



Trabajando para cambiar el Mundo

Reporte ASG 2023 | Informe técnico y de resultados

Alcance del Reporte ASG 2023

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 2023.

Esta publicación, que corresponde a su 18° edición, se elaboró “de conformidad” con los Estándares GRI.

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.

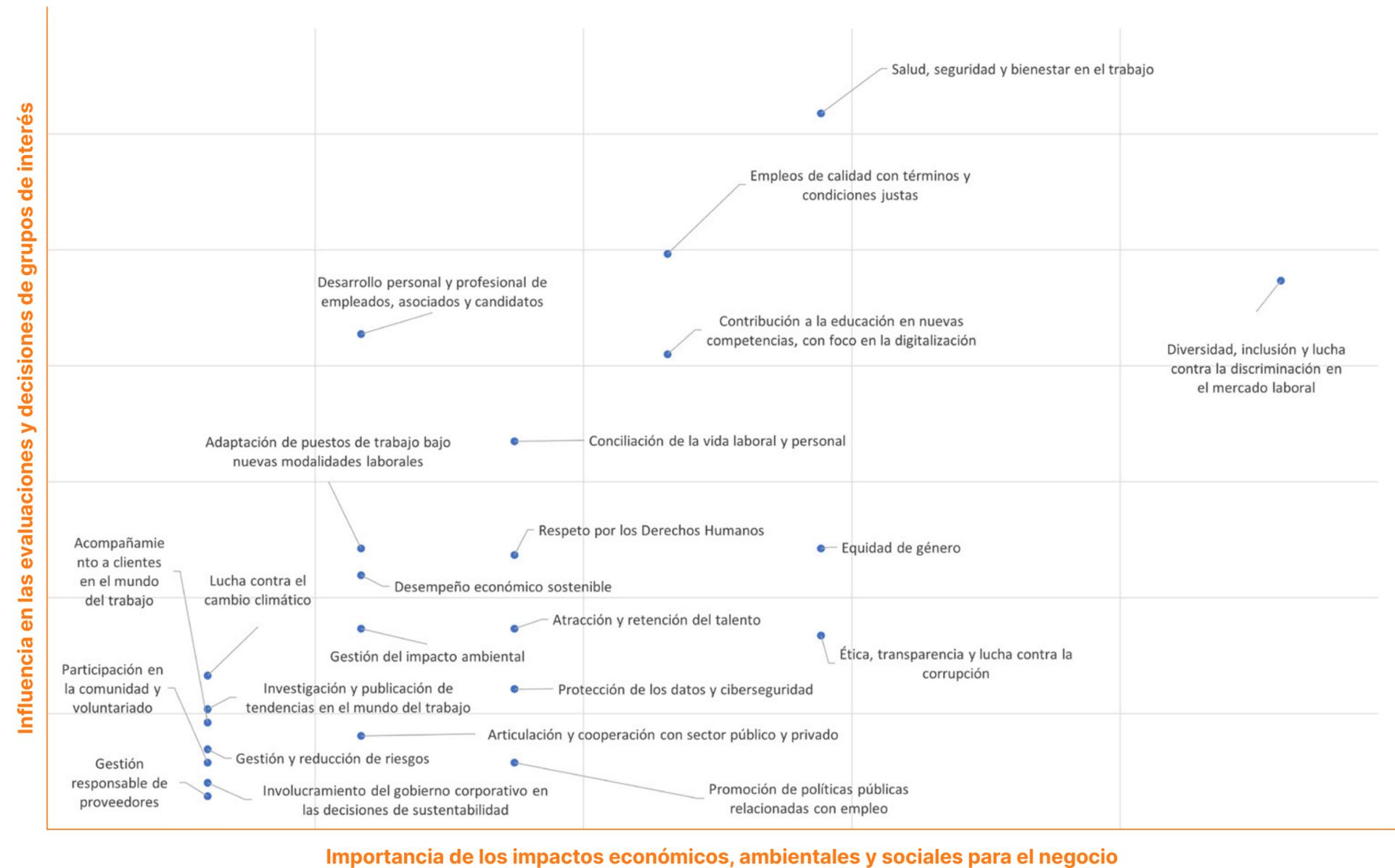
Análisis de materialidad

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



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 2016 GRI 202: Presencia en el mercado 2016 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 el 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, Asociados
Adaptación de puestos de trabajo con nuevas modalidades laborales	Tema material propio	Colaboradores, Candidatos, 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

El Reporte ASG 2023 fue elaborado de conformidad con los Estándares 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 2023.

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: 35	El período del informe abarca de enero a diciembre de 2023 y se presenta de forma anual. Fecha de publicación: septiembre 2024			
	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: 20-21; 27; 29	No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad de la empresa ni su cadena de suministro			
	2-7 Empleados	IT: 20-21	No contamos con empleados por horas no garantizadas.			8.5, 10.3
2-8 Trabajadores que no son empleados	IT: 20-21				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 ingresar en: https://www.manpowergroup.com.ar/acerca-de-manpowergroup . Todos los miembros del Comité de Dirección tienen cargos ejecutivos, y no hay miembros independientes. Los grupos de interés de la empresa están representados a través de los miembros del Comité quienes responden a sus expectativas y necesidades. No hay miembros externos a la empresa dentro de este órgano. El Comité de Ética cuenta con 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; 32-34	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.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-15 Conflictos de interés	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo/Ética y Compliance	Contemplando 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	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 2023 no hubo preocupaciones críticas a destacar.		
	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 seis 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

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2					
Contenidos Generales 2021					
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: 35				16.3
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas			Durante 2023 en ManpowerGroup Argentina recibimos un total de 53 inspecciones, de las cuales 3 corresponden a la AFIP; 22 a cuestiones laborales; 8 inspecciones de Seguridad e Higiene; 5 inspecciones de Obra Social y 16 inspecciones sindicales. Se abonaron \$5.061.642,40 entre ajustes y multas (7).		
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				

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					

GRI 2	Participación de los grupos de interés				
Contenidos Generales 2021					
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Social/Empleo para candidatos y asociados	El 25% de los empleados y el 100% de los asociados se encuentran 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	IT: 3-4			
Temas materiales 2021	3-2 Lista de temas materiales	IT: 3-4	No se produjeron cambios significativos en el alcance y cobertura en función a los Reportes de Sustentabilidad anteriores.		

TEMAS MATERIALES

Equidad de género

GRI 3	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Trabajo decente Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género			
Temas materiales 2021		IT: 3-4; 32-34			
GRI 202	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 2,37 para los empleados hombres y 2,06 para las mujeres. No se realiza esta medición para asociados.		5.1, 8.5
Presencia en el mercado 2016					
GRI 405	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 0,86 para las mujeres (0,98 Alta Dirección; 0,85 colaborador; 0,84 gerente y 0,92 mandos medios). El ratio para los hombres es de 0,88 (0,97 Alta Dirección; 0,89 colaborador; 0,80 gerente y 0,88 mandos medios).		5.1, 8.5, 10.3
Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016					

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					

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; 32-34			
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno Corporativo/Gobierno Corporativo Social/Promoción de la agenda de género IT: 20-21			5.1, 5.5, 8.5
GRI 202 Presencia en el mercado 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 2023.		5.1, 8.8

Conciliación de la vida laboral y personal

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Trabajo decente Social/Promoción de la agenda de género Social/Desarrollo de colaboradores IT: 3-4; 32-34			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	Social/Desarrollo de colaboradores IT: 23	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	Social/Promoción de la agenda de género Social/Desarrollo de colaboradores IT: 23	Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.		5.1, 5.4, 8.5

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021	Contenidos sobre los temas materiales				

Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 3-4; 32-34			
GRI 404 Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 24			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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 3-4; 32-34			
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 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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	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	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

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	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: 23; 29	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 2023, 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: 23; 29	Tanto para colaboradores como para asociados, los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son los trastornos musculoesqueléticos.		8.8, 16.1
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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 3-4; 32-34			
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 24			4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
GRI 404 Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados			8.2,8.5

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
Empleos de calidad con términos y condiciones justas					
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados Gobierno Corporativo/Trabajo decente	IT: 3-4; 32-34		
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	IT: 22		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	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	IT: 3-4; 32-34		
Participación en la comunidad y voluntariado					
GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género	IT: 3-4; 32-34		
GRI 413 Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género	IT: 25-26		
	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	Gobierno Corporativo/Trabajo decente	IT: 3-4; 32-34		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
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	Social/Desarrollo de colaboradores IT: 3-4; 32-34			
Lucha contra el cambio climático					
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; 32-34			
GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 30	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	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 30			8.4, 12.2, 13.1
	302-3 Intensidad energética	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 30			8.4, 12.2, 13.1
	302-4 Reducción del consumo energético	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 30			8.4, 12.2, 13.1

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 302 Energía 2016	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
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Ambiente/Emisiones de gases de efecto Invernadero	IT: 30		12.4, 13.1
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Ambiente/Emisiones de gases de efecto Invernadero	IT: 30		12.4, 13.1
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Ambiente/Emisiones de gases de efecto Invernadero	IT: 30		12.4, 13.1
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Ambiente/Emisiones de gases de efecto Invernadero	IT: 30		13.1
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Ambiente/Emisiones de gases de efecto Invernadero	IT: 30		13.1

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 305 Emisiones 2016				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
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)				
	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; 31-34		
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; 32-34		
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; 32-34		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
	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 anticorrupción. 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; 32-34			
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; 32-34			
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; 32-34			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 204 Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 27			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; 32-34			
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; 32-34			
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	IT: 20			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

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 201 Desempeño económico 2016	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; 32-34			
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; 32-34			
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; 32-34			
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	2022	2023
Resultados Financieros (en millones de pesos)		
Activos	6.162,3	16.047,4
Ventas totales	22.359,0	53.852,6
Gastos de Administración y comerciales	2.139,5	5.058,3
Gastos Publicidad	56,4	106,8
Resultado Neto	1.128,3	1.179,50
Capital Social	386,3	720,5
Patrimonio Neto	1.442,3	3.075,60
Total Impuestos pagados en Argentina	3.688,3	7.916,00

EMPLEADOS EN CIFRAS CAPITAL HUMANO	2022	2023
Cantidad de empleados	374	371
Por categoría:		
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	8	8
Nivel Gerencial	25	25
Mandos Medios	41	44
Comerciales y Administrativos	300	294
Por Edad:		
Hasta 35 años	143	142
Entre 36 a 45 años	154	136
Entre 46 a 55 años	61	73
Más de 56 años	16	20

EMPLEADOS EN CIFRAS CAPITAL HUMANO	2022	2023
Por tipo de contrato:		
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	0
Part Time: Eventual	0	1
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	356	362
Tiempo completo: Eventual	18	8
Antigüedad promedio (en años):		
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	16,55	17
Nivel Gerencial	14,68	14,16
Mandos Medios	13,71	12,7
Comerciales y Administrativos	6,33	6,04

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2022	2023
Por Género:		
Total Hombres	164	164
Total Mujeres	210	207
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	5	5
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	3	3
Nivel Gerencial: Hombres	13	13
Nivel Gerencial: Mujeres	12	12
Mandos Medios: Hombres	22	26
Mandos Medios: Mujeres	19	18
Comerciales y Administrativos: Hombres	124	120
Comerciales y Administrativos: Mujeres	176	174

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2022	2023
Otros Indicadores:		
Sueldos (en pesos)	1.024.745.050	2.444.340.104
Cargas Sociales (en pesos)	223.767.529	542.841.442
Empleados mayores de 45 años	20,59%	25,07%
Empleados con discapacidad (porcentaje)	1,07%	1,08%
Empleados con discapacidad (cantidad)	4	4
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	224	224
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	94	94
Empleados que son refugiados o migrantes	19	23

POR TIPO DE EMPLEO Y GÉNERO	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	0	0	0
Part Time: Eventual	0	0	0	1
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	159	197	164	198
Tiempo completo: Eventual	5	13	0	8

EDAD POR CATEGORÍA	Hasta 30 años		De 30 a 50 años		Más de 50 años	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	4	4	4	4
Nivel Gerencial	0	0	21	20	4	5
Mandos Medios	0	0	37	38	4	6
Comerciales y Administrativos	53	68	214	198	33	28

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Contrato a tiempo indeterminado		Contrato eventual	
	2022	2023	2022	2023
Casa Central	179	175	4	5
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	85	97	10	1
Gran Buenos Aires y NE	36	33	2	0
Norte	22	26	1	1
Sur	34	31	1	2

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Part time	Tiempo completo	Part time	Tiempo completo
	2022		2023	
Casa Central	0	183	1	179
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	0	95	0	98
Gran Buenos Aires y NE	0	38	0	33
Norte	0	23	0	27
Sur	0	35	0	33

Nuevos empleados contratados	2022 (cant)	2022 (%)	2023 (cant)	2023 (%)
TOTAL	113	30,21%	78	21,02%
Por género				
Femenino	67	31,90%	44	21,26%
Masculino	46	28,05%	34	20,73%
Por edad				
Hasta 30 años	37	69,81%	32	47,06%
De 30 a 50 años	73	26,45%	42	16,15%
Más de 50 años	3	6,67%	4	9,30%
Por región				
Casa Central	41	22,78%	34	18,89%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	41	43,16%	23	23,47%
Gran Buenos Aires y NE	11	28,95%	8	24,24%
Norte	11	47,83%	4	14,81%
Sur	9	25,71%	9	27,27%

Bajas del Personal	2022	2023
Total	84	78
Por Género		
Mujeres	56	45
Hombres	28	33
Por Edad		
Menores de 30 años	34	22
Entre 30 y 50 años	45	53
Mayores de 50 años	5	3

Rotación del Personal	2022	2023
Índice de Rotación Total	22,46%	21,02%
Índice de Rotación no deseada	14,44%	11,59%
Por Género		
Mujeres	26,67%	12,56%
Hombres	17,07%	10,37%
Por Edad		
Menores de 30 años	45,28%	22,06%
Entre 30 y 50 años	9,78%	10,00%
Mayores de 50 años	6,67%	4,65%

Rotación del Personal	2022	2023
Por Región		
Casa Central	10,70%	11,11%
Sucursales	11,76%	12,04%
Total de Movimientos		
Ingresos Temporarios	29	18
Ingresos permanentes	84	60
Promociones	15	9
Efectivizaciones	22	13
Nuevos empleados contratados	113	78
Porcentaje de rotación total (nivel gerencial para arriba)	1%	6%
Porcentaje de rotación voluntaria (nivel gerencial para arriba)	0%	6%
Promociones – Hombres	66,67%	55,00%
Promociones – Mujeres	33,33%	45,00%

Indicadores de Salud y Seguridad de empleados	2022	2023
Indicadores de seguridad		
Cantidad de accidentes registrados	2	0
Días perdidos por accidentes	59	0
Duración media de los accidentes registrados (i)	29,5	0
Tasa de frecuencia (ii)	0,0094	0
Tasa de gravedad (iii)	0,0277	0
Tasa de accidentes (iv)	0,0534	0
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0
Indicadores de salud		
Horas perdidas por enfermedad	7.240	4.760
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (v)	0,80	0,86
Tasa de enfermedad (vi)	0,034	0,022
Tasa de ausentismo	1,09	0,6

(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		2023	
Cantidad de empleados	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de regreso al trabajo (1)	100%	100%	100%	100%
a. N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento.	7	5	5	4
b. N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento.	7	5	5	4
Tasa de retención (2)	100%	100%	100%	100%
c. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado.	6	3	7	5
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	7	5

(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	2022	2023
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	5	3
Licencia por paternidad extendida (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	5	4
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	1	0
Día libre por cumpleaños (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	193	242
Medio día flexible (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	212	266
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización (5 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	77	79
Kits escolares (cantidad de kits entregados)	200	200
Semana flex por adaptación escolar (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	4	15
Día flex por actos escolares por cada hijo (cantidad de días solicitados)	51	42
Días Off Colaboradores/as (3 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	-	180
Días Off Colaboradores/as (3 días) (cantidad de días solicitados)	-	309
Kits universitarios (cantidad de kits entregados)	-	100

Capacitación	2022	2023
Total de horas de capacitación	5.350	5.801
Por género		
Hombres	2.879	2.610
Mujeres	2.471	3.191
Por locación		
En Casa Central	2.622	3.985,3
En sucursales	2.728	1.815,7
Por modalidad		
Presencial	205	532
E-learning	5.145	5.269
Por puesto de trabajo		
Dirección	393	411
Gerencia	1.048	1.123
Mandos Medios	520	543
Colaboradores	3.389	3.724
Horas de capacitación en Sustentabilidad ¹	750	54 ²

Promedio de horas de capacitación por persona	2022	2023
Promedio de horas de formación por persona	14,3	14,1
Por género		
Promedio de horas de formación por mujer	11,7	13,93
Promedio de horas de formación por hombre	17,5	17,78
Por categoría profesional		
Promedio de horas de formación por Alta Gerencia (Comité de Dirección)	49,1	51,3
Promedio de horas de formación por Nivel Gerencial	41,9	44,9
Promedio de horas de formación por Mandos Medios	12,6	12,3
Promedio de horas de formación por Comerciales y Administrativos	11,3	12,6

Evaluación de desempeño	2022	2023
Empleados evaluados en su desempeño ³	65%	71%
Por género		
Empleadas mujeres evaluadas en su desempeño	62%	63%
Empleados hombres evaluados en su desempeño	64%	46%
Por categoría profesional		
Empleados de Alta Gerencia (Comité de Dirección) evaluados en su desempeño	100%	100%
Empleados de Nivel Gerencial evaluados en su desempeño	48%	62%
Empleados de Mandos Medios evaluados en su desempeño	63%	84%
Empleados Comerciales y Administrativos evaluados en su desempeño	67%	81%

(3) El porcentaje no contempla las evaluaciones de los niveles gerenciales ni superiores, estos tienen otro tipo de evaluación.

Evaluaciones a asociados	2022	2023
Evaluaciones de desempeño enviadas	3.999	11.843
Evaluaciones de desempeño recibidas	113	861
Cantidad de asociados premiados	62	108

(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.

(2) La disminución en la cantidad de horas fue debido a que en 2022 se dictó a nivel LATAM una capacitación por el lanzamiento de la nueva Estrategia ASG.

Gestión de sustentabilidad	2022	2023
Inversión en sustentabilidad (en pesos)	20.030.782	41.978.275
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	175.928	619.110

Resultados "Entrelazados" - Voluntariado corporativo	2022	2023
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ¹	175.928	619.109,84
Cantidad total de horas de voluntariado	108	183
Porcentaje de empleados involucrados	11%	22%
Cantidad de empleados con rol activo	40	81
Gerentes y Directores	6	7
Mandos Medios	3	15
Personal no jerárquico	31	59
Cantidad de voluntarios capacitados	16	23
Participantes en actividades de formación laboral	193	759

(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	2022	2023
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	30	53
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del Programa en 2004	1289	1.346
Total de talleres para personas con discapacidad	3	0
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	32	0
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	14	0
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	7	0
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	224	224

Resultados "Juntos por los jóvenes"	2022	2023
Cantidad de jóvenes entrevistados	53	84
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	10	16
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	143	1.332
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	14.604	15.936
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	0	40
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	3	5
Cantidad de provincias involucradas	3	14
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	82	150
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	40	55

Resultados "Sin fronteras"	2022	2023
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	0	0
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	910	910
Cantidad de actividades de formación dictadas	0	0
Cantidad de refugiados entrevistados	6	0
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	0	0
Cantidad de voluntarios	0	0

Resultados "Con las mujeres, por la equidad"	2022	2023
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	0	38
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	0	5
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	0	15
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	0	11
Mujeres participantes desde 2007	+750	+780

Resultados "Mayores Talentos. Valorando la experiencia"	2022	2023
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	5	6
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	37	87
Cantidad de adultos mayores de 45 años entrevistados por ManpowerGroup	0	19
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	18	24
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	9	15

Resultados "Orgullosos de nuestra diversidad"	2022	2023
Cantidad capacitaciones sobre diversidad sexual realizadas	5	0
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las capacitaciones	0	0
Cantidad de acciones de reinserción laboral realizadas	5	0
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las acciones de reinserción laboral	0	0
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ que consiguieron trabajo	5	3
Cantidad de horas de voluntariado	0	0
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	0	0

Resultados "Consultoría en diversidad"	2022	2023
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	504	750
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	16	35
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ¹	15	14
Empresas reconocidas como socias en la inclusión	38	27
Empresas reconocidas como socias en la inclusión desde 2008	377	404

(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 ¹	2022	2023
Cantidad total	1.072	1.018
Pago a Proveedores (en pesos)		
TOTAL	1.417.748.061	3.165.915.883
COTECSUD S.A.S.E.	1.051.632.100	2.363.138.525
BENEFITS S.A.	292.549.554	629.344.735,89
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	3.513.550	5.045.693
SALESPower S.A.	70.052.857	168.386.929
Proveedores locales		
Porcentaje de compras a proveedores locales sobre el total de compras a proveedores de la compañía	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	2022	2023
Buenos Aires y CABA	88,71%	90,65%
Mendoza	2,97%	2,15%
Santa Fé	0,66%	1,35%
San Luis	0,82%	0,83%
Córdoba	0,33%	0,36%
Tucumán	4,48%	3,51%
Salta	0,18%	0,31%
Chubut	0,18%	0,05%
Neuquén	0,25%	0,19%
San Juan	0,15%	0,12%
Rio Negro	0,15%	0,10%
Misiones	0,04%	0,02%
Entre Ríos	0,72%	0,10%
Corrientes	0,10%	0,08%
Jujuy	0,05%	0,04%
Chaco	0,11%	0,10%
Santiago del Estero	0,07%	0,02%
La Pampa	0,02%	0,01%
Tierra del Fuego	0,01%	0,00%
Santa Cruz	0,00%	0,01%

CLIENTES EN CIFRAS	2022	2023
Cantidad de clientes (1)	1.386	1.413
Cientes por tamaño de empresas		
PyMEs	51%	78%
Grandes Empresas	49%	22%

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

Perfil de nuestros clientes	2022	2023
Presencia de nuestras empresas cliente		
Interior del país	38,1%	34,9%
Área Metropolitana de Buenos Aires	52,4%	56,4%
Cientes con participación en ambas categorías	9,5%	8,7%

Perfil de nuestros clientes por especializaciones	2022	2023
Industrias Manufactureras	35,50%	29,6%
Retail	23,40%	26,4%
Automotriz	20,10%	26,6%
Laboratorios	4,00%	0%
Financiera & Otros Servicios	3,80%	3,5%
Construcción	5,10%	6,6%
Minería	2,80%	3,1%
Logística	1,40%	0,7%
Rurales	0,40%	0,4%
Hospitalidad	3,00%	2,7%
Petróleo, Gas, Energía y Agua	0,40%	0,2%
Telecomunicaciones	0,10%	0,2%

Atención al Cliente	2022	2023
Key account manager	12	13
Ejecutivos de clientes	29	27
Ejecutivos de ventas	3	2

Encuesta de Satisfacción de Clientes (NPS)	2022				2023			
	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Muestra	436	672	607	597	698	660	645	620
Promotores ¹	69,30%	72,73%	77,27%	80,92%	73,9%	80,1%	79,5%	78,5%
Detractores ²	2,63%	7,14%	5,11%	2,63%	5,5%	2,5%	2,4%	2,9%
NPS ³	66,67%	65,58%	72,16%	78,29%	68,34%	77,64%	77,14%	75,58%

(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	2022	2023
Número de Asociados	9.305	10.069
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	46.747	41.102
Cantidad de horas trabajadas por asociados	15.770.045	16.430.445
Cantidad de asociados provenientes de programas de diversidad e inclusión	82	368
Centro de capacitación y desarrollo		
Cantidad de cursos online	1.229	1.229
Género		
Mujeres	2.878	3.119
Hombres	6.427	6.950
Por edad		
Hasta 35 años	N/D	N/D
Entre 36 a 45 años	N/D	N/D
Entre 46 a 55 años	N/D	N/D
Más de 56 años	N/D	N/D
Otros indicadores		
Cantidad de asociados con discapacidad	25	53
Cantidad de asociados extranjeros	672	715

Indicadores de Salud y Seguridad de Asociados	2022	2023
Indicadores de seguridad		
Cantidad de accidentes registrados	159	199
Días perdidos por accidentes	3.716	5.344
Duración media de los accidentes registrados ²	23,37	26,85
Tasa de frecuencia ³	10,08	12,11
Tasa de gravedad ⁴	235,63	325,24
Tasa de accidentes ⁵	1,70	1,97
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0
Indicadores de salud		
Horas perdidas por enfermedad	74.396	277.447
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ⁶	0,70	2,60
Tasa de enfermedad ⁷	0,4	1,6

- (2) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes
 (3) Cantidad de accidentes/cantidad de horas trabajadas*1.000.000
 (4) Cantidad de días perdidos por accidentes/cantidad de horas trabajadas*1.000.000
 (5) Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100
 (6) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de asociados en el año.
 (7) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas trabajadas*100

Asociados - Tipos de lesiones 2022	Asociados - Tipos de lesiones 2023
60% en accidentes In Itinere, es decir durante el desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, y viceversa (lesiones, golpes).	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)	40% accidentes de trabajo (torceduras, golpes, cortes).

Encuesta de Satisfacción de Asociados (NPS)	2022				2023			
	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Muestra	7.014	6.619	6.743	6.810	8.017	7.580	7.470	6.824
Promotores ⁸	77,75%	79,67%	82,85%	83,75%	80,5%	84%	87,3%	84,8%
Detractores ⁹	8,37%	7,61%	6,95%	5,92%	6,3%	4,9%	4,1%	4,4%
NPS ¹⁰	69,38%	72,06%	75,90%	77,83%	74,21%	79,07%	83,13%	80,36%

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

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

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

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2022		2023	
	Total	Emisiones (Ton de CO ₂ eq)	Total	Emisiones (Ton de CO ₂ eq)
Alcance 1: emisiones directas				
Gas natural (m³)¹	3.149	5,95	29.918²	56,56
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km) ³				
● Nafta	279.803	66,44	301.620	71,63
● Diesel	56.676	15,86	39.990	11,19
Viajes en auto de vehículos alquilados y propios del personal (tramos recorridos en km) ^{3/4}				
● Vehículos alquilados Nafta	N/A	N/A	10.370	2,46
● Vehículos del personal Nafta	N/A	N/A	106.500	25,29
● Vehículos del personal Diesel	N/A	N/A	17.370	4,86
Alcance 2: emisiones indirectas al generar de energía eléctrica ⁵				
Energía eléctrica (KWh)	278.905,00⁶	127,99⁶	189.543	81,37
Alcance 3: otras emisiones indirectas ³				
Viajes en avión (tramos recorridos en km)				
Tramos h/452 km	0	0	1.164	0,20
Tramos h/1600 km	117.344	11,38	151.781	14,03
Tramos mayores de 1600km	99.511	11,26	91.107	7,53
Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo (tramos recorridos en km) ^{7/8}				
Traslados	834.800,17 ⁹	119,34	N/A ⁸	N/A ⁸

(1) Emisiones de CO₂ calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for stationary combustion Version 4.1".

(2) El consumo de gas en 2023 es mayor ya que se amplía el alcance de sucursales sobre las cuáles se realiza el cálculo.

(3) Emisiones de CO₂ calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.6".

(4) Esta categoría se considera de Alcance 1 ya que incluye automóviles que utilizan combustible comprado por ManpowerGroup. Se incorpora esta categoría que incluye viajes en auto al lugar de trabajo y otros viajes con motivos laborales (realizados a eventos, reuniones, entre otros).

(5) Cálculo del Factor de Emisión de CO₂ de la Red Argentina de Energía Eléctrica, años 2021 (para 2022) y 2023 (para 2023) de la Secretaría de Energía de la Nación.

(6) El dato de consumo de electricidad de 2022 fue modificado en relación a lo publicado en el Reporte anterior ya que se incluyeron consumos que no habían sido considerados con anterioridad, y por ende el total de las emisiones de CO₂eq también se ven modificadas.

(7) 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.

(8) A partir del año 2023 no se consideran viajes en transporte público y se agregan otros viajes que no son sólo al lugar de trabajo, por lo que se dejará de reportar esta categoría.

(9) Para el cálculo de los traslados de colaboradores al lugar de trabajo en 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.

Intensidad energética ⁹	2022	2023
Intensidad de energía eléctrica (kwh/empleado)	745,74 ¹⁰	510,9
Intensidad energética de gas (m3/empleado)	8,42	80,64
Intensidad energética de combustibles (kms/empleado) ¹¹	899,68	1.282,61

(9) 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.

(10) Los datos de 2022 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior debido a la actualización del consumo total de energía eléctrica.

(11) El motivo del aumento en comparación con 2022 se debe a que, a partir de 2023, consideramos como de Alcance 1 los consumos realizados por autos de alquiler o propios de los empleados que usan combustible comprado por Manpower.

Intensidad de emisiones ¹²	2022	2023
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 ¹³	0,96	0,74

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

(13) Los datos de 2022 fueron modificados en relación a lo publicado en el Reporte anterior debido a la actualización del consumo total de energía eléctrica.

Consumo de recursos	2022	2023
Reciclado de papel (en kilos)	1	1
Compra de papel en resmas (en kilos) ¹	-	-
Compra de papel resma por empleado (en kilos) ¹	-	-
Compra de papel sanitario (en kilos) ²	108	130
Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAE) (en kilos)	194,4	188
Unidades de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) donados a Fundación Equidad	107	95
Unidades de mobiliario donado	21	82
Consumo de agua (m ³)	7.152,88 ³	5.499,44

(1) No contamos con el dato asociado a las compras de cada sucursal, ya que cada una de estas se encarga de sus propias compras, a excepción de We Work u otros coworking donde nos proveen ese insumo.

(2) El dato corresponde a las oficinas en We Work.

(3) El dato de consumo de agua de 2022 fue modificado en relación a lo publicado en el Reporte anterior ya que se incluyeron consumos que no habían sido considerados con anterioridad.

Residuos (en Kg)	2022		2023	
	Orgánicos (basura)	Reciclables	Orgánicos (basura)	Reciclables
Sucursal C.A.B.A. ⁴	660	300	140	210
Casa Central	254,4	319,2	2.160	8.640
Guaquaychú	N/D	12	60	0
Villa Mercedes	0	0	0	12
Córdoba	0	0	0	120
Total	914,4	631,2	2.360	8.982

(4) Corresponden a datos de Ene-Jul 2023, puesto que luego se procedió a la mudanza de esta sucursal.

Cumplimiento de objetivos 2023 y desafíos 2024

OBJETIVO 2023	CUMPLIMIENTO
EMPLEADOS	
<p>Ampliar la cartera de beneficios con foco en salud, bienestar y flexibilidad.</p>	<p>Se contrataron membresías “Gympass” para colaboradores/as y grupo familiar, se desarrolló una Política por cuidado de niños/as menores de 4 años a nivel nacional y por gastos de teletrabajo. Además, se implementaron nuevos beneficios como 3 Días off y 6 medios días Flex para colaboradores/as, entrega de kits universitarios para colaboradores/as que se encuentren cursando carreras de grado/posgrados. Por último, se desarrolló una Plataformas de Descuentos para compras de productos del hogar – Club de Beneficios y Arcor en Casa.</p>
<p>Implementar el programa de Sponsorship de mujeres a nivel LATAM con aquellas que formen parte del programa de talentos</p>	<p>Se lanzó el Programa “Sponsoreo de Mujeres LATAM” para colaboradoras no líderes de toda la región.</p>
<p>Adaptar nuestra herramienta de Gestión de Desempeño (GDD) para incluir dentro de la misma la posibilidad de abordar “conversaciones de carrera” entre el colaborador y su líder.</p>	<p>Se realizó el desarrollo en la herramienta GDD “Conversaciones de Carrera” que se lanzará en 2024.</p>
CLIENTES	
<p>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.</p>	<p>Se implementó el proyecto ManpowerXP para mejorar la experiencia de nuestros clientes.</p>
<p>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.</p>	<p>Se trabajó con un proceso estandarizado para todo el equipo de Reclutamiento de Experis Latam. Se implementó y mejoró: el modelo de relevamiento de Perfil, el modelo de entrega de candidatos a los clientes y Bitácora de avances. Se trabajó con todo el equipo de Experis Latam en los mensajes de Reclutamiento y Selección (R&S) en el proyecto “Pitch R&S Experis Latam” para la estandarización de mensajes a candidatos. Se continuó trabajando en el uso y mejora de BI de Reclutamiento Experis Latam. Se comenzó a utilizar un nuevo sistema para Reclutamiento y Selección, ATS Bullhorn, que permitirá obtener información consolidada y precisa de cada uno de los procesos.</p>
<p>Avanzar en el rediseño del Portal para clientes.</p>	<p>Se realizó una adaptación al branding del portal para clientes.</p>

OBJETIVO 2023	CUMPLIMIENTO
ASOCIADOS Y CANDIDATOS	
Desarrollar una nueva app "Comunidad ManpowerGroup" para mejorar el funcionamiento y la experiencia de los/las asociados/as.	Se desarrolló la nueva app CMG para mejorar el funcionamiento y la experiencia de 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.	Se realizaron durante el año publicaciones de avisos, tips y otros para los candidatos y se cambió la marca de Instagram por ManpowerGroup, con el objetivo de sumar también vacantes y otros para candidatos de Experis y RPO.
PROVEEDORES	
Generar visitas presenciales a los proveedores, las que se vieron interrumpidas por la pandemia.	Se realizó una visita puntual a un proveedor estratégico.
Implementar la herramienta de autodiagnóstico en sustentabilidad con los proveedores	Debido a inconvenientes técnicos, tiempos y prioridades, no se pudo ejecutar la herramienta de autodiagnóstico durante 2023. Sin embargo y por ello, durante la capacitación para PyMes se brindó un resumen de la herramienta de autodiagnóstico en sustentabilidad para ayudar a los proveedores a comenzar a utilizarla por sus propios medios e irse midiendo periódicamente, que también parte del objetivo de la herramienta.
Retomar el proceso de Encuesta de Evaluación de Desempeño de proveedores	No se pudieron efectuar evaluaciones bajo esta Encuesta.
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".	Se trabajó en sentar las bases entre todos los países de la región.
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.	Hemos comenzado un exhaustivo proceso de relevamiento de información de la mano de nuestra casa matriz y consultor externo que culminará con una visita del auditor en 2024.
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.	A mitad del 2023, realizamos un nuevo taller para concluir la etapa de definición de los KPIs a medir y gestionar por cada una de las áreas.

Desafíos 2024

EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzar la herramienta GDD “Conversaciones de Carrera” con el foco en la mejora continua de los procesos y programas, y actualizar las competencias corporativas según política global. • Desarrollar un Tablero de compensación total con un detalle de rangos salariales y beneficios por posición, con el fin de que el mismo se encuentre a disposición de cada Director para que puedan tener un conocimiento completo de su estructura salarial. • Realizar el Mapeo de Talentos 2024 y Talent Review.
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Crear Tableros con la herramienta Power BI, que permitan extraer datos de distintas plataformas, de publicaciones de avisos en una landing regional, que tenga vinculación con LinkedIn, entre otros.
ASOCIADOS Y CANDIDATOS	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar trabajando en el proyecto “Experiencia del Asociado” y proceder a su lanzamiento en 2024. • Seguir desarrollando estrategias de comunicación para apoyar a los candidatos en su búsqueda de empleo, enfocándonos en profesionales, líderes y jóvenes que están iniciando su carrera laboral.
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Migrar a un nuevo sistema de gestión que permitirá mejorar y agilizar los procesos de compras. • Ampliar el alcance de las compras sustentables buscando que se mantengan a largo plazo.
COMUNIDAD Y GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una encuesta de Diversidad e Inclusión LATAM para nuestros empleados, con el fin de contar con datos concretos que nos permitan continuar fortaleciendo nuestra gestión en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP) con iniciativas que respondan a sus intereses. • Desarrollar un nuevo plan de capacitación de voluntarios. • Incrementar en un 50% las horas de voluntariado.
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la medición de indicadores y relevar las oportunidades de mejora de la misma. • Ampliar el alcance de indicadores ambientales buscando contribuir con el objetivo global de reducción de emisiones.
SUSTENTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar trabajando en el control y cumplimiento del panel de KPIs ASG y en la medición de los indicadores relevantes que permitan evaluar y comunicar nuestra gestión en sostenibilidad y su impacto en cada uno de nuestros 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 sobre 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

 @ManpowerGroupArgentina

 @company/manpowergroup-argentinatwitter.com/

 @manpowergroupar

Corrientes 800
C1043AAU - Ciudad Autónoma de
Buenos Aires
Tel: 5365-8500

www.manpowergroup.com.ar