
- Adaptar nuestra herramienta de Gestión de Desempeño para incluir dentro de la misma la posibilidad de abordar “conversaciones de carrera” entre el colaborador y su líder.

CLIENTES

- Desarrollar un proyecto que permita mejorar la experiencia de los clientes a nivel nacional, para la obtención de información y que a su vez optimice la cobertura de los procesos.
- En pos de una transformación/estandarización de procesos regional, adoptar un nuevo sistema de reclutamiento y de gestión para nuestra marca de tecnología Experis, que permita mejorar los tiempos y métricas de reclutamiento, con informes de salarios actualizados.
- Avanzar en el rediseño del Portal para clientes.

ASOCIADOS Y CANDIDATOS

- Desarrollar una nueva app “Comunidad ManpowerGroup” para mejorar el funcionamiento y la experiencia de los/las asociados/as.
- Implementar un cambio de estrategia en el Instagram de Manpower, con foco en candidatos y asociados, brindando información relevante y búsquedas para cubrir con mayor rapidez las demandas de la operación.

PROVEEDORES

- Generar visitas presenciales a los proveedores, las que se vieron interrumpidas por la pandemia.
- Implementar la herramienta de autodiagnóstico en sustentabilidad con los proveedores.
- Retomar el proceso de Encuesta de Evaluación de Desempeño de proveedores.

COMUNIDAD Y GOBIERNO

- Desarrollar el programa “Construyendo Puentes” en toda la región LATAM para ampliar el alcance de clientes reconocidos como “Socios en la Inclusión”.

AMBIENTE

- Implementar un proceso que permita agilizar el relevamiento de nuestro consumo de recursos, permitiendo una mayor precisión en el cálculo de nuestra huella de carbono.

SUSTENTABILIDAD

- Generar un tablero de control ASG con indicadores materiales que nos permitan dar cuenta de nuestra gestión en materia de sustentabilidad y su impacto en cada uno de los públicos.



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

Queremos escuchar las opiniones de nuestros grupos de interés este Reporte y nuestra gestión con foco en ASG. Por eso los 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