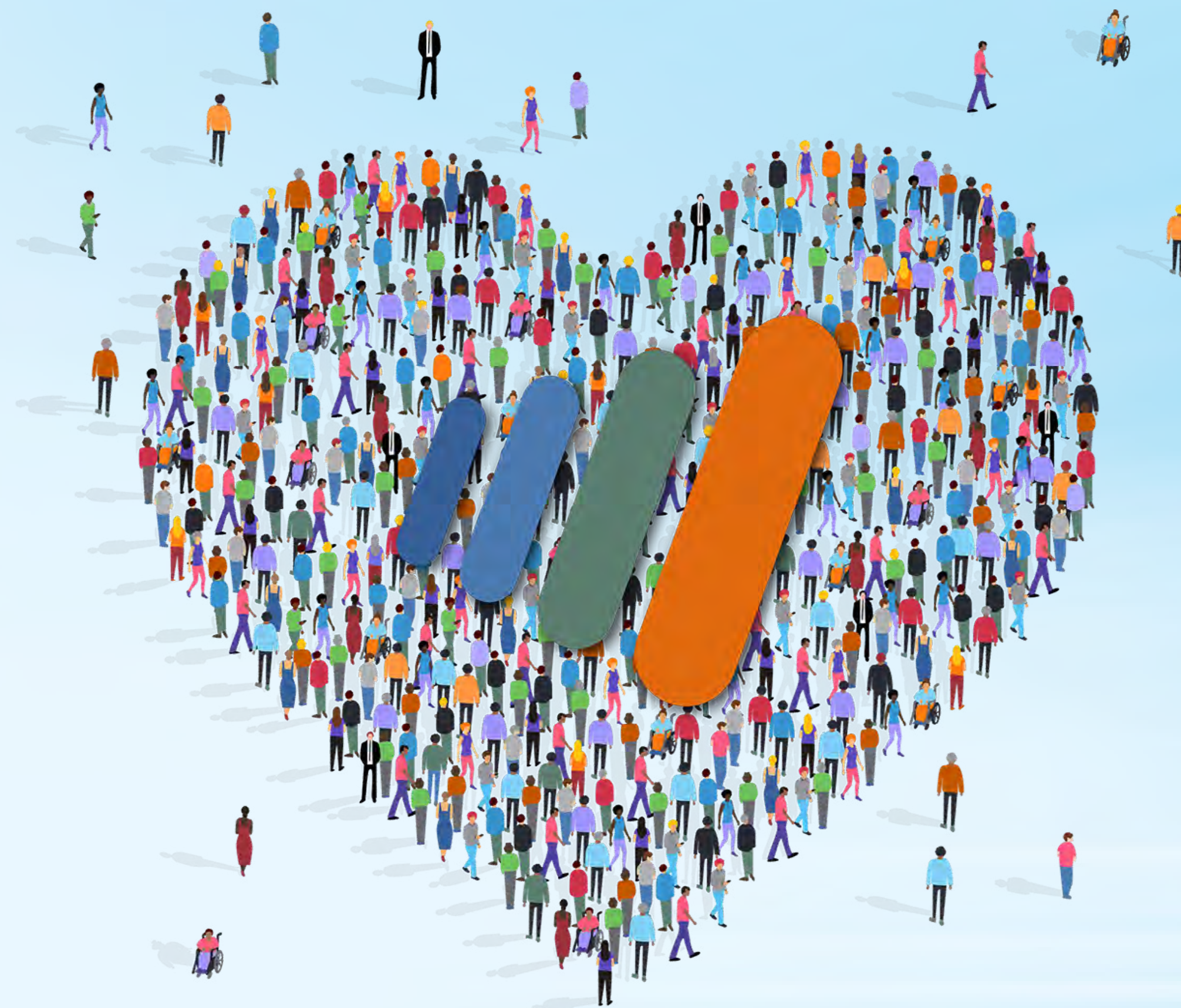




Trabajando para cambiar el mundo

19° Reporte ASG de ManpowerGroup Argentina 2024

Mensaje de Nuestro Presidente y Director General

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2024



Jonas Prising

Presidente y Director General
de ManpowerGroup



El propósito de ManpowerGroup – que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo – nunca ha sido tan relevante y necesario como ahora. Este propósito impulsa nuestra convicción de que, en este momento tan decisivo que atraviesa el mundo -con los avances en IA y los cambios transformadores en la agenda verde- tenemos una oportunidad generacional de construir una fuerza laboral global, conectada y diversa, en la que todas las personas se sientan bienvenidas y motivadas a aprender y crecer.

No podemos subestimar el impacto que están teniendo en el trabajo y en los trabajadores los cambios transformadores impulsados por la IA generativa y la transición global hacia la energía verde. Creemos que este es el momento de adoptar un enfoque centrado en las personas, que las ponga en primer lugar y ayude a dar forma al futuro del trabajo.

El reporte de este año, titulado “Trabajando para Cambiar el Mundo” refleja nuestro progreso en el

apoyo a las Personas y al Planeta, a través de la construcción de una fuerza laboral global capacitada que aproveche la innovación y las tecnologías emergentes para un mañana mejor y más sostenible. A lo largo del reporte verán cómo estamos humanizando el trabajo en un mundo cada vez más digital. Colaboramos con comunidades subrepresentadas para incorporar a más personas al mercado laboral, y al mismo tiempo, damos respuesta a la escasez crítica de talento.

Estamos formando a la fuerza laboral verde del futuro, mientras trabajamos para reducir nuestras propias emisiones. Y también priorizamos la salud mental, el liderazgo equitativo y la conciliación de la vida laboral y personal, con el objetivo de ampliar las oportunidades para todos. Además, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia como vía para liberar el potencial de talentos subrepresentados. Nos enorgullece extender estos valores dentro de nuestra compañía, así como hacia nuestros clientes, asociados y el mundo en general.

Este progreso es posible gracias al esfuerzo extraordinario de nuestra gente, nuestros valiosos clientes y los millones de trabajadores cuyos talentos conectamos con oportunidades de empleo significativo y sostenible. A todas esas personas, les doy mi más sincero agradecimiento y los animo para que sigan impulsando sus esfuerzos por construir un mundo mejor a través del trabajo.

Mensaje de nuestro Director General y presidente de ManpowerGroup Argentina

REPORTES ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2024



Luis Guastini

Director General y Presidente
de ManpowerGroup Argentina



Con enorme orgullo comparto con ustedes nuestro **19° Reporte ASG**, publicado de manera ininterrumpida desde hace casi dos décadas, reafirmando una vez más nuestro compromiso con la transparencia, la mejora continua y el impacto positivo. Este año, el reporte lleva por título **“Trabajando para Cambiar el Mundo”**, porque eso es, precisamente, lo que creemos: que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de transformar realidades.

Alineados con esta convicción, diseñamos nuestra estrategia ASG a partir de tres pilares estratégicos —**Planeta, Personas & Prosperidad y Principios de Gobierno**— que nos permiten orientar nuestros esfuerzos hacia donde más podemos generar valor. Lo hacemos entendiendo que la sustentabilidad no es una meta aislada, sino un eje que atraviesa todo lo que somos y hacemos.

En el eje **Personas & Prosperidad**, el foco está puesto en la empleabilidad, la diversidad y la inclusión. Creemos que la diversidad impulsa la innovación, mejora los entornos de trabajo y fortalece la sostenibilidad organizacional.

En **Principios de Gobierno**, nos apoyamos en un modelo de gestión ético, transparente y orientado a la sostenibilidad. Este año, dimos un paso clave en nuestro camino de madurez en sustentabilidad al realizar por primera vez el análisis de **Doble Materialidad**, una herramienta que nos permite entender no solo cómo impactamos en el entorno, sino también cómo los factores ASG afectan nuestra operación. Esta mirada fortalece nuestra toma de decisiones y nos orienta hacia un crecimiento más consciente y sostenible.

En el plano ambiental (**Planeta**), somos la primera empresa de nuestra industria a nivel global en establecer objetivos de reducción de emisiones alineados con la ciencia, validados por la Science-Based Target Initiative (SBTi). Seguimos trabajando para reducir nuestra huella de carbono, como también mejorando la medición de consumos y emisiones para contar con mejores indicadores y mayor conciencia de nuestro impacto ambiental y su evolución.

Pero nuestro compromiso no se limita a nuestras operaciones. Como actores del mercado laboral, tenemos la responsabilidad de impulsar una conversación más profunda sobre el futuro del trabajo en nuestro país. En el marco de nuestro 60° aniversario, que celebramos en 2025, impulsamos el estudio **“Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza**

a definirse hoy", una iniciativa que convocó a más de 40 referentes de empresas, universidades y organizaciones sociales para reflexionar colectivamente sobre los desafíos de la próxima década.

Este estudio propone una visión clara: la inclusión debe estar en el centro del ecosistema laboral. Porque detrás de cada joven que no encuentra empleo hay un talento desaprovechado, y detrás de cada empresa que no cubre una vacante hay una oportunidad perdida. Incluir significa brindar herramientas reales para que más personas sean empleables, que más empresas sean competitivas y que como sociedad podamos garantizar un futuro de oportunidades.

Los logros que compartimos en este reporte son el resultado del compromiso colectivo. Por eso, quiero cerrar esta carta con un profundo agradecimiento a todas las personas que lo hacen posible: nuestros colaboradores, asociados, clientes, proveedores, aliados sociales y organismos de gobierno. Gracias por acompañarnos en este camino, por confiar, por sumar, por creer que podemos —y debemos— trabajar para cambiar el mundo.



Acerca de ManpowerGroup



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Somos líderes y referentes a nivel mundial en soluciones innovadoras y estratégicas de capital humano, impulsadas por la innovación y la tecnología.

- Conectamos el talento de las personas con el crecimiento empresarial
- Potenciamos el éxito de los negocios de nuestros clientes
- Acompañamos el desarrollo profesional y personal de las personas, fortaleciendo sus competencias

Creemos que un mundo mejor es humanamente posible y trabajamos impulsados por esa premisa. Nos enfocamos en ser agentes de cambio para mejorar la empleabilidad de las personas.

Nuestro propósito:

“Creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo.”

Nuestra familia de marcas ofrece soluciones a los desafíos laborales que enfrentan las organizaciones actualmente.



ManpowerGroup en 2024: presencia global y local

MANPOWERGROUP EN EL MUNDO

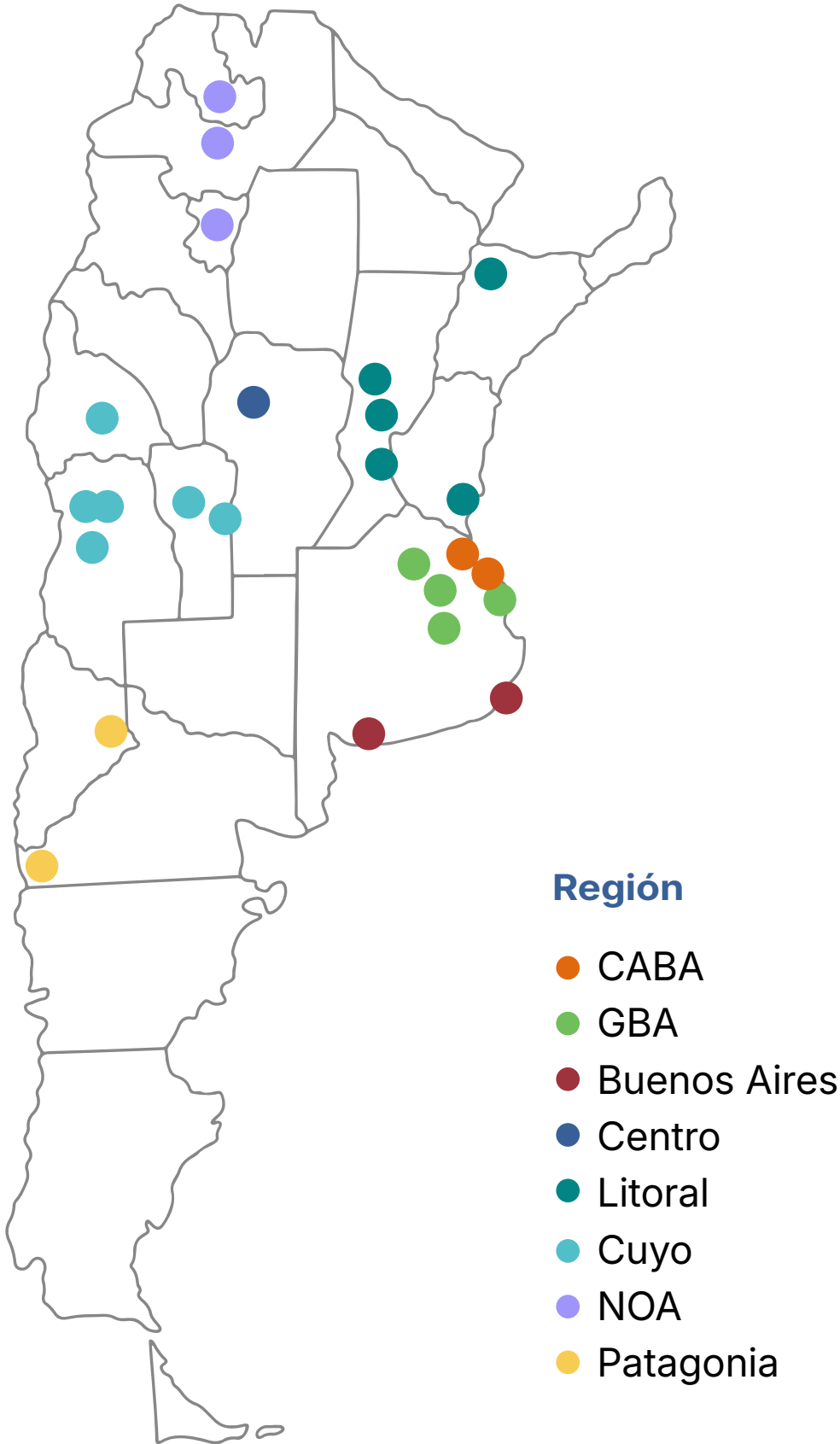
- **+ 70 países**
- **+ 2.000 oficinas**
- **27.900 colaboradores**
- **+ 400.000 clientes**
- **+ 600.000 puestos de trabajo asignados por día**



MANPOWERGROUP EN ARGENTINA

- > 14 provincias
- > 25 sucursales
- > 333 colaboradores
- > 7.949 asociados
- > 43.629 candidatos¹

1) Corresponde a la cantidad total de personas que en 2024 superaron el primer análisis de reclutamiento.



Nombre de sucursal	Ciudad	Provincia
Bahía Blanca	Bahía Blanca	Buenos Aires
Bariloche	Bariloche	Río Negro
Capital	Ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA)	CABA
Casa Central	Ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA)	CABA
Córdoba	Córdoba	Córdoba
Corrientes	Corrientes	Corrientes
Gualeguaychú	Gualeguaychú	Entre Ríos
Luján	Luján de Cuyo	Mendoza
Mar del Plata	Mar del Plata	Buenos Aires
Mendoza	Mendoza	Mendoza
Monte Grande	Monte Grande	Buenos Aires
Neuquén	Neuquén	Neuquén
Pilar	Pilar	Buenos Aires
Quilmes	Quilmes	Buenos Aires
Rafaela	Rafaela	Santa Fe
Rosario	Rosario	Santa Fe
Salta	Salta	Salta
San Juan	San Juan	San Juan
San Luis	San Luis	San Luis
Tucumán	San Miguel de Tucumán	Tucumán
Jujuy	San Salvador de Jujuy	Jujuy
Santa Fe	Santa Fe	Santa Fe
Tunuyán	Tunuyán	Mendoza
Vicente Lopez	Vicente López	Buenos Aires
Villa Mercedes	Villa Mercedes	San Luis



Nuestras marcas: un conjunto de soluciones para el mundo del trabajo

Cada día, las organizaciones enfrentan diversos desafíos en la gestión del capital humano. A través de nuestras marcas, ofrecemos soluciones que abarcan desde la búsqueda y reclutamiento de talento hasta su gestión, desarrollo y transición de carrera, y al mismo tiempo ayudamos a personas a encontrar un trabajo sostenible y significativo. Gracias a la amplitud de nuestras marcas podemos brindar una amplia variedad de servicios vinculados.



Somos referentes globales en la búsqueda, reclutamiento y gestión de talento, así como en servicios de personal temporal. Ofrecemos:

- Staffing
- Selección Permanente
 - Base
 - Business Professional
- Payroll.
- TBO: Talent Based Outsourcing



Somos especialistas en reclutamiento de profesionales de IT, consultoría, soluciones de proyectos y servicios administrados para proyectos de digitalización. Utilizamos tecnología de vanguardia para conectar a las empresas con perfiles estratégicos que impulsen el crecimiento del negocio. Brindamos soluciones flexibles mediante nuestros servicios de:

- Talento IT:
 - Interim
 - Búsquedas permanentes
 - Células de desarrollo
 - Experis Academy
 - Consultoría
 - Desarrollos a medida



Somos expertos en conectar talento, y apoyar a las organizaciones para desarrollar y gestionar la carrera de sus equipos. Nuestros servicios son:

- Recruitment Processing Outsourcing (RPO) – Soluciones de reclutamiento a gran escala, o por alta demanda, transformación, relocalización, proyectos o apoyo a equipos internos.
- Right Management: Soluciones de outplacement, gestión de carrera y desarrollo de líderes:
 - Desarrollo de liderazgo
 - Consultoría organizacional
 - Compromiso de los empleados
 - Transición de carrera y outplacement
 - Evaluación de talento
 - Consultoría en diversidad

Lo que define a nuestra organización

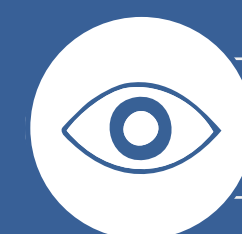


Visión

Nuestros
Valores

Estándares
de Negocio

Estrategia
DDI



Visión

Liderar la creación, provisión de servicios y soluciones innovadoras para la fuerza laboral que permitan a nuestros clientes triunfar en el cambiante mundo del trabajo.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Lo que define a nuestra organización



Gente

Nos importa la gente y el papel del trabajo en su vida. Respetamos a las personas como individuos, confiamos en ellas y las apoyamos para que puedan alcanzar sus objetivos. Ayudamos a que las personas desarrollen sus carreras. Reconocemos el aporte que nuestros colaboradores, clientes, candidatos y asociados realizan para que logremos el éxito. Promovemos y recompensamos los logros.



Conocimiento

Compartimos nuestros conocimientos, experiencia y recursos para que todos puedan comprender el presente y el futuro del mundo laboral, y sepan cuál es el mejor modo de enfrentarlo.

Escuchamos activamente y aprovechamos dicha información para mejorar nuestras relaciones y servicios. Fomentamos el desarrollo y la adopción de las mejores prácticas de empleo en el mundo entero.



Innovación

Estamos a la vanguardia del mundo laboral. Nos atrevemos a innovar, a ser pioneros y a evolucionar.

Desafiamos la norma para descubrir nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.

Disfrutamos de nuestro espíritu emprendedor. Asumimos riesgos, sabiendo que no siempre tendremos éxito, pero nunca arriesgamos a nuestros clientes.



Lo que define a nuestra organización



Estándares de Negocio

Todos nos lideramos a nosotros mismos y a los demás, nuestros equipos, nuestros clientes y nuestras partes interesadas.

CLARITY

Doy y Busco claridad continua.

1. Me tomo el tiempo para comprender y compartir la visión estratégica de nuestra organización con otros.
2. Alineo mis objetivos y expectativas con el negocio (por qué, qué, cuándo y cómo) y me hago responsable de mí, de los demás y de cumplir nuestros objetivos comunes.
3. Doy retroalimentación constante y honesta y la recibo abiertamente para que todos y todas podamos aprender y dar lo mejor de nosotros.

CARE

Cuido de mí y de los demás.

1. Me lidero a mí mismo y a los demás con cuidado, reconociendo a cada uno como personas primero y promoviendo la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia en mi entorno, para que las personas se sientan escuchadas y valoradas.
2. Escucho para comprender y luego me comunico de manera decidida y consistente.
3. Me desarrollo intencionalmente e inspiro, entreno y empodero el desarrollo de otros.

GROW

Tomo decisiones que hacen crecer nuestro negocio y a las personas

1. Contribuyo abiertamente con pensamientos, hago preguntas y desafío adecuadamente para que tomemos mejores decisiones, valientes y oportunas.
2. Colaboro con otros para identificar las ideas, tendencias y perspectivas actuales (interna y externamente) para mejorar y transformar continuamente lo que hacemos.
3. Construyo en base a nuestro éxito y aprendo activamente de los errores y las oportunidades perdidas para progresar hacia nuestra ambición.

Nuestra creencia:
para tener éxito, cada uno de nosotros debe ser responsable de cumplirlos en todos los niveles de nuestra organización.



Lo que define a nuestra organización

DDI Estrategia DDI



Diversificación

- Acelerar el crecimiento de los márgenes del negocio en todas las marcas.
- Alcanzar una implacable eficiencia y productividad en todas las marcas.



Digitalización

- Habilitar las mejores herramientas para nuestros equipos y profundizar en nuestras relaciones con los clientes y candidatos.
- Datos y perspectivas como activos entregando un valor nuevo y diferenciado a las partes interesadas.
- Búsqueda y colocación de más talento, predicción de la compatibilidad y rendimiento con mayor precisión.



Innovación

- Ventaja competitiva sostenible, considerando que las expectativas de clientes y candidatos están en constante evolución.
- Crea nueva diferenciación, agrega valor y es escalable.



ESTRATEGIA ASG

Creando un impacto global, un empleo a la vez

Nos comprometemos a redoblar nuestros esfuerzos para ofrecer empleo significativo y sostenible a personas y comunidades de todo el mundo - *un empleo a la vez.*



Impulsados por nuestra estrategia y los pilares que la componen, buscamos cumplir nuestro propósito:

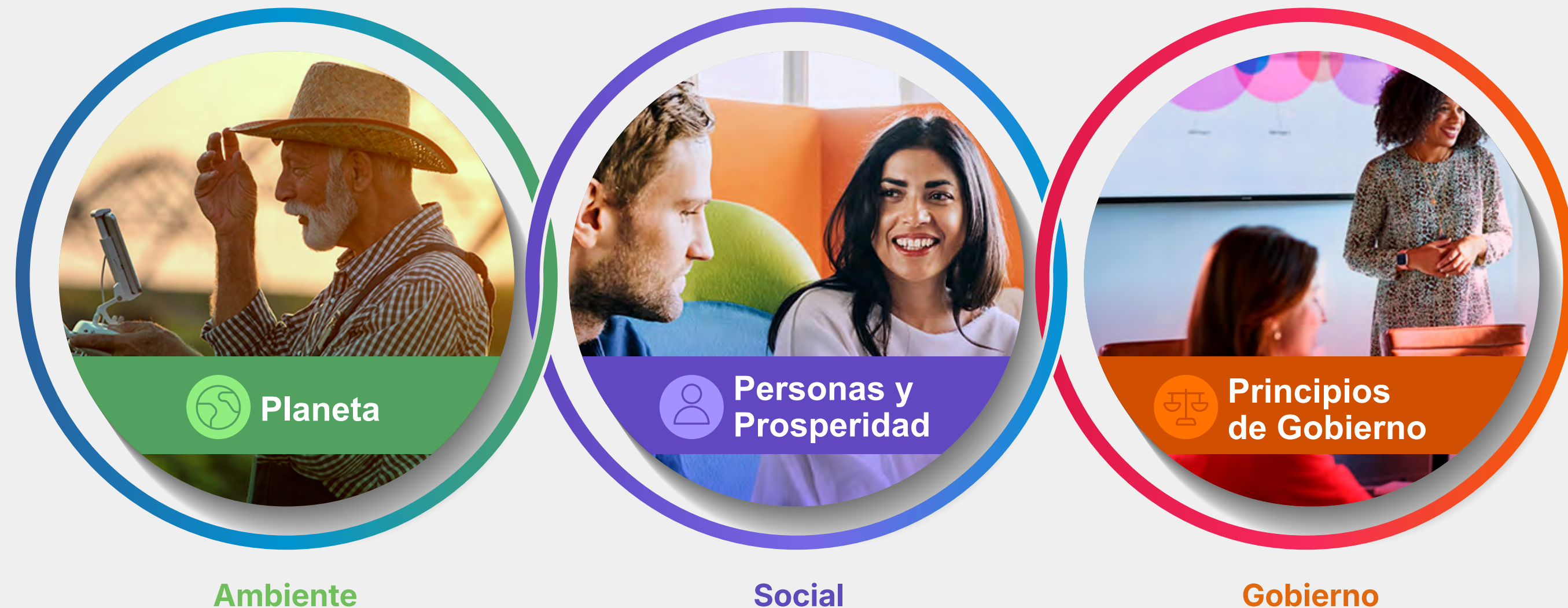
“Creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo.” Orientamos nuestros esfuerzos en aquellas áreas en donde podemos tener un mayor impacto.

Nuestro Plan

“Trabajando para cambiar el mundo”

A través de los tres pilares de nuestro Plan, trabajamos en pos de alcanzar un desarrollo sostenible para nuestra empresa y todos nuestros grupos de interés. Nos comprometemos a centrar nuestros esfuerzos en la prosperidad para las personas y el planeta, a la par que actuamos en consonancia con nuestros principios de Gobierno de forma ética y transparente.

Hacemos constantemente un seguimiento en los avances en cada pilar.



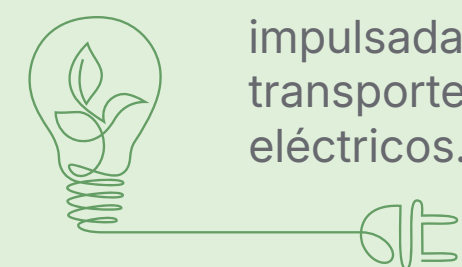
Planeta

Ambiente

Cumplir nuestros objetivos científicamente validados para reducir las emisiones en 2030 y llegar a Net-Zero en 2045.

Lo más destacado de nuestra Estrategia a nivel global

Reconocida por la revista **TIME** como una de las **Compañías Más Sustentables del Mundo** en 2024.

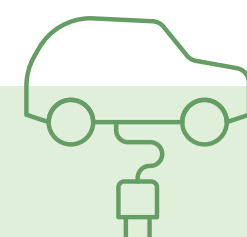


Las emisiones de GEI a nivel global se redujeron un 8% entre 2023 y 2024 impulsadas por la reducción de emisiones de nuestros proveedores, mayor uso del transporte público por parte de nuestros colaboradores e incremento de vehículos eléctricos.

Nuestra sede **Mundial en Milwaukee, Wisconsin** recibió la certificación Energy Star de la Agencia de Protección Medioambiental de EE.UU. (EPA) y ahora **funciona al 100% con energía renovable**.

En 2024 nuestro **consumo de energía renovable** a nivel global aumentó un 18%.

En 2024 **incorporamos a nivel global 48 vehículos eléctricos** alcanzando un total de 585 (un 9% más que en 2023).



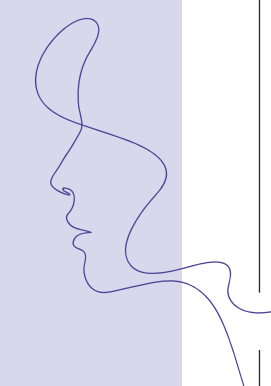
Personas y Prosperidad

Social

Ser creadores de talento a escala y encontrar un trabajo significativo para todos.

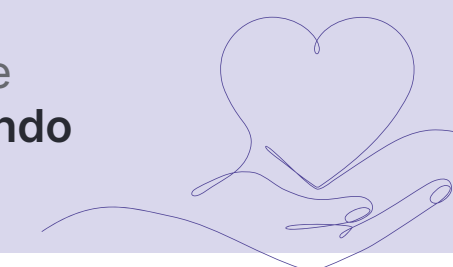
Lo más destacado de nuestra Estrategia a nivel global

Nuestro equipo de dirección ejecutiva cuenta ahora con un 30% de mujeres, 40% de diversidad racial, un 70% de miembros no nacidos en EE.UU. y 32 mujeres forman parte de nuestro equipo de Dirección Global, compuesto por 95 personas.



Trabajamos para formar, desarrollar y colocar hasta 10 millones de personas en empleos verdes para 2030 para acelerar la transición verde y apoyar las iniciativas de sostenibilidad global de nuestros clientes.

Impactamos a casi 30,000 refugiados en todo el mundo en 2023 (más de 10,000 en EE.UU. y 20,000 en Europa), un 85% más que en 2022, avanzando hacia nuestro objetivo a 3 años de apoyar a 48,000 refugiados.

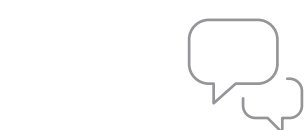


Experis Academy se unió al programa ServiceNow RiseUp y llevó a cabo su primer bootcamp para reclutar, entrenar y colocar a candidatos de toda Europa en puestos de alta demanda en ServiceNow.

Más de 240,000 personas de 12 países están aprendiendo nuevas habilidades y se desarrollan en sus carreras gracias a la plataforma MyPath de Manpower.



Los miembros de los programas para jóvenes sin empleo, sin estudios y sin formación (NINIS) de ManpowerGroup en Italia y Francia han recibido 2,400 horas de formación en 16 itinerarios formativos.



Principios de Gobierno

Gobierno

Establecer normas éticas estrictas para nuestro sector y crear valor a largo plazo para todos los accionistas.

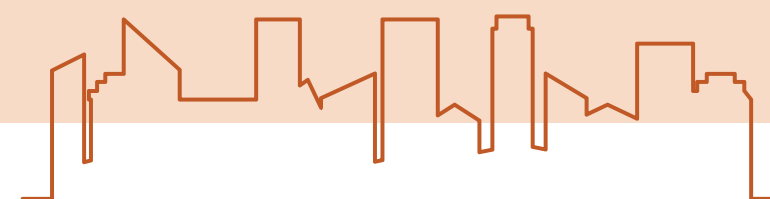
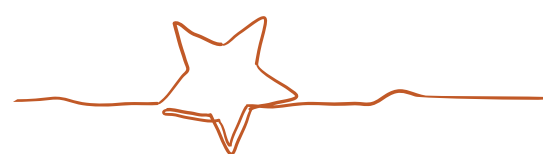
Lo más destacado de nuestra Estrategia a nivel global

Reconocida como una de las **empresas más éticas del mundo por Ethisphere por decimoquinta vez.**

Continuamos actualizando nuestras **directrices éticas sobre IA.**

Obtuvimos una medalla de platino en la evaluación EcoVadis 2023, mejorando nuestra calificación anterior de oro y situándonos en el 1% superior de todas las empresas calificadas en todo el mundo, y obtuvimos nuevas medallas para 13 países, ampliando nuestra cobertura EcoVadis a más de 25 países en total.

Reconocida por la Human Rights Campaign como uno de los **mejores lugares para trabajar por la igualdad LGBTIQ+.**



Alineación y colaboración global

Este Reporte y nuestra Estrategia ASG están alineados con los **10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU)**, desde 2006 a nivel global, buscando colaborar activamente con ellos:

- 01** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 02** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 03** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 04** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

- 05** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 06** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- 07** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 08** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 09** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

A su vez, también **alineamos nuestras acciones y metas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU**, con especial énfasis en aquellos en los que podemos tener un mayor impacto.

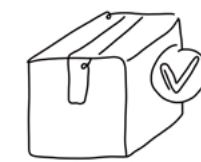
 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES Reducir la desigualdad en y entre los países.
 5 IGUALDAD DE GÉNERO	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	 13 ACCIÓN POR EL CLIMA Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático.
 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés

Para crear impacto global, un empleo a la vez, sabemos que no podemos hacerlo solos. Por eso, trabajamos en alianza con nuestros públicos de interés, fortaleciendo la colaboración para alcanzar este objetivo común. Mantenemos un diálogo constante para conocer sus necesidades y expectativas, y así enfocar nuestros esfuerzos en las áreas donde podemos generar mayor impacto.

Nuestros grupos de interés clave son:

Proveedores



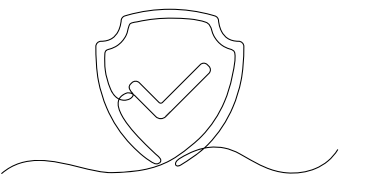
Diversas empresas de quienes recibimos bienes y servicios para desarrollar nuestras actividades.

Organizaciones



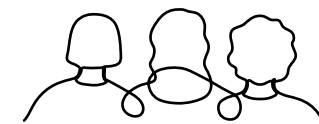
Educativas y de la sociedad civil, cámaras, asociaciones y redes de empresas con quienes trabajamos en relación con el mundo del trabajo.

Gobierno



Instituciones gubernamentales de nivel nacional, provincial y municipal, considerando los tres poderes constituidos. Organismos de control y fiscalización y áreas de gestión con las que desarrollamos iniciativas en común con un fin social.

Empleados



Todos los colaboradores de ManpowerGroup Argentina.

Asociados



Quienes ocupan posiciones eventuales o por proyecto en empresas cliente.

Comunidad



Personas, instituciones y organizaciones involucradas en nuestros programas de inclusión.

Sindicatos



Asociaciones representativas de trabajadores organizadas por rama de actividad.

Clientes



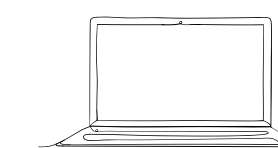
Todas las compañías a quienes brindamos servicios y soluciones de fuerza laboral.

Candidatos



Personas que se postulan para ocupar algún puesto eventual, permanente o por proyecto en empresas cliente.

Medios de comunicación



Medios de comunicación de interés general o especializados en negocios.



Recorrido en rendición de cuentas

A lo largo de los años, hemos recorrido un valioso camino en la implementación de prácticas sostenibles en nuestra empresa, y en la comunicación de información relevante a nuestros grupos de interés.

REPORTES DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2024



(1) Para más información, ver sección Análisis de materialidad del Informe Técnico.

Gestión de indicadores ASG

Continuamos trabajando cerca de todas las áreas responsables de cada uno de los KPIs, monitoreando y controlando el cumplimiento de estos. Este año, readaptamos el cuadro en base a los nuevos temas materiales determinados.

Tema Material ^{(1) (2)}	KPI	Resultado 2024
Acompañamiento a clientes en el cambiante mundo del trabajo	NPS de clientes	61,08%
	NPS de asociados	20,74%
Adaptación de puestos de trabajo bajo nuevas modalidades laborales y la evolución de la inteligencia artificial	Cantidad de asociados capacitados	N/D ⁽³⁾
Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral	Cantidad de alianzas estratégicas	32
	Cantidad de alianzas de articulación público-privados	10
Atracción y retención del talento	Porcentaje de rotación voluntaria	9,61%
	Encuesta de clima (Amplify your voice) Índice de compromiso	79%
Conciliación de la vida laboral y personal	Cantidad de empleados que hicieron uso de licencia por nacimiento - desglose por género	2 mujeres y 1 hombre
	Proporción de empleados que solicitó medios día flexibles / off	75,38%
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos	Porcentaje de empleados evaluados en su desempeño	78%
	Promedio de horas de capacitación a empleados	19,1

Tema Material ^{(1) (2)}	KPI	Resultado 2024
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos	Cantidad de asociados capacitados	N/D ⁽³⁾
	Cantidad de asociados evaluados	N/D ⁽⁴⁾
	Cantidad de asociados premiados	N/D ⁽⁴⁾
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos	Porcentaje de representación de grupos minoritarios en los empleados (refugiados o migrantes, +45 años, con discapacidad, de origen extranjero).	27,33%
	Consultoría en diversidad: nuevas empresas comprometidas	5
	Cantidad de asociados que son mayores de 45 años	591
	Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo	44,62%
	Promociones por género	3 hombres
	Número de acuerdos con proveedores que cuentan con cláusulas de derechos humanos	1.078
	Número de iniciativas / asociaciones relacionadas a derechos humanos en las que se participa	22
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción	Empleados capacitados en Código de Ética y Conducta (o porcentaje)	100%
	Cantidad de denuncias recibidas en los canales de consulta y denuncia	15
Gestión responsable de recursos y residuos ⁽⁵⁾	Residuos totales generados	10.824 kg
	Consumo de agua	8.964,92 m³
Gestión de huella de carbono y lucha contra el cambio climático	Emisiones de CO2 (alcance 1)	66,09
	Emisiones de CO2 (alcance 2)	73,53
Gestión responsable de proveedores	Número de proveedores PyMEs	(6)
	Proporción de proveedores evaluados bajo criterios de sustentabilidad	2,8% ⁽⁷⁾

Tema Material ^{(1) (2)}	KPI	Resultado 2024
Gestión y reducción de riesgos de negocio y ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)	Cantidad de riesgos mapeados en la matriz de riesgos	0
	Auditorías internas ad hoc. Cantidad de assessments realizados.	50
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad	Proporción de miembros del Comité de Dirección capacitados en ASG	100%
Participación en la comunidad y voluntariado	Cantidad de personas beneficiadas de manera directa por los programas con la comunidad	14.712
	Porcentaje de empleados involucrados en voluntariado	25%
	Cantidad de personas que obtuvieron empleo por medio de Construyendo Puentes	2.713
Protección de los datos y ciberseguridad	Cantidad de clientes afectados por filtraciones de datos	0
	Proporción de empleados capacitados en relación con la protección de los datos y la ciberseguridad	100%
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	Tasa de enfermedad (empleados)	0,014
	Tasa de enfermedad (asociados)	1,4

(1) No hay KPIs definidos para el tema material "Empleos de calidad con términos y condiciones justas".

(2) A partir de la revisión del análisis de materialidad, los temas "Desempeño económico sostenible" e "Investigación y publicación de tendencias en el mundo del trabajo" fueron eliminados de este listado. Asimismo, se unificó el tema material "Contribución a la educación y formación en nuevas habilidades y competencias requeridas por el mercado laboral, con foco en la digitalización" con el tema "Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos". También unificamos los temas "Equidad de género", "Respeto por los Derechos Humanos" y "Diversidad, inclusión y lucha contra la discriminación en el mercado laboral" en el tema "Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos". Por lo tanto, los KPIs de estos temas anteriores fueron agrupados en los respectivos temas mencionados.

(3) En 2024, debido a un cambio en la plataforma interna de capacitación, no se cuenta con esta información desagregada. Serán reanudadas en 2025.

(4) No se realizaron evaluaciones este año por un proceso de reestructuración. Serán reanudadas en 2025.

(5) Tema que reemplazó a "Gestión del impacto ambiental".

(6) Hasta el momento no nos es posible obtener este indicador. Estaremos trabajando para su sistematización.

(7) En 2023, el cálculo de la proporción de proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad se realizó sobre una base total de 1.018 proveedores. Este número incluía a todos aquellos que, desde el inicio de las operaciones de la Compañía, habían suscrito las políticas correspondientes. No obstante, con el objetivo de reflejar con mayor precisión la realidad actual de la cadena de suministro, este año se optó por tomar como base los 537 proveedores activos en el sistema de gestión de compras durante el período evaluado. El cálculo, por lo tanto, es 15 proveedores evaluados sobre los 537 activos.



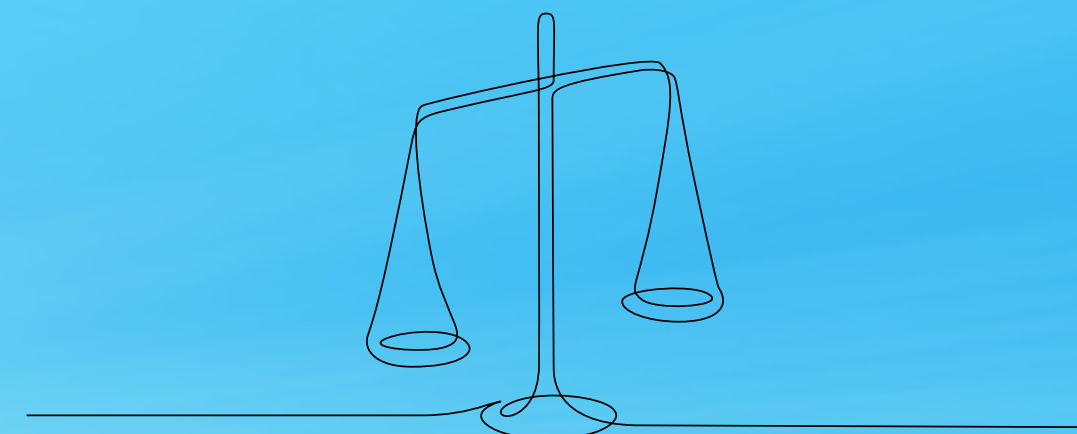
Capacitaciones ASG

El foco de este año para nuestro Comité de Dirección estuvo puesto en la participación en diversos congresos y encuentros empresariales en los que, además de compartir la experiencia y visión de la empresa en materia de derechos humanos, empleabilidad de grupos vulnerables, diversidad e inclusión, entre otras temáticas, pudieron nutrirse de los aportes de los demás participantes.

A su vez, todos se forman permanentemente en aspectos relevantes para el negocio y en nuevas herramientas técnicas, gerenciales y de liderazgo.

En cuanto a nuestros empleados, les brindamos capacitaciones en diversidad e inclusión, tanto para enriquecer la cultura organizacional como para favorecer externamente los procesos de selección inclusivos.

Compromisos y políticas



Aprobación de políticas globales, regionales y locales

Las políticas globales son aprobadas por el Comité Ejecutivo Global de ManpowerGroup Inc., estableciendo los estándares y lineamientos internacionales que rigen la compañía en todas sus operaciones. Las políticas regionales, aplicables a los países de Latinoamérica, son aprobadas por el Comité Ejecutivo de LATAM, que adapta las directrices globales a la realidad operativa y normativa de la región.

Las políticas y compromisos dentro de ManpowerGroup Argentina son aprobadas por el Comité Ejecutivo local (Comité de Dirección), que garantiza su correcta implementación y cumplimiento. Cuando una política involucra áreas específicas o direcciones dentro de la empresa, estas participan en su desarrollo y adecuación, pero la aprobación final requiere la revisión y validación del área de Compliance, asegurando su alineación con el marco normativo y ético de la organización.

Los compromisos públicos, en su mayoría, son adoptados a nivel global por la casa matriz, estableciendo la adhesión de la compañía a principios y estándares internacionales en materia de ética, derechos humanos, sustentabilidad y buenas prácticas empresariales. Sin embargo, algunos compromisos pueden ser definidos y asumidos localmente, en función del contexto del país y los objetivos estratégicos de ManpowerGroup Argentina, garantizando un enfoque adaptado a las necesidades del mercado y de sus grupos de interés.

Adhesión interna a políticas y compromisos

A nivel interno, todas las políticas globales, regionales y locales son de cumplimiento obligatorio para los colaboradores, directivos y asociados de la empresa. Estas regulaciones abarcan aspectos clave como el Código de Ética y Conducta Empresarial, derechos humanos, diversidad e inclusión, privacidad de datos, anticorrupción, medio ambiente y sustentabilidad. Su aplicación se refuerza mediante capacitaciones periódicas y certificaciones anuales, asegurando que cada

colaborador comprenda y aplique estos lineamientos en su trabajo diario.

En cuanto a su aplicación a nuestras actividades y relaciones comerciales, son de aplicación integral en todas ellas, garantizando una gestión alineada con principios éticos, de transparencia y responsabilidad social.

El Comité Ejecutivo es el máximo responsable de la implementación de estos compromisos, asegurando su alineación con la estrategia global de la compañía. En apoyo a esta gestión, operan comités y áreas especializados como:

- El Comité de Ética, el Comité de Fraude y el Comité DEIP (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia), que supervisan la aplicación de políticas en sus respectivos ámbitos.
- People & Culture lidera la gestión interna de los compromisos en la fuerza laboral y la comunidad.
- Finanzas vela por el cumplimiento de regulaciones financieras.

- Legales administra conflictos y asuntos societarios.
- Compliance se encarga del gobierno corporativo y la supervisión normativa.
- Asuntos Públicos y Sustentabilidad lidera la rendición de cuentas y el relacionamiento institucional.

Su implementación en la operación diaria se asegura mediante auditorías globales, controles internos, procedimientos cruzados, matrices de riesgo y reportes periódicos que son revisados por el Comité Ejecutivo y el área de Compliance. Adicionalmente, se utilizan herramientas de control de gestión y tableros de desempeño que incluyen indicadores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), con seguimiento a nivel local, regional y global.



Extensión de nuestros compromisos a la cadena de valor

En el ámbito de las relaciones comerciales, ManpowerGroup Argentina exige que sus socios, proveedores y clientes operen en conformidad con los principios éticos y normativos de la compañía. En cuanto a nuestros proveedores, se aplica a través de las evaluaciones para analizar su desempeño y los encuentros de diálogo, así como capacitaciones enfocadas en sostenibilidad, brindando herramientas a proveedores PyMEs para potenciar su crecimiento y compromiso con la responsabilidad social. Además, deben adherirse a nuestros Códigos y Políticas.

Comunicación y formación de políticas y compromisos

Los compromisos y políticas de ManpowerGroup Argentina se comunican de manera estructurada y continua a través de diversos canales, garantizando su difusión y comprensión entre colaboradores, socios comerciales y otras partes interesadas.

A nivel interno, los colaboradores reciben información sobre estos compromisos mediante comunicaciones corporativas por todos nuestros canales de contacto. Además, la Web de Ética y Compliance centraliza códigos, políticas y compromisos clave, asegurando que estén disponibles en todo momento. Los nuevos colaboradores reciben esta información durante la inducción, y se realizan capacitaciones periódicas, con instancias obligatorias anuales sobre Ética y Compliance, Protección de Datos y Privacidad, Seguridad de la Información, Antisoborno y Anticorrupción, alineadas con las tres convenciones internacionales antisoborno: la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), la Convención de la Unión Europea sobre la Lucha contra la Corrupción y la Convención de la OCDE.

Adicionalmente, se imparte la capacitación en Competencia Global dirigida al Comité de Dirección, gerentes, colaboradores de casa central con responsabilidad internacional, personal de ventas y del área de legales. Para reforzar el compromiso con estos principios, se exige una certificación anual, que incluye la firma del Cód-

igo de Conducta y Ética Empresarial y la participación en capacitaciones del plan de compliance.

En cuanto a los socios comerciales, los compromisos y políticas forman parte integral de la relación contractual desde el inicio. Se incluyen en presupuestos, propuestas comerciales y contratos, asegurando su aceptación formal. Para otras partes pertinentes, como clientes, comunidad y reguladores, los compromisos y políticas están disponibles públicamente en la web corporativa y se incluyen en este Reporte. También se comunican a través de redes sociales, principalmente en LinkedIn, y se difunden en espacios de diálogo con actores clave del sector.

Asimismo, en la página web global de ManpowerGroup, se presentan todas las normas y políticas aplicables, junto con artículos informativos y un canal de consultas o denuncias.

La capacitación y formación son componentes clave en la implementación de estos compromisos. Todos los colaboradores reciben capacitaciones anuales obligatorias sobre ética, com-

pliance, privacidad de datos y anticorrupción. A nivel ejecutivo, el Comité de Dirección participa en capacitaciones externas sobre tendencias ambientales, sociales y de gobernanza responsable. Además, se realizan encuentros mensuales con líderes y reuniones trimestrales con colaboradores para compartir información estratégica y revisar el impacto de estas iniciativas en la gestión del negocio. En cuanto a socios comerciales y proveedores, se organizan reuniones y encuentros anuales donde se refuerzan estos lineamientos y se promueve su adopción en toda la cadena de valor.



Principios de Gobierno

Comprometidos a liderar nuestra industria con las normas éticas más estrictas



ODS en los que impactamos



Gestionamos nuestra compañía con altos estándares éticos, convencidos de que la confianza, la transparencia y la responsabilidad son clave para construir relaciones sólidas y duraderas con nuestros grupos de interés.

Nos comprometemos a liderar con el ejemplo, promoviendo un nivel ético elevado en nuestro sector y en toda nuestra cadena de valor, y adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo.

- Fuimos reconocidos por Ethisphere como una de las Empresas más Éticas del Mundo por decimoquinta vez. The World's Most Ethical Companies reconoce a compañías de diferentes sectores que demuestran prácticas y estándares éticos sobresalientes.
- EcoVadis – Medalla Platino Global. Nos situamos en el 1% superior de todas las empresas y ampliamos EcoVadis a más de 25 países.
- World's Most Sustainable Companies 2024, por la revista Time. Fuimos reconocidos como una de las empresas más sostenibles del mundo por nuestros compromisos con la acción climática.
- CDP-B. Recibimos una calificación B en 2023, reflejando nuestro compromiso en la divulgación de nuestras emisiones y nuestro avance hacia el cero neto de emisiones.

Nuestras principales iniciativas de Gobierno



Gobierno corporativo

Nuestro modelo de gobierno corporativo promueve una gestión responsable, ética y transparente. Está conformado por un Directorio que actúa según las normativas vigentes y los más altos estándares de ética y responsabilidad, con foco en la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

El Directorio mantiene un compromiso constante con la transparencia y el diálogo con inversores, colaboradores, clientes, aliados estratégicos y entes reguladores. Esta cercanía permite construir vínculos de confianza, comprender expectativas y anticiparse a los desafíos. A partir de una cultura organizacional basada en la confianza, el Directorio impulsa activamente temas clave de la agenda ESG, guiando la toma de decisiones con una mirada consciente y sostenible.

El máximo órgano de gobierno cumple un rol clave en la supervisión de la eficacia de los procesos

de la organización, velando por el cumplimiento de los objetivos estratégicos, políticas internas y lineamientos operativos. Esta función se lleva adelante mediante la revisión periódica de informes de gestión, la aprobación de políticas y procesos clave, y el seguimiento de la implementación de acciones por parte del equipo ejecutivo.

Asimismo, el órgano de gobierno puede delegar la responsabilidad de realizar auditorías internas, con el fin de contar con una evaluación independiente sobre la eficiencia y efectividad de los procesos organizacionales, y asegurar la mejora continua de la gestión.

La gestión integral del negocio, desde una perspectiva económica, ética, ambiental y social, está a cargo del Comité de Dirección, integrado por:



Luis Guastini
Director General
y Presidente.



Marcelo Roitman
Vicepresidente y
Experis Managing
Director.



Flavia Tschopp
Directora de
Administración
y Finanzas.



Gustavo Aguilera
Director de Talent
Solutions y People
& Culture.



Giselle Malagrino
Directora de Asuntos
Institucionales.



Walter Cuatto
Director
Comercial.



Valeria Calónico
Directora de
Operaciones.



Christian Dodero
Director de Red
y Desarrollo de
Canales de Negocios.

100%

de los miembros del
Comité de Dirección
son argentinos

62,5%

hombres

37,5%

mujeres

52

años de edad
promedio

18

años de trayectoria
promedio dentro de
la compañía



Comité de Dirección comprometido con una gestión ASG (Ambiente, Social y Gobernanza)



Nombramiento:

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.



Capacitación:

Participan en congresos y encuentros empresariales compartiendo sus experiencias y la visión de la compañía en materia de derechos humanos, empleabilidad de grupos vulnerables, diversidad e inclusión, entre otras temáticas. Todos se forman permanentemente en aspectos relevantes para el negocio y adquieren nuevas herramientas técnicas, gerenciales y de liderazgo.



Control de la gestión:

Para monitorear el desempeño organizacional, se dispone de un tablero de control que integra indicadores clave tanto en materia ambiental como social. Este instrumento permite una gestión integral y orientada a resultados. Asimismo, de manera mensual, los gerentes de la compañía se reúnen para analizar temas estratégicos, revisar avances y participar activamente en la toma de decisiones que impulsan la mejora continua.



Evaluación:

Se realiza en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina, tanto a nivel local como regional y global. Se validan métricas trianuales que son validadas por la Dirección Regional de Latinoamérica y la Dirección Ejecutiva Global.

La Dirección General define metas alineadas con la estrategia regional, las cuales son revisadas en dos instancias anuales de *feedback*. Los resultados obtenidos en estos indicadores clave de desempeño (KPIs) determinan, en parte, la asignación del bono anual de nuestro Comité de Dirección.



**Comité de Dirección
comprometido con una gestión
ASG (Ambiente, Social y
Gobernanza)**



Remuneración:

La política de remuneración del Comité de Dirección incluye una parte fija y una variable, esta última vinculada al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina. Este plan incorpora objetivos ASG vinculados al desempeño y la compensación de la alta dirección.

Cada Director cuenta con un Balance Score Card (BSC) anual, alineado con el de su superior inmediato, que contempla KPIs financieros de la compañía y otros específicos de su gestión. El bono anual se define en función del resultado de ese BSC y del target establecido para cada posición. El Director General tiene en su BSC un KPI individual denominado Improve diversity on talent pipeline, enfocado en la paridad de género en los planes de sucesión, que impacta directamente en el cálculo de su bono anual. Este indicador se reporta a nivel regional, lo que refuerza su seguimiento estratégico.

A nivel directores, los objetivos ASG también están presentes como parte de la evaluación de desempeño anual, particularmente en lo referido a la gestión de equipos diversos, el cumplimiento de políticas de ética y compliance, y el avance en iniciativas de sostenibilidad.

Desde 2024, además, se comenzó a implementar el Climate Road Map, que incorpora indicadores ambientales que serán considerados en la evaluación de CEOs y líderes clave. Aunque su aplicación aún está en desarrollo, representa un paso hacia una mayor integración de criterios ASG en los sistemas de gestión y compensación.



Frecuencia y temática de las reuniones:

Durante 2024, el Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina mantuvo un seguimiento regular de los impactos, riesgos y oportunidades económicos, sociales y ambientales que atraviesan al negocio, conforme al siguiente esquema:

Frecuencia de reuniones:

- Reuniones mensuales (jornada completa) de enero a agosto.
- Reuniones quincenales (media jornada) a partir de septiembre, para un seguimiento más ágil del contexto.

Temas tratados:

- Resultados del NPS de clientes y asociados, con planes de acción derivados.
- Análisis del contexto económico, evolución de salarios y ajustes por costo de vida.
- Tendencias en sustentabilidad, incluidas las promovidas por CEADS.
- Cambios normativos y plan estratégico frente a la nueva Ley Laboral y Ley Bases.
- Avances en innovación, digitalización y herramientas de gestión.
- Temas de People & Culture: clima, retención y cultura organizacional.

- Estrategia comercial: cross selling, RPO, desarrollo de pipeline.
- Revisión de temas financieros, presupuestarios y administrativos.
- Asuntos societarios y de compliance.
- Mesas intersectoriales impulsadas por el Directorio en el marco del proyecto Argentina 2035, con foco en inclusión, tecnología y nuevos modelos organizacionales.
- Evaluación de riesgos emergentes (económicos, regulatorios, tecnológicos, reputacionales y sociales).
- Finanzas y administración. Resultados, Presupuesto, Proyecciones.
- Seguimiento de indicadores estratégicos y no financieros.
- Consideración de temas vinculados a ética corporativa, reputación institucional y sostenibilidad de largo plazo.
- Asuntos de diversidad e inclusión.

Estas instancias aseguran que el máximo órgano ejecutivo de la compañía tome decisiones alineadas con las expectativas del entorno, la agenda global ASG y los principios de buen gobierno corporativo.



Comité de Dirección comprometido con una gestión ASG (Ambiente, Social y Gobernanza)



Canales de comunicación entre el Comité de Dirección y los colaboradores:

Fomentamos diversos espacios de diálogo para
 compartir la estrategia y los resultados del ne-
 gocio, reforzando así la conexión interna y el
 trabajo colaborativo.

- Conexión Latam:**
 Encuentros trimestrales en los que los líde-
 res regionales comparten logros e iniciativas
 con todos los empleados de la región, pro-
 moviendo un intercambio enriquecedor.



Junta de líderes Latam:

Espacios mensuales liderados por nuestra pre-
 sidente regional, Mónica Flores, donde se abor-
 dan la estrategia organizacional, herramientas
 de liderazgo y novedades relevantes.

- Encuentros locales con líderes:**
 Jornadas mensuales entre los líderes de Ar-
 gentina y el Comité de Dirección para cele-
 brar logros, revisar proyectos y estrategias
 en curso, y reconocer el desempeño desta-
 cado de los equipos.

Gobernanza ASG



Ética y Compliance



Un año más celebramos con mucho orgullo un hito que reafirma nuestro compromiso con la integridad. Por 15ª vez, fuimos reconocidos como una de las "Empresas Más Éticas del Mundo" por el *Ethisphere Institute*, liderando el ranking como la única en el sector en recibir este honor durante más de una década. La evaluación analiza más de 240 indicadores relacionados con cultura ética, prácticas ambientales y sociales, programas de ética y cumplimiento, gobernanza, diversidad e iniciativas que fortalecen la cadena de valor, identificando las mejores prácticas a nivel global. Este reconocimiento nos honra y nos impulsa a seguir construyendo un camino empresarial basado en la transparencia y el respeto. La lista completa de las "Empresas Más Éticas del Mundo 2024" y la metodología empleada están disponibles en: worldsmoethicalcompanies.com

Políticas de ética y anticorrupción



Código de conducta y ética empresarial

Contamos con un Código de Conducta y Ética Empresarial que refleja los valores que nos representan y define el marco de comportamiento esperado para todas las personas que formamos parte de la compañía. Este documento guía nuestra forma de hacer negocios, asegurando que cada decisión esté alineada con las normas vigentes, la legislación aplicable y el respeto a los derechos humanos.

Con el objetivo de que todas las personas de la compañía estén alineadas con lo establecido en nuestro código, este año actualizamos integralmente

nuestro Programa de Formación en Ética y Cumplimiento, mejorando tanto el contenido como la metodología. Antes, la capacitación era anual y única; ahora se implementó un esquema escalonado con módulos y vencimientos específicos, lo que facilita la gestión del aprendizaje y refuerza el compromiso con la formación continua.

Los cursos fueron renovados para ser más ágiles, atractivos y efectivos, con nuevos videos y herramientas interactivas centradas en los principios del Código de Conducta y Ética Empresarial.

Entre los temas abordados se incluyen: anticorrupción y soborno, privacidad de datos, seguridad de la información, antiacoso y no discriminación. También se sumaron módulos según el rol del colaborador, como antimonopolio, uso de información privilegiada y discriminación positiva.

La formación está disponible en el *Business Ethics Learning Center* y en la app *ManpowerGroup Ethics Compass*, lo que permite completarla desde cualquier dispositivo.

Este rediseño refuerza nuestra cultura ética y asegura el cumplimiento de estándares globales y normativas internas, en línea con nuestro compromiso con la ética, la transparencia y el respeto en el entorno laboral.

Para que todas las partes interesadas conozcan nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, se encuentra disponible y actualizado en los sitios web públicos de la compañía, así como en el portal de Ética y Compliance y en el SharePoint local.

100%

del staff de Argentina capacitados.

333

personas realizaron las capacitaciones anuales.

1.078

acuerdos con proveedores que cuentan con cláusulas de derechos humanos.





Proceso y canales para consultas y denuncias

El área de Ética y Compliance es la responsable de gestionar las consultas y denuncias recibidas garantizando un tratamiento confidencial, anónimo y asegurando la privacidad de los denunciantes, como así también la prohibición de represalias. Cuando se requiere, los casos son elevados al Comité de Ética para su análisis y una resolución adecuada en función de las políticas internas y la normativa vigente.

Contamos con múltiples canales de comunicación para la recepción de denuncias, incluyendo canales locales, el 0800 de denuncias disponible en Argentina, y los reportes globales que se reciben a través de la plataforma corporativa de ética.



Línea global ManpowerGroup
Business Ethics Hotline: 0800-666-3591
Teléfono del Compliance Officer:
 +54 11 5365 8500, interno 8677



Sitio web global:
www.manpowergroup.ethicspoint.com
Sitio web interno de la Argentina:
etica.manpower.com.ar



E-mail del Comité de Ética:
comitedeetica@manpower.com.ar
E-mail del Compliance Officer:
compliance@manpowergroup.com.ar



Aplicación Ethics Compass
 Smartphone App, disponible para bajar en IOS o Android



Comunicación abierta y permanente con Gerentes.

A lo largo del año, recibimos y gestionamos 15 denuncias en diversas temáticas relacionadas con el Código de Conducta y Ética Empresarial, abordando cada caso con un enfoque de diligencia y transparencia. Este sistema refuerza el compromiso de ManpowerGroup Argentina con un ambiente de trabajo seguro, ético y alineado con los valores corporativos.



Política Corporativa Global de Anticorrupción

Reafirmamos nuestro compromiso de actuar con honestidad, integridad, confiabilidad y responsabilidad en cada aspecto del negocio. Nuestra Política Global de Anticorrupción es actualizada permanentemente para alinearla a la normativa vigente y se encuentra disponible en el sitio web de Compliance para conocimiento de todos los colaboradores en Argentina. Esta política se aplica por igual a todo el personal, sin importar su rol o ubicación, así como a terceros con quienes nos vinculamos: agentes, proveedores, clientes y socios estratégicos.

Aplicables a todas las actividades de la organización, esta política contempla entre otras cuestiones:

- > Conductas esperadas por parte de los empleados y socios comerciales.
- > Prohibición del soborno y la corrupción, así como los pagos facilitadores.
- > Descripción de los recursos de la compañía que no pueden ser utilizados para contribuciones y actividades políticas.
- > Factores a considerar en las contribuciones a organizaciones benéficas.
- > Responsabilidad de mantener registros y libros fidedignos.



Comité de Ética local:

Tiene a su cargo velar por el cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial. Trabaja conjuntamente con el equipo de Compliance para monitorear y desarrollar planes de acción enfocados en tres pilares fundamentales: promover el conocimiento del Código, brindar capacitación continua y garantizar el control efectivo de su aplicación.

En los encuentros del Comité, también participa Gonzalo Santiago, nuestro Compliance Officer, quien lidera las investigaciones y administra los canales de denuncia.

Miembros del Comité:

Luis Guastini

(Presidente y referente de ética para la Argentina)

Gustavo Aguilera

(Director de Talent Solutions y People & Culture)

Giselle Malagrino

(Directora de Asuntos Institucionales)

Marcelo Roitman

(Vicepresidente y Director de Experis Argentina)

Gonzalo Ruiz Díaz

(Asesor Externo)





Compliance en ManpowerGroup

En ManpowerGroup Argentina, el Programa de Compliance opera de manera autónoma y complementaria al Programa Global de Compliance. Está orientado a promover una cultura ética y asegurar el cumplimiento normativo mediante la prevención, detección y gestión de riesgos. Su objetivo principal es reducir posibles sanciones, contingencias legales y daños reputacionales, fortaleciendo así la integridad en todas nuestras operaciones. Entre sus tareas fundamentales, se autoriza e implementa políticas corporativas, asegurando que las mismas sean eficaces y centralizadas.

Compliance acompaña al negocio promoviendo una cultura de integridad, brindando asesoramiento, capacitaciones y seguimiento en temas clave como el Código de Ética, las obligaciones normativas y los riesgos asociados. También actúa como control interno, asegurando el cumplimiento de normas, políticas y la adecuada gestión de riesgos, incluso en operaciones no tradicionales o con terceros.

Además, lidera el programa de privacidad de datos y participa activamente en espacios del sector para compartir buenas prácticas. Su rol es clave para fortalecer la coherencia de los procesos internos, prevenir incumplimientos y resguardar la reputación de la compañía.

Capacitaciones sobre ética, políticas y procedimientos anticorrupción

Contamos con un plan de capacitación obligatorio para todos los colaboradores que garantiza una gestión ética fundamentada en el cumplimiento.

- Código de Ética y Conducta Empresarial.
- Protección de Datos, Privacidad y Seguridad de la Información.
- Certificación Antisoborno y Anticorrupción sobre tres convenciones internacionales antisoborno: la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), la Convención de la Unión Europea sobre la Lucha contra la Corrupción y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- Competencia Global: para todo el Comité de Dirección, gerentes, colaboradores de casa central con responsabilidad de tipo internacional o de una unidad de negocios, división y/o sucursal, y personal del área de ventas y de legales.

100% (333)

de nuestros colaboradores capacitados y comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción

100% (8)

de los miembros del órgano de gobierno capacitados y comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción

100% (1.078)

de los proveedores comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

100%

de las operaciones de ManpowerGroup evaluadas en relación con los riesgos vinculados a corrupción.



Cultura de cumplimiento

Contamos con dos plataformas web internas que funcionan como un espacio centralizado, accesible y práctico para la capacitación y consulta en temas de compliance.




Web Legales

- ▶ Permite consultar artículos actualizados por expertos legales con información útil para el desempeño laboral tanto para los equipos comerciales como operativos. Además, dispone de un buscador para consultar sobre convenios colectivos de trabajo.
- ▶ Brinda la opción de suscribirse a un *newsletter* interno.

Web Ética y Compliance

- ▶ Dispone información relativa a las políticas, principios y normativas vigentes. Mediante un blog, se abordan los temas relacionados.
- ▶ Constituye un canal más para presentar denuncias y consultas a nivel local y proporciona acceso a las líneas globales de denuncia.
- ▶ Ofrece la posibilidad de contactar directamente al Compliance Officer de Argentina a través de Whatsapp.

Gestión de riesgos

Desde el área de Compliance, impulsamos una gestión integral de riesgos, enfocada en la prevención, detección y reducción de posibles incumplimientos. Utilizamos herramientas y procedimientos que fortalecen la integridad y la eficacia de nuestras políticas corporativas.

Matriz de Riesgos Legales

Permite monitorear casos críticos en nuestros servicios, considerando factores como la intensidad, recurrencia y las medidas de mitigación aplicadas.

Auditorías Internas "Ad Hoc"

Realizamos evaluaciones específicas para prevenir riesgos y reducir impactos negativos. Estas auditorías se enfocan en:

- Negocios no tradicionales
- Actividades con alto nivel de riesgo
- Casos que requieren intervención específica
- Gestión de riesgos asociados a terceros
- Procesos asignados por la Dirección

Estas acciones garantizan el cumplimiento de normativas vigentes y refuerzan nuestro compromiso con una gestión ética y transparente del negocio.

50

assessments realizados durante 2024.

Política de Formalización de Relaciones Comerciales

En función del volumen de horas requeridas o del tipo de servicio brindado, se definen los mecanismos de formalización aplicables a los diferentes negocios de ManpowerGroup.

Comunicación e información sobre Estándares de Negocio

Continuamos comunicando y certificando los estándares de negocio complementarios al Código de Conducta.

Gestión de riesgos laborales

Estos riesgos son gestionados y monitoreados teniendo en cuenta el nivel de conflictividad, el criterio de judicialidad y el nivel de efectividad en acuerdos prejudiciales.

8,99%

de nivel de conflictividad¹.

30%

de nivel efectividad².

1. Conflictividad: cantidad de conflictos por cada 1.000 asociados con liquidación.

2. Efectividad: casos cerrados con acuerdo por sobre los casos iniciados.

Giselle Malagrino, nuestra Directora de Asuntos Institucionales, integra el Comité Ejecutivo del Instituto de Ética y Transparencia de la Cámara de Comercio de los EE.UU. en la Argentina (AmCham).



Plan de Continuidad de Negocios

Durante 2024, se llevó a cabo la actualización del Plan de Continuidad del Negocio (BCP) con el objetivo de garantizar la reanudación ordenada de los procesos y sistemas críticos ante una contingencia, minimizando el impacto en la operación. Como parte de este proceso, se revisaron y actualizaron los procesos críticos, el análisis de impacto y los planes de contingencia, además de ajustar las estrategias de respuesta ante distintos escenarios. Asimismo, se comunicaron las actualizaciones a toda la compañía y se realizaron capacitaciones dirigidas a los comités de continuidad, reforzando sus funciones y responsabilidades. Posteriormente, la información fue publicada en la web de Compliance. Como parte de las pruebas de validación, se llevó a cabo la Prueba de Disaster Recovery Plan 2024 y, el 13 de diciembre, se realizó un simulacro en Casa Central y Sucursal CABA con la participación de colaboradores seleccionados, permitiendo evaluar la efectividad de los planes de contingencia definidos. Estas acciones reflejan el compromiso de la compañía con la resiliencia operativa y el cumplimiento de los estándares corporativos y de auditoría global.

Gestión de riesgos ambientales

Desde la mirada de la sostenibilidad, realizamos un análisis de los consumos de recursos (agua, energía, gases refrigerantes, residuos y combustibles por los viajes de los colaboradores), calculando así nuestra huella de carbono y buscando la mejora continua en estas mediciones para luego, con datos reales, gestionar los consumos de forma responsable y lograr nuestros objetivos de disminución.

Remediación de los impactos negativos

Desde ManpowerGroup Argentina, asumimos el compromiso de remediar cualquier impacto negativo que pueda haber ocasionado o contribuido a generar a través de un enfoque integral basado en nuestros Códigos y Políticas. Este proceso se gestiona con confidencialidad y responsabilidad, involucrando a las áreas de Legales, Compliance y a la Dirección, según corresponda. Además de atender denuncias, se implementan medidas preventivas y correctivas, como capacitaciones, mejoras en políticas, procesos y acciones disciplinarias si correspondieran, reforzando un entorno laboral ético y seguro.

Privacidad de datos y prevención de fraude

En el marco del Programa de Compliance, contamos con una **Política de Privacidad de Datos Personales**, una **Política sobre el Uso de los Recursos Informáticos** y otra de **Prevención del Fraude**, e implementamos diversas acciones para reforzar la seguridad de la información. Desarrollamos campañas de sensibilización que incluyen formación digital sobre la protección de datos, la privacidad y la seguridad. A su vez, realizamos ejercicios de phishing y contamos con un sistema de alertas que permite reportar posibles amenazas. Asimismo, disponemos de una **Política de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información** que establece el procedimiento de comunicación y escalamiento ante incidentes de seguridad.



Política de Privacidad de Datos Personales:

Está alineada a la normativa local vigente respecto al tratamiento de los datos y establece lineamientos internos en el manejo de la información de candidatos, asociados y empleados.



Política sobre el Uso de los Recursos Informáticos:

Establece directrices para supervisar y proteger adecuadamente los recursos informáticos. Su objetivo es mitigar riesgos vinculados a fraudes, desfalcos, espionaje industrial, sabotajes, errores u omisiones, así como garantizar la disponibilidad operativa de los sistemas. Su implementación es responsabilidad de las distintas unidades de negocio.



Política Prevención del Fraude:

Se encuentra dentro del Código de Ética y Conducta Empresarial de ManpowerGroup. Esta Política prohíbe expresamente toda actividad fraudulenta, incluyendo la falsificación de registros, el uso indebido de activos, la manipulación de información y cualquier conducta engañosa o poco ética. Se establece la obligación de reportar de inmediato cualquier sospecha de fraude a través de los canales habilitados, garantizando la confidencialidad y la no represalia.



Asimismo, contamos con un equipo profesional altamente capacitado integrado por Giselle Malagrino, como Data Protection Officer local, y Gonzalo Santiago, como Data Privacy Manager. De manera conjunta, trabajan con áreas internas en asuntos de IT y Ciberseguridad. A su vez, participan en proyectos de coordinación con el Data Protection Officer (DPO) Regional para LATAM, con quien se realizan encuentros quincenales y de capacitación.

Proyectos desarrollados en forma conjunta:

- Actualización de inventario de evaluaciones Asset y ROPA con los objetivos de identificar riesgos, garantizar la seguridad de la información, evaluar el cumplimiento normativo y optimizar la infraestructura tecnológica para la protección de datos.
- Revisión del Assessment de ROPA (*Records of Processing Activities*): Se trabajó el Registro de Actividades de Procesamiento, que documenta cómo la organización recopila, almacena, usa y comparte datos personales. Este proceso permite identificar riesgos de privacidad, asegurar el cumplimiento de regulaciones como el General Data Protection Regulation (GDPR) y otras norma-

tivas de protección de datos, y reforzar la transparencia en el manejo de información sensible.

- Monitoreo de los sitios web administrado por Argentina o con dominio ".ar", verificando los avisos de privacidad, política de cookies y términos, y que esté funcionando correctamente nuestro formulario Data Subject Access Request (DSAR).
- Realización de inventarios y evaluaciones de privacidad de los datos, referidos a la Administración *One Trust*, plataforma para gestionar los asuntos de privacidad, seguridad y gobernanza de datos, y formulario para que los titulares de los datos personales puedan ejercer sus derechos.
- Asesoramiento a los diferentes sectores y proyectos de la compañía.

El 100%

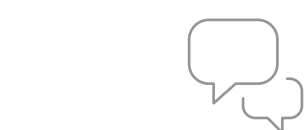
de los empleados están capacitados en relación con la protección de los datos y la ciberseguridad.

Cumplimiento del marco regulatorio

Desarrollamos nuestra actividad en estricta conformidad con el marco legal vigente garantizando el cumplimiento normativo laboral, tributario y de seguridad social en todas nuestras operaciones:

Los servicios de provisión de personal eventual son auditados por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano de la Nación. Alineados al acuerdo con el Decreto 1694/06, cada año renovamos las garantías exigidas por la Secretaría de Trabajo que aseguran el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, así como las vinculadas con coberturas de seguros obligatorios (ART, de vida), entre otros. La Dirección de Inspección Federal de la Secretaría de Trabajo tiene facultades para inspeccionar a las empresas de ManpowerGroup en el cumplimiento de la normativa vigente. En particular, la compañía Cotecsud es auditada.

En nuestro sitio web de Compliance se encuentra disponible la Política de Formalización de Relaciones Comerciales junto con otras políticas y procedimientos. Se realiza un control exhaustivo de los casos de incumplimiento. Además, a nivel general, realizamos un control cruzado de nuestros procesos.



Trabajo decente

Nos comprometemos con la promoción de entornos laborales que aseguren condiciones justas, productivas y alineadas con el respeto por los derechos humanos fundamentales. En este marco, manifestamos un rechazo firme a cualquier práctica que vulnere la dignidad de las personas, como el trabajo forzoso, infantil, la trata de personas, la coerción laboral, los salarios inferiores al mínimo legal o entornos de trabajo que comprometan la seguridad.

Trata de personas

- Sellamos nuestro compromiso con la adhesión a los Principios Éticos de Atenas, una iniciativa global que promueve la integridad, la transparencia y el respeto por los derechos humanos rechazando de forma absoluta la trata de personas en todos los ámbitos.
- Junto a Verité, organización especializada en derechos laborales, desarrollamos el marco ético que refuerza nuestro compromiso con la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas, especialmente en procesos de contratación de personas migrantes.

Promoción del empleo para personas con discapacidad

Con nuestro programa “Oportunidades para todos” promovemos la inclusión laboral dentro y fuera de nuestra organización, y a través de esta iniciativa formamos parte del Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad. Además, este año participamos en COPIDIS, que tiene como objetivo la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires. [Ver más](#)

Inclusión laboral

Fomentamos la inclusión laboral a través del desarrollo o participación de las siguientes iniciativas:

- **“Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”**, favorecemos la diversidad en el mundo del empleo. [Ver más](#)
- **Programa “Sello Impacto Social”**. [Ver más](#)

- **Fundación Grupo Educativo Guadalupe**, una organización comprometida con la educación y la inclusión de jóvenes en contextos vulnerables en la provincia de Buenos Aires. [Ver más](#)
- **ACNUR y ADRA** asistencia a personas migrantes y refugiadas a través de capacitaciones y orientación laboral.

Política de Derechos Humanos

Nos apalancamos en la **Política Global de Derechos Humanos de ManpowerGroup** para reafirmar nuestro liderazgo en la promoción de prácticas laborales éticas, que combinan flexibilidad con entornos seguros. Impulsamos la inclusión de grupos vulnerables en el mercado formal, en línea con los principios internacionales en materia de derechos humanos.

Políticas y principios

Estamos convencidos de que el trabajo decente tiene un rol clave en la mejora de la vida de las personas, por eso nos preocupamos de asegurar entornos laborales justos, seguros y respetuosos de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, cumpliendo con la legislación vigente.

Compromiso con los Derechos Laborales: implica garantizar que el empleo sea voluntario, sin restricciones indebidas para renunciar o cambiar de empleo.

Cero tolerancia al trabajo forzoso y la esclavitud moderna: No se permite ninguna forma de trabajo forzado, incluido el trabajo en condiciones de coerción, servidumbre por deudas o explotación

No discriminación ni acoso: Promovemos la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, género, edad, discapacidad u otras características protegidas.

Libertad de asociación y negociación colectiva: Respetamos el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente sin interferencias ni represalias.

Protección infantil y de jóvenes trabajadores: No empleamos menores de la edad legal y promovemos formación segura para su desarrollo profesional.



Marcos Internacionales adoptados

Incluyen compromisos con los Derechos Humanos.



Principios Éticos de Atenas.



Líneas Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para Empresas Multinacionales.



Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.



Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Reforzamos nuestro compromiso con los derechos humanos mediante políticas claras, dirigidas a todos los empleados, líderes, socios comerciales, clientes y trabajadores temporales y las comunicamos a toda la compañía desde el primer día de ingreso. Alentamos una cultura de integridad y responsabilidad compartida esperando que todas las personas actúen con compromiso ético y denuncien cualquier incumplimiento.

Además, realizamos evaluaciones constantes de impacto y riesgo para garantizar prácticas alineadas con los principios internacionales. Contamos con canales de reporte seguros y confidenciales, respaldados por una política de cero represalias. Creemos que construir un entorno laboral justo y respetuoso no solo es parte de nuestra cultura corporativa, sino también un motor clave para generar un cambio positivo y duradero.

Políticas públicas

En ManpowerGroup Argentina impulsamos alianzas público-privadas para fortalecer el impacto social y generar empleo. Colaboramos con organismos gubernamentales, cámaras y asociaciones para aportar nuestra experiencia y contribuir al desarrollo de políticas laborales.

Espacios de articulación público-privado

Formamos parte activa de congresos y asociaciones empresariales, lo que nos posiciona en espacios clave de diálogo sobre sostenibilidad, ética y buenas prácticas. Estas instancias fortalecen la colaboración entre sectores y refuerzan nuestro rol en la construcción de un entorno empresarial más responsable. Para ello participamos de espacios de articulación público-privada con las siguientes organizaciones:

- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).
- CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la equidad y el crecimiento).

- Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Association of Corporate Counsel (ACC).
- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Red de Empresas de Impacto Social e Iniciativa PARES.
- Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la Nación.
- Secretaría de Empleo de la Nación.
- Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba.
- Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación.
- CAPE, Cámara Argentina de Agencias Privadas de Empleo.



Alianzas estratégicas

Celebrar alianzas con organizaciones de la sociedad civil y el sector público es clave para fortalecer nuestras iniciativas. El trabajo articulado nos permite potenciar nuestro impacto, generar espacios de diálogo y aprendizaje, y compartir buenas prácticas que nos enriquecen.

- ACNUR - Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.
- ADRA – Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales.
- AMCHAM - Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América en la Argentina.
- Ampliando Voces – Empresas Solidarias del Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- CEADS - Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible.
- CEC - Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad. Empresa fundadora.
- CIPPEC - Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento.

- Club IFREI - Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School.
- Fundación Grupo Educativo Guadalupe.
- Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE).
- Hogares de Cristo.
- Cooperativa Textil San Cayetano.
- IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.
- Junior Achievement Argentina.
- Pride Connection Argentina.
- Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Global (WEPs).
- Cámara de Agencias Privadas de Empleo (CAPE).
- Asociación de Asesores Corporativos (ACC).
- Allianz for Integrity.

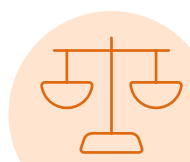
- Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Asociación Argentina de Ética y Compliance.
- Asociación Latinoamericana de Privacidad de Datos.
- World Employment Confederation (WEC).



Luis Guastini, nuestro presidente y CEO forma parte del Comité Ejecutivo del Consejo Empresarial por la Diversidad, la Equidad e Inclusión de Amcham Argentina.

Alianzas con organismos de gobierno:

- PARES, Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo. GCBA, Secretaría de Integración Social y urbana.
- Dirección General de Discapacidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- COPIDIS - Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Secretaría de Trabajo y Empleo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Ministerio de desarrollo humano y hábitat del GCBA. A través de los programas Red Impacto Social, Programa de Intermediación Laboral y Talleres de Orientación Laboral.
- Ministerio de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Dirección General de Convivencia en la Diversidad de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Derechos Humanos del GCBA.
- ANDIS - Agencia Nacional de Discapacidad.
- Municipalidad de Mar del Plata.



Premios y reconocimientos

Estos reconocimientos nos inspiran a continuar trabajando por un mercado laboral más ético, inclusivo y sostenible.

25

reconocimientos destacando nuestra labor y compromisos tanto a nivel local como internacional.

ARGENTINA

ManpowerGroup Argentina recibió reconocimientos por su trabajo con la diversidad, la inclusión y la empleabilidad.



- **Sello de Máxima Distinción de Impacto Social BA 2024:** otorgado por el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires por la promoción de la diversidad y la equidad en el mercado laboral.



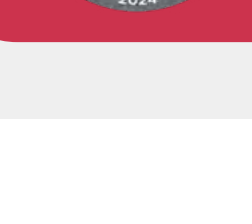
- **Programa Sello de Impacto Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires:** Reconocimiento público que otorga el Gobierno de la Ciudad a las empresas que marcan la diferencia, contribuyendo al fortalecimiento económico y social a través de los programas de Potencial Humano. En 2024 fuimos reconocidos con:



Subsello Compras: más de 8 millones invertidos en compras a emprendimientos de la economía social.



Subsello Empleo: más de 60 personas contratadas desde las Expo Empleo.



Subsello Formación: Más de 150 horas dedicadas a capacitaciones y mentorías.

- **#RankingInfluence100 de la consultora #HORSE:** identifica cada año a las empresas y los CEOs más influyentes de la Argentina y es el primer ranking totalmente objetivo basado en big data. En ManpowerGroup Argentina obtuvimos el puesto 14° (puesto 25 en 2023). Nuestro director general Luis Guastini alcanzó el puesto 5°, escalando 3 posiciones con respecto al ranking de 2023.
- **2025 Staffing - 25 Latin America:** fuimos incluidos en la lista que realiza todos los años la SIA, Staffing Industry Analysis, firma global de investigación y asesoría centrada en soluciones de personal y fuerza laboral.
- **Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS):** recibimos una distinción por nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por la colaboración con la Plataforma ODS CEADS "Conectando empresas con ODS".
- **Ranking Mejores Empleadores de la Revista Apertura:** recibimos el puesto n°36 en la categoría de empresas que cuentan entre 200 y 1000 empleados.
- **AmCham Argentina:** nuestro Presidente y CEO, Luis Guastini, fue reconocido una vez más como parte del Comité Ejecutivo por la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de esta institución.
- **Programa BA Convive,** de la Dirección General de Convivencia en la Diversidad del GCBA: esta certificación de Empresa Comprometida con la Diversidad resalta el trabajo de ManpowerGroup en la generación de espacios laborales inclusivos para la comunidad LGBTIQ+ con foco en la integración de personas trans en el ámbito laboral.



Premios y reconocimientos

GLOBAL

PLANETA

- Los objetivos de reducción de emisión para 2030 se han validado por la Science Based Targets initiative (SBTi), como parte de la transición Net-Zero en 2045 o antes.
- MCSI ESG calificado como Lider A.
- Obtuvimos la medalla de platino en la evaluación de EcoVadis 2023, mejorando nuestra calificación anterior de oro y situándonos en el 1% superior de todas las empresas calificadas del mundo. También obtuvimos medallas para 13 países en 2023, extendiendo nuestra presencia EcoVadis a más de 25 países.
- Miembro DJSI - estándar de oro para los líderes en sostenibilidad corporativa durante 14 años.
- Recibimos una B en el cuestionario climático CDP's, afirmando nuestra dedicación y camino hacia Net-Zero emisiones.
- Incluidos en la lista TIME's como World's Most Sustainable Companies para 2024, en el puesto 96 de 500 empresas y la primera de nuestro sector.

PERSONAS Y PROSPERIDAD

- Reconocida como Best place to work en EE. UU. por el Índice de Igualdad por 9 años consecutivos.
- Empresa más Responsable de América 2023 y 2024.
- Una de las Empresas más Éticas del Mundo por 15th vez, más que ninguna otra empresa del sector.
- Nombrada America's Best Large Employers y Best Recruiting and Staffing Firms en 2023.
- Ha obtenido una puntuación perfecta en el Índice de Igualdad Empresarial por 8 años consecutivos.

PRINCIPIOS DE GOBIERNO

- Líderes de ManpowerGroup nombrados por Staffing Industry Analysts 2023 Staffing 100 Europe, 2024 Staffing 100 North America & Latin America.
- ManpowerGroup Talent Solutions nombrado Líder Global del RPO por Everest Group por 14 años y TAPFIN nombrado líder global en fuerza laboral temporal por 10 años.
- Experis reconocido como Líder y Star Performer por Everest Group en la PEAK Matrix® Evaluación 2023.
- Right Management nombrada Global Leader y Star Performer em Everest Group's Outplacement y Transición de Carrera PEAK Matrix® Evaluación 2023.
- Manpower nombrada Global Leader y Star Performer en Everest Group's PEAK Matrix® Evaluación 2023.

- ManpowerGroup fue reconocido por la Human Rights Campaign como uno de los mejores lugares para trabajar por la igualdad LGBTIQ+ en 2024. Desde 2012, la compañía ha obtenido calificaciones destacadas y ha alcanzado el puntaje máximo en tres indicadores clave del Corporate Equality Index elaborado por HRC.



Personas y Prosperidad

Crear oportunidades para todos



ODS en los que impactamos



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

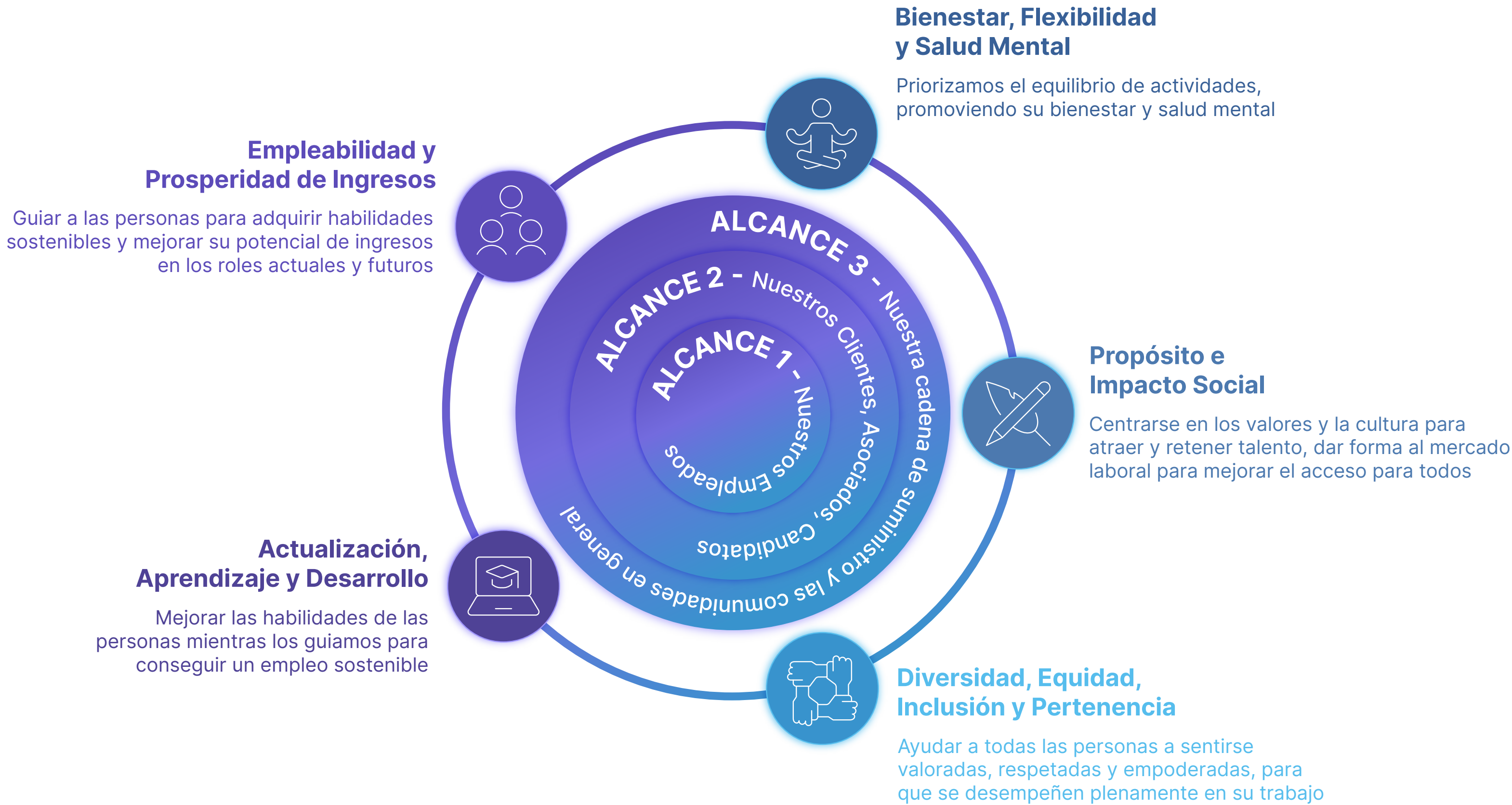
En ManpowerGroup creemos que el trabajo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo. Este propósito guía cada una de nuestras acciones y nos impulsa a promover un mundo laboral más inclusivo, flexible y centrado en las personas. Trabajamos para que cada individuo desarrolle su empleabilidad, se conecte con un propósito y logre un equilibrio entre su vida personal y profesional.

En un entorno en constante transformación, marcado por la aceleración tecnológica, la inteligencia artificial y nuevos modelos organizacionales, acompañamos a personas y organizaciones en su adaptación a las nuevas demandas del mercado. Esto implica construir culturas inclusivas, desarrollar talento a escala y preparar a la fuerza laboral para los desafíos del futuro.

Bajo este enfoque, y con el objetivo de medir nuestro progreso, adoptamos una perspectiva similar a la ambiental basada en la ciencia para medir las emisiones: alcance 1, dentro de nuestro control directo; alcance 2, dentro de nuestro control indirecto; y alcance 3; la cadena de suministro y las comunidades que nos rodean.

Nuestras iniciativas sobre Personas y Prosperidad

Creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos:



Diversidad e inclusión

ODS en los que impactamos



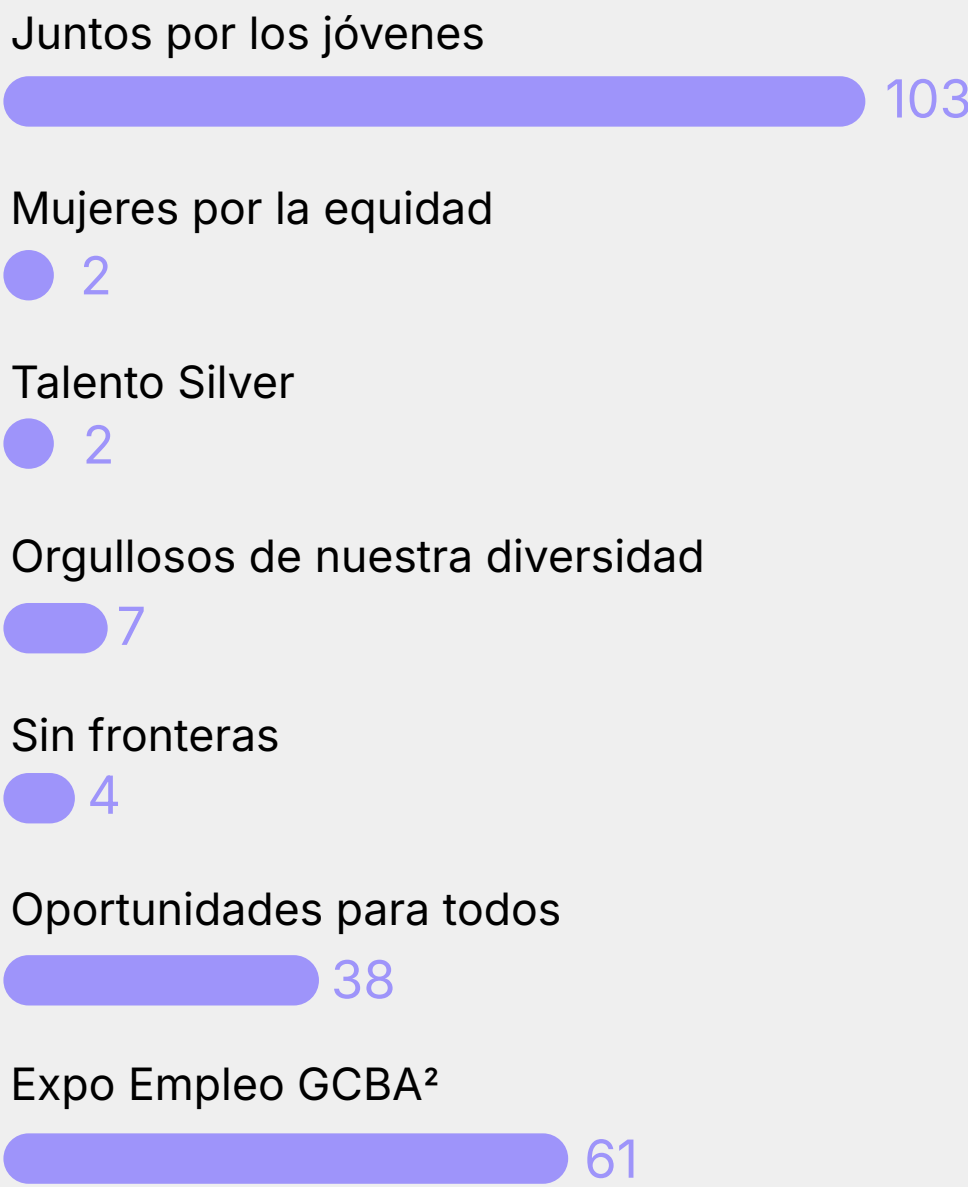
En ManpowerGroup Argentina promovemos una cultura diversa e inclusiva, donde cada persona pueda desarrollar su potencial sin barreras. Nuestra estrategia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) refleja nuestros valores y propósito, y refuerza nuestro compromiso de contribuir a un mercado laboral más equitativo y sostenible.

Creemos que la diversidad impulsa la innovación, mejora los entornos de trabajo y fortalece el talento y la sostenibilidad organizacional.

Diversidad e inclusión en números

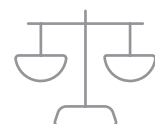


Cantidad de personas que consiguieron un empleo por programa en 2024:



(1) De las 34, 26 incorporaron personas y 8 solo contrataron el servicio de consultoría.

(2) Si bien Expo Empleo no es uno de nuestros programas, se lograron 61 ingresos de diversidad a través de esta acción, en los cuales hay personas que podrían aplicar a diferentes programas.



Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Desde hace cinco años, contamos con un Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP), conformado por colaboradores voluntarios que impulsan entornos inclusivos y equitativos. Organizados en 5 comisiones temáticas, promueven iniciativas alineadas con nuestros valores, consolidando un espacio activo de transformación cultural y participación colectiva.

En 2024, el Comité DEIP fortaleció su rol como actor estratégico en inclusión laboral, trabajando en estrecha articulación con el área de People & Culture. Esta colaboración permitió avanzar hacia un modelo de gestión de la diversidad con impacto real, que trasciende la sensibilización y se traduce en acciones concretas para generar empleo y desarrollar talento en sectores vulnerables.

La articulación entre ambas áreas generó un impacto positivo en la cultura organizacional, nuestra red de clientes y aliados, y en la construcción de un mercado laboral más equitativo y accesible.

Objetivos de cada Comisión



Comunicación

Asegurar una comunicación abierta, transparente, alineada al propósito y los valores DEIP de ManpowerGroup tanto interna como externamente.



Comunidad y Voluntariado

Forjar alianzas y cultivar un espacio donde el respeto mutuo y los valores corporativos impulsen nuestro éxito colectivo y nos acerquen a un mundo más inclusivo y comprensivo.



Formación y Aprendizaje

Fortalecer la capacitación y formación continua de nuestros colaboradores en temas de diversidad, equidad e inclusión.



Consultoría en Diversidad

Posicionar a nuestra compañía como referente en DEIP, compartiendo nuestra experiencia y aprendizaje con otras organizaciones.



Cultura e inclusión laboral

Crear y mantener un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso para todos los colaboradores.

Miembros del Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP)

Gonzalo Santiago
Presidente

María Belén De Mendonça
Comisión Comunicación

Carolina Schmidt
Comisión Formación y Aprendizaje

Alejandra González
Comisión Comunidad y Voluntariado

Verónica Gallardo
Comisión Cultura e Inclusión Laboral

Soledad Méndez y Christian Elía
Comisión Consultoría en Diversidad



Formación y capacitación: sensibilización y desarrollo de talento

Buscamos impulsar iniciativas de formación y capacitación de nuestra cultura organizacional que permiten orientar una mirada diversa e inclusiva en los procesos de selección y gestión del talento.

Entre las acciones más relevantes se incluyen:

➤ Capacitaciones internas

Desarrollamos módulos sobre diversidad sexual, procesos de selección inclusivos, prevención de violencia laboral y herramientas para la inclusión de personas con discapacidad.

➤ Fortalecimiento del voluntariado corporativo

A través del programa Entrelazados, incrementamos las horas de voluntariado, con un enfoque en orientación laboral y acompañamiento a grupos vulnerables.

➤ Mentorías y entrenamiento en habilidades laborales

En el marco de la Escuela de Formación Laboral, brindamos capacitaciones específicas en técnicas de búsqueda de empleo, armado de CV, entrevistas laborales y uso de herramientas digitales para la empleabilidad.

Certificación en Diversidad e Inclusión (DEIP)

En 2024 seguimos impulsando la Certificación en Diversidad e Inclusión (DEIP) junto a la región LATAM, una iniciativa iniciada en 2022 que promueve los conceptos fundamentales de Diversidad e Inclusión. Esta formación es clave para continuar fortaleciendo nuestra cultura interna y el valor que brindamos a nuestros clientes. Se dicta a través de la plataforma PowerYou y es de carácter obligatorio para todas las personas que se incorporan a la compañía.

210

colaboradores ya completaron la certificación

81

más se encuentran en proceso de finalizarla

Los módulos de aprendizaje son los siguientes:

- Introducción a la diversidad
- Liderazgo inclusivo y neuroliderazgo
- Comunicación inclusiva
- Diversidad sexual
- Equidad de género y nuevas masculinidades
- Discapacidad
- Procesos de selección inclusivos
- Consultoría en Diversidad



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

46

Iniciativas para el fomento de la diversidad

Participamos activamente en iniciativas de empleabilidad, inclusión laboral y diversidad, impulsadas por organismos públicos e internacionales. A través de ferias, foros, capacitaciones y programas sociales, reafirmamos nuestro compromiso con un mercado laboral más equitativo y sostenible.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la formación continua en diversidad e inclusión, brindando herramientas a nuestros equipos (reclutadores y voluntarios) para fomentar la equidad y el acceso al empleo en todos los niveles.



Empleo Inclusivo – Programa “Sello Impacto Social” del GCBA

Como parte de nuestro compromiso con la empleabilidad y la inclusión laboral, durante 2024 llevamos adelante acciones enmarcadas en el Subsello Empleo del programa promovido por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Este programa reconoce a empresas que generan impacto positivo a través de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y residentes en barrios populares, brindándoles acceso a empleo formal y mejores oportunidades de desarrollo. En este contexto, participamos de las Expo Empleo, eventos diseñados para facilitar el acceso al mercado laboral, logrando la contratación de 61 personas a través de estos encuentros (asociados que ingresaron a trabajar en empresas clientes).



Formación Inclusiva – Programa “Sello Impacto Social” del GCBA

En línea con nuestro compromiso con la capacitación y el desarrollo de sectores en situación de vulnerabilidad, durante 2024 llevamos a cabo acciones de formación bajo el Subsello Formación de este programa. Este reconoce a empresas que generan impacto social mediante la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento de capacidades en Unidades Productivas de la Economía Social y Popular, contribuyendo a su desarrollo sostenible y a la mejora de sus oportunidades en el mercado. A través de esta iniciativa, destinamos un total de 159 horas de formación en capacitaciones y mentorías dirigidas a emprendedores y trabajadores de barrios vulnerables. Estas acciones incluyeron entrenamiento en habilidades técnicas y de gestión, con el objetivo de potenciar sus capacidades y fomentar su inserción productiva.



Programa Ejecutivo en Gestión Corporativa de la Diversidad, Equidad e Inclusión

Participamos activamente en la 3° edición de este programa organizado por AmCham Diversity, un espacio de intercambio y aprendizaje con Expertos en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) donde profundizamos estrategias innovadoras y nuevos enfoques para la gestión de la diversidad en el ámbito corporativo.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Iniciativas para el fomento de la diversidad



Diversidad en Tiempos Actuales

Participamos en la iniciativa Pulso Sociolaboral de IDEA Diversidad, que releva la situación de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral. Esta acción aportó datos clave para la toma de decisiones estratégicas en nuestra organización y en el sector en general.



Hogares de Cristo, ACDE y la Cooperativa Textil San Cayetano

Llevamos a cabo 4 actividades de empleabilidad dirigidas a 60 personas en recuperación de adicciones con el objetivo de brindar herramientas para su inserción laboral.

Participamos de los encuentros para fortalecer el diálogo y las acciones concretas orientadas a la generación de oportunidades equitativas, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos y diversos.



Programa "Ampliando Voces"

Nos sumamos a este programa impulsado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de CABA, que promueve la solidaridad y la responsabilidad social, conectando a profesionales, empresas y organizaciones sin fines de lucro para mejorar la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad.



Dirección General de Convivencia en la Diversidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA)

Firmamos un convenio con el programa BA Convive de esta Dirección, y adherimos al Plan Integral de Acceso al Trabajo para Personas Trans y al Plan Integral de Discapacidad impulsado por GCBA. En este marco, participamos de diferentes iniciativas de capacitaciones especializada en cada temática. **A raíz de estas acciones fuimos certificados por el GCBA como Empresa Comprometida con la Diversidad.**



Iniciativas para el fomento de la diversidad

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2024



BRG Summit 2024 - Winning with Inclusion

Participamos de este encuentro global donde se abordaron estrategias clave para impulsar la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Durante el evento, se discutieron temas como el liderazgo en Business Resource Groups (BRG), el rol activo de sus miembros, el uso de inteligencia artificial para la inclusión, y la agilidad cultural como herramienta para generar entornos laborales más equitativos.



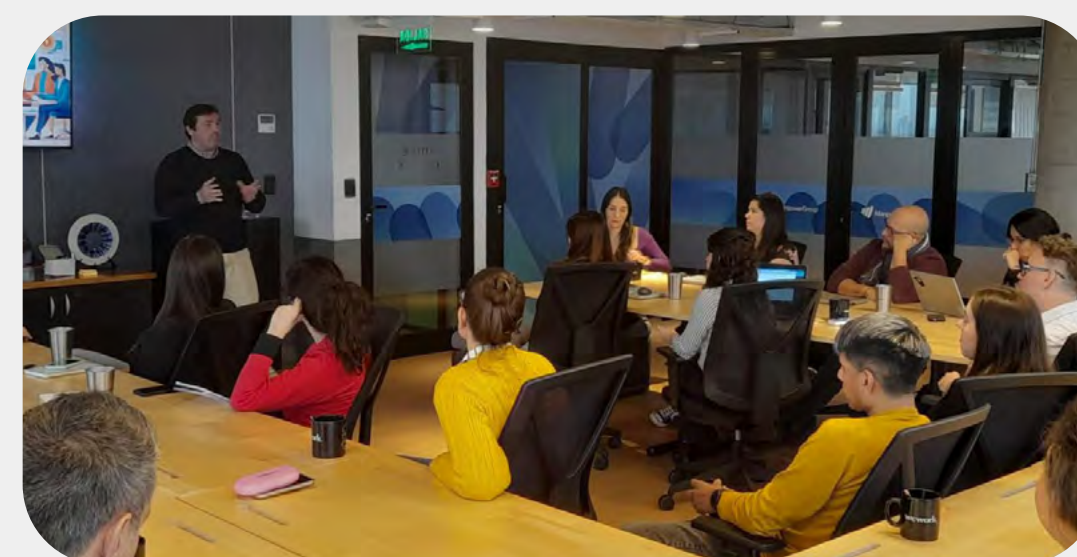
Concurso Talento con Impacto

Participamos activamente en dos ediciones de esta iniciativa impulsada por el Ministerio de Desarrollo Económico del GCBA que promueve el desarrollo de emprendimientos de triple impacto. Con nuestro aporte a través de mentorías acompañamos a 110 emprendedores en situación de vulnerabilidad en sus proyectos innovadores. Además, fuimos parte del jurado.



Ferias de empresas

Estuvimos presentes en ferias y foros organizados por distintas provincias y en las Expo Empleo Barriales organizadas por el GCBA. Nos enfocamos en realizar simulacros de entrevistas grupales, brindar asesoramiento en empleabilidad, desarrollar capacitaciones en habilidades digitales y dictar otros talleres impactando directamente en la formación y el acceso al trabajo a más de 11.000 personas. Además, participamos de Expo Empleo Discapacidad, realizada por la Secretaría de Empleo de la Ciudad, donde brindamos asesoramiento a más de 550 personas.



Taller de Empleabilidad del Ministerio de Desarrollo Económico del GCBA

Es una iniciativa que busca fortalecer las habilidades laborales y digitales de personas en búsqueda de empleo o en situación de desempleo. Aportamos nuestra experiencia en empleabilidad y brindamos asesoramiento a más de 1.900 participantes en un total de tres ediciones.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Construyendo Puentes. Hacia un Mundo Laboral Más Inclusivo

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2024

34

empresas reconocidas como Socias en la Inclusión en 2024³ (438 empresas reconocidas desde 2008)

217

personas obtuvieron un empleo en 2024 (2.713 desde que comenzamos con la iniciativa en 2008)

415

ejecutivos de empresas cliente fueron capacitados en diversidad e inclusión

16

talleres de concientización y capacitación en temáticas DEIP

14.754

personas impactadas por nuestros programas, talleres y webinars

100%

de nuestros reclutadores en Argentina tienen certificación DEIP

“Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo” es una iniciativa a través de la cual invitamos a nuestros clientes a construir organizaciones más diversas e inclusivas a través de dos propuestas fundamentales:

1

En el proceso de selección los invitamos a evaluar cuál es el mejor candidato para un puesto no sólo por perfil, sino valorando la posibilidad de comprometerse activamente promoviendo la inclusión y la diversidad en su empresa; dando una oportunidad a personas en desventaja que en procesos habituales de selección de recursos humanos no suelen ser consideradas. Para ello les ofrecemos candidatos de nuestros programas de diversidad e inclusión.

En 2024 generamos 496 oportunidades laborales para 217 personas de nuestros programas de diversidad e inclusión lo que les permitió ampliar su experiencia laboral y fortalecer su perfil profesional.

2

Servicio de Consultoría en Diversidad e Inclusión: Asesoramos a las empresas en la construcción de modelos de gestión más flexibles y abiertos, que integren a las personas desde el valor único de su individualidad. Nuestro conocimiento y experiencia en esta agenda y la trayectoria en el desarrollo de iniciativas de inclusión con impacto social constituyen una ventaja competitiva que nos permite acompañar a empresas de diversos tamaños e industrias en todo el país.

➤ Ver más sobre esta iniciativa.



Socios en la Inclusión

Buscamos inspirar a más empresas a comprometerse con un mercado laboral más inclusivo. Por eso, cada año organizamos un evento para reconocer a nuestros “Socios en la Inclusión”, destacando a los clientes que brindan oportunidades laborales a personas en situación de vulnerabilidad y promueven entornos inclusivos al contratar nuestros servicios de consultoría en DEIP. Llevamos 17 ediciones y en el evento de este año elegimos proveedores de triple impacto y organizaciones sociales como Mordisco, Adrián Barreto, Lucas Adlerstein y Todos Hacemos Música— para potenciar el alcance de la iniciativa.

(3) Por ambas propuestas: 26 empresas que solo contrataron empleados y 8 que solo contrataron el servicio de consultoría.



Los programas que constituyen la iniciativa Construyendo Puentes son:



Entrelazados,
comprometidos con la
diversidad y el trabajo

Voluntariado corporativo, base para la gestión de nuestros programas de inclusión.

El voluntariado corporativo permite que nuestros colaboradores se involucren activamente con diversas realidades sociales, aportando su tiempo, experiencia y redes de contactos para mejorar la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad. Junto con organizaciones sociales, participan en la formación y mentoría sobre el mercado laboral y las demandas existentes además de colaborar con los contenidos formativos.

En 2024 nos propusimos fomentar una cultura organizacional más empática, inclusiva y consciente, por ello establecimos como meta incrementar un 50% las horas de voluntariado y ampliar el alcance de las iniciativas. El resultado fue un incremento del 300%, lo que refleja el crecimiento y la consolidación del programa de voluntariado y el compromiso con la diversidad, la inclusión y la empleabilidad.

\$8.489.656,73

invertidos en horas de voluntariado

25%

de los colaboradores involucrados

758 horas

de voluntariado

+300%

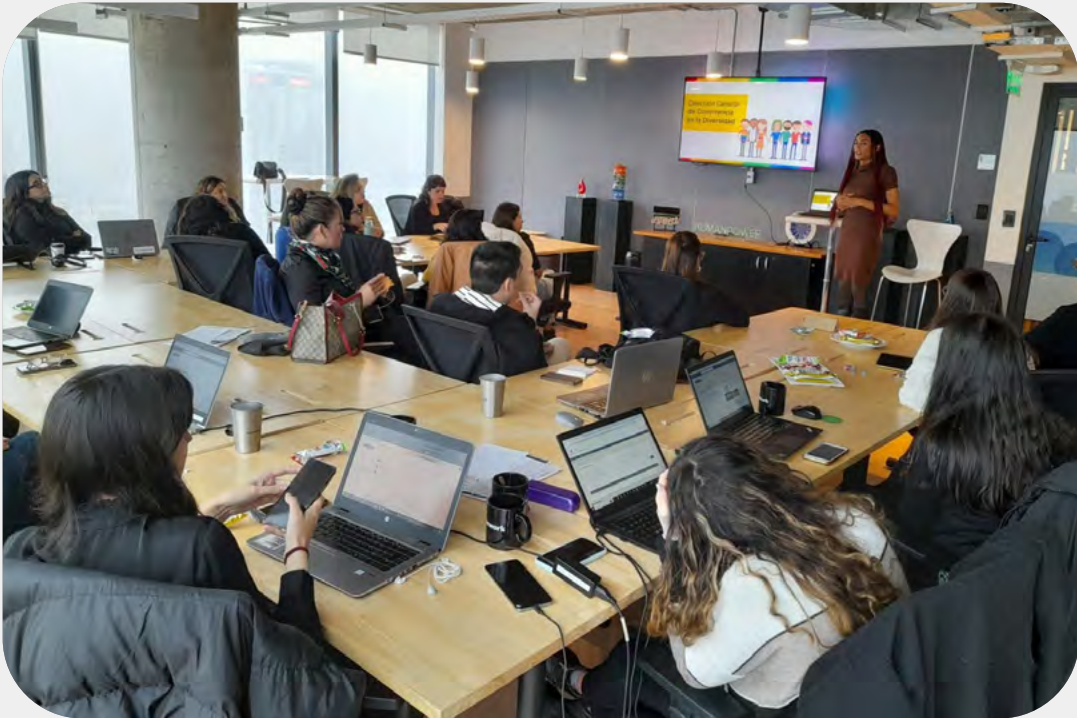
en horas de voluntariado vs 2023

84

voluntarios activos

14.754

participantes en actividades
de formación laboral



Capacitación para voluntarios

Este año nos propusimos fortalecer el rol de los voluntarios como agentes de inclusión, desarrollando un plan de formación con herramientas conceptuales y prácticas para acompañar procesos de orientación laboral y promover la diversidad. El plan incluyó contenidos sobre los lineamientos del Comité DEIP y sus programas, así como temáticas clave como diversidad y migración, diversidad sexual, violencias, discapacidad y refugiados.

Además, se brindó capacitación específica para orientar a los asistentes de la Expo Empleo del GCBA.

Reconocemos el compromiso de nuestros voluntarios mediante la entrega de certificados de formación y menciones especiales a quienes se destacaron en las distintas acciones del programa.

Escuela de Formación Laboral

Nuestra Escuela de Formación Laboral fue creada para capacitar a los participantes de los programas DEIP, brindándoles orientación profesional y herramientas clave para mejorar su empleabilidad. Los talleres están a cargo de colaboradores voluntarios especializados en distintas áreas del mercado laboral y procesos de selección.

En 2024 actualizamos y reorganizamos el material de formación, consolidando un enfoque metodológico que facilita su uso por parte de los voluntarios y asegura la coherencia y efectividad de las capacitaciones.

Talleres realizados:

- Diseño y armado de CV
- LinkedIn
- Búsqueda Laboral Digital
- Simulación de Entrevistas
- Empleabilidad
- Ventas y Call Center
- Taller de normativas derechos y obligaciones
- Taller de orientación laboral, Marketing, RR.HH., Administración y Legales



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



✓ Oportunidades para todos

Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.

El objetivo de este programa es formar y acompañar a las personas con discapacidad para que puedan integrarse al mercado laboral, y, al mismo tiempo, brindar asesoramiento a las empresas para promover la inclusión en sus equipos de trabajo.

"Queremos Conocerte" es una iniciativa del Comité DEIP que tiene como objetivo conocer en mayor profundidad a personas con discapacidad en búsqueda de empleo. A través de talleres, brindamos asesoría en empleabilidad, optimizamos sus CV y exploramos sus intereses y aspiraciones profesionales.

Esta experiencia nos permitió actualizar nuestra base de datos y reforzar nuestro compromiso de presentar activamente estos perfiles en los procesos de búsqueda de nuestros clientes, siempre que se alineen con los requisitos del puesto.

En el marco de este programa de inclusión laboral de personas con discapacidad, realizamos instancias formativas para reclutadores y entrevistadores, con el propósito de capacitarlos en prácticas de reclutamiento inclusivas y en la identificación de talento diverso.

Por otro lado, para el Día Internacional de la Discapacidad, ManpowerGroup Argentina participó en el lanzamiento del Plan Integral de Discapacidad del GCBA, una iniciativa que busca mejorar la inclusión y calidad de vida de las personas con discapacidad a través de tres ejes clave: Accesibilidad Universal, Formación, Bienestar y Recreación, y Empleo y Vida Independiente.

38 personas

con discapacidad obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup en 2024 (1.384 personas desde 2004)

35 participantes

capacitados en 2024

40hs

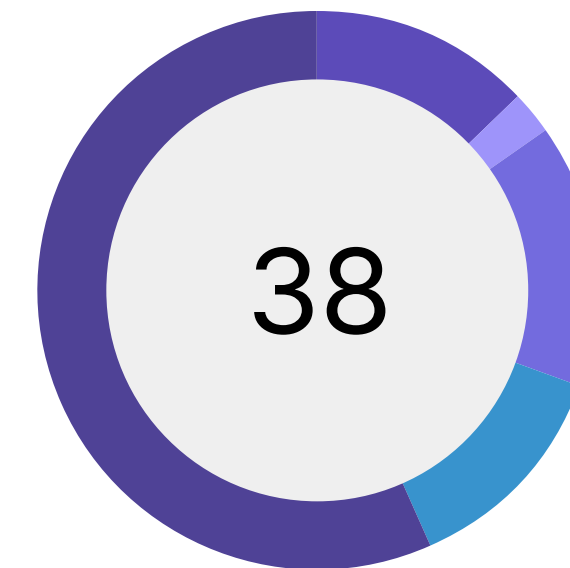
de voluntariado

224 personas

con discapacidad ingresaron a ManpowerGroup desde 2004⁴

(4) Personas con discapacidad que trabajaron como empleados de ManpowerGroup Argentina en algún momento durante estos años.

Personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup por tipo de discapacidad en 2024: 38



- Visceral: 5
- Intelectual : 6
- Visual: 1
- Motriz: 5
- Auditiva: 21

Alianzas con las que promovemos Oportunidades para Todos

Gobierno

- Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS) del GCBA.
- **Participamos del programa del GCBA Acción Colectiva por la Discapacidad.**

Organizaciones sociales

- Asociación de Esclerosis Múltiple (EMA).
- Centro de Inclusión Libre y Solidario de Argentina (CILSA).



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



✓ Juntos por los jóvenes

Formación para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos

A través de este programa acompañamos a jóvenes de entre 18 y 30 años en situación de vulnerabilidad en sus primeros pasos hacia la inserción laboral formal. Con el apoyo de colaboradores voluntarios y organizaciones aliadas, les brindamos herramientas para enfrentar el proceso de búsqueda de empleo: cómo postularse, presentar su CV, desenvolverse en entrevistas y desarrollar habilidades clave para acceder al mundo laboral.

103 jóvenes

accedieron a un empleo a través de este programa en 2024

26 actividades

actividades de formación laboral

9.108 jóvenes

participantes en el año y **25.044** desde que inició el programa

1.093 jóvenes

entrevistados en 2024

145

voluntarios⁵

5. Esta cifra corresponde a la cantidad total de participaciones en acciones de voluntariado. Un mismo voluntario pudo haber participado en más de una actividad, por lo que el número de participaciones es superior al de voluntarios únicos o activos del programa Entrelazados.

500 horas

de voluntariado

15 provincias

involucradas

29 escuelas

y **9 organizaciones** sociales involucradas

5 organizaciones

sociales aliadas

Junior Achievement Argentina, una alianza que potencia la empleabilidad. Programas en los que participamos:

Socios Junior Achievement: Este programa busca acercar a los estudiantes del último año del secundario al mundo laboral para fortalecer su camino vocacional a través de una experiencia práctica que se complementa con una orientación laboral. Además del asesoramiento en entrevistas y orientación que los voluntarios realizaron a más de **500 estudiantes**, recibimos en nuestra casa central a **39 estudiantes** quienes conocieron el funcionamiento de diferentes áreas de interés y recibieron orientación por parte de los profesionales de cada área.

Estudio sobre empleabilidad: ManpowerGroup Argentina, en conjunto con Junior Achievement Américas, llevó adelante un estudio sobre la empleabilidad juvenil en Argentina y la región, con el objetivo de analizar las principales dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder al mercado laboral.

NAU Fest 2024: Este evento es organizado por Junior Achievement Argentina y Junior Achievement Américas y reúne a más de 700 jóvenes para brindarles herramientas clave para su desarrollo profesional. Nuestro aporte durante el evento se enfocó en acompañar a los jóvenes en mejorar la presentación de su perfil profesional, en el entramiento en entrevistas y en la transferencia de conocimientos sobre el mercado laboral.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Otras acciones:

Nos sumamos a la jornada realizada en Rosario del **Programa Red Egresados de la Fundación Cimientos**, una iniciativa orientada a generar oportunidades para que los jóvenes accedan a la formación y el empleo, respondiendo así a sus proyectos de vida. Realizamos actividades de asesoramiento de empleabilidad y simulacros de entrevistas, contribuyendo con su experiencia para fortalecer las habilidades y la confianza de los jóvenes en su proceso de inserción laboral.

Por último, formamos parte del programa **Empujar IT**, una iniciativa que busca capacitar a jóvenes en herramientas técnicas y habilidades digitales, en alianza con diversas empresas e instituciones, con el objetivo de facilitar su inserción en la industria tecnológica, un sector en constante crecimiento y con múltiples oportunidades laborales.

Alianzas que promueven la empleabilidad para jóvenes

Gobierno

- Secretaría de Integración Social y Urbana de la Jefatura de Gabinete de ministros. GCBA
- Red de Empresas de Impacto Social del GCBA
- Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral del GCBA (CeDEL). Barrio Mugica
- Municipalidad de Mar del Plata

Organizaciones sociales

- Fundación Cimientos

- Fundación Pescar
- Fundación Pléroma (Programa Empujar)
- Fundación Forge
- Junior Achievement



NUEVA ALIANZA

Continuamos ampliando nuestro alcance y este año celebramos una alianza con la **Fundación Grupo Educativo María de Guadalupe** una organización comprometida con la educación y la inclusión de jóvenes en contextos vulnerables. La fundación gestiona colegios en Las Tunas y Garín, alcanzando a más de 1.100 estudiantes y sus familias, y recientemente fue reconocida como la mejor escuela del mundo en colaboración con la comunidad en los premios World's Best School Prizes. Vamos a participar en su Programa de Inclusión Laboral para jóvenes de 18 a 25 años, brindando entrevistas y capacitaciones para potenciar su inserción en el mercado de trabajo a partir de 2025.



Sin fronteras

Orientación laboral a personas refugiadas y migrantes en Argentina

Acompañamos a personas refugiadas y migrantes en su proceso de adaptación e inserción laboral, brindándoles orientación, formación y acceso a entrevistas para fortalecer su perfil profesional. Además, los incorporamos a nuestra base de datos para futuras oportunidades de empleo.

En 2024 participamos por primera vez en una iniciativa conjunta con SilverTech, Diagonal y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), orientada a mejorar la empleabilidad de personas mayores de 50 años y migrantes residentes en Argentina. En este marco, se llevaron a cabo prácticas de entrevistas simuladas, en las que participaron

42 personas, brindándoles herramientas clave para enfrentar procesos de selección y fortalecer su inserción laboral.

105 personas

refugiadas participaron de actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo en 2024

42 refugiados

entrevistados en 2024

1.015 participantes

de las actividades desde 2007

Alianzas que permiten integrar a refugiados y migrantes

- ACNUR - Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados
- ADRA - Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



Talento Silver

Orientación laboral y búsqueda de empleo para reinserción de personas mayores de 45 años.

En 2024, nuestro programa “Mayores Talentos” evoluciona y adopta un nuevo nombre: Talento Silver. Esta renovación busca seguir visibilizando el valor de las personas +45 en el mundo del trabajo, valorando su experiencia y acompañando las tendencias globales que promueven una mayor inclusión generacional.

En un mercado laboral diverso y con escasez de talentos, acompañar la reinserción de personas mayores de 45 años es clave para promover la inclusión y potenciar su empleabilidad.

Contamos con un programa integral de capacitación orientado a mejorar su búsqueda laboral y facilitar la

reinserción en el mercado. Los temas incluyen armado de CV, entrevistas, ventas, habilidades interpersonales, gestión administrativa y manejo del tiempo.

6 actividades

de reinserción laboral realizadas

132 personas

+45 años participantes

132 personas

+45 años entrevistados

17

voluntarios

86 horas

de voluntariado

Alianzas que promueven la inserción de personas +45

- Diagonal
- SilverTech
- Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral del GCBA (CeDEL). Barrio Mugica
- Municipalidad de Mar del Plata



Con las mujeres, por la equidad

Promoción de la mujer en el mundo del trabajo.

Trabajamos para reducir la brecha de género y construir un mercado laboral más equitativo, donde las mujeres accedan a las mismas oportunidades de desarrollo y participación.



Alineados al ODS N°5, promovemos la igualdad de género y el empoderamiento femenino junto a aliados del sector público, privado y social.

Desarrollamos talleres y charlas sobre liderazgo femenino y entornos familiarmente responsables, y generamos oportunidades laborales para mujeres en situación de vulnerabilidad, incluidas víctimas de violencia o con antecedentes de privación de la libertad.

1.310 mujeres

participaron de actividades de orientación laboral en 2024

27

voluntarios

170 horas

de voluntariado

7 actividades

de orientación laboral

2.090 participantes

en las actividades desde 2007

Alianzas que promueven la equidad de género:

- Club IFREI (Centro ConFyE-IAE)
- Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral del GCBA



Ver más sobre esta iniciativa.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



Orgullosos de nuestra diversidad

Promoción del respeto e inclusión de la diversidad sexual en el ámbito laboral.

Promovemos un entorno laboral donde cada persona pueda desarrollarse con autenticidad, en un marco de respeto mutuo y valoración de las diferencias. Ofrecemos programas de sensibilización y formación en diversidad sexual, e impulsamos la inclusión laboral de personas de la comunidad LGBTQ+, contribuyendo así a una cultura organizacional más justa e inclusiva.

3

capacitaciones sobre diversidad sexual

60

participantes

7 personas

de la comunidad LGBTQ+ consiguieron trabajo gracias al programa

20hs

de voluntariado

4 voluntarios

involucrados



Formación en Diversidad, Convivencia y Derechos Humanos

Programa BA Convive: durante el año participamos en tres espacios de formación clave: Taller sobre Diversidad Sexual y Convivencia en la Diversidad, Taller sobre Diversidades y Convivencia, y Taller sobre Violencias hacia el Colectivo LGBTQ+.

Estas capacitaciones abordaron temas como diversidad sexual y de género, discriminación, estereotipos, crímenes de odio e interseccionalidad, promoviendo la reflexión crítica, el respeto mutuo y la construcción de entornos inclusivos. A través de dinámicas participativas, se reforzaron herramientas para garantizar la igualdad de trato y prevenir situaciones de violencia o exclusión.

Buscamos concientizar a todos nuestros grupos de interés en esta temática, con acciones como publicaciones en nuestras redes sociales para el Día Internacional del Orgullo.

Alianzas que potencian la diversidad:

- Pride Connection Argentina.
- Impacto Digital (Contrata Trans)
- Dirección General de Convivencia en la Diversidad de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Derechos Humanos del GCBA.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Promoción de la agenda de género

ODS en los que impactamos



Estamos comprometidos a sostener el valor de la mujer en el mercado laboral y la equidad de género, tanto en nuestros clientes y colaboradores, como en la comunidad en general.

Para lograrlo trabajamos en alianza con entidades gubernamentales, organizaciones civiles, organismos internacionales y otras empresas, en línea con el ODS N°5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

A su vez, nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial incluye una sección específica sobre prevención del acoso y la violencia laboral.

37,50%
mujeres en el Comité de Dirección

44,62%
mujeres en puestos de Liderazgo

54,05%
mujeres colaboradoras en la compañía

Programa "Con las mujeres, por la equidad"



En 2024, la participación femenina en nuestro programa de equidad creció significativamente, pasando de 38 a 1.310 mujeres, como resultado del fortalecimiento de nuestras acciones con enfoque de género. Asimismo, las horas de voluntariado evidenciaron un crecimiento sostenido: se registraron 170 horas, frente a las 15 horas contabilizadas en 2023.

Desde 2008, desarrollamos este programa para favorecer la inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo, a través de alianzas con el sector público, organizaciones sociales, organismos internacionales y otras empresas. Para lograrlo desarrollamos talleres y charlas sobre liderazgo femenino y entornos familiarmente responsables, y generamos oportunidades laborales para mujeres en situación de vulnerabilidad, incluidas víctimas de violencia o con antecedentes de privación de la libertad.



En el marco de este programa, formamos parte de la Iniciativa PARES, un espacio de trabajo impulsado por el Grupo PARES en conjunto con la Secretaría de Trabajo y Empleo del GCBA para articular estrategias de empleabilidad e inclusión de mujeres en el ámbito laboral. En 2024 participamos en la Expo Empleo Mujer, donde brindamos asesoramiento a más de 1.200 personas en su búsqueda laboral. Este evento reunió a empresas con búsquedas activas y a mujeres en búsqueda de empleo, generando un espacio de conexión y oportunidades laborales.

A través de estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género y la generación de oportunidades para reducir las brechas en el acceso al empleo.

[Ver más sobre esta iniciativa.](#)



Igualdad de género y desarrollo de talento



Sponsoreo de Mujeres LATAM

Es una iniciativa destinada a colaboradoras de toda la región, que creamos a partir de las necesidades planteadas por ellas en distintos espacios de diálogo. Su principal objetivo es acompañar a nuestras mujeres en todas las etapas de su desarrollo profesional dentro de nuestra empresa, brindarles herramientas de empoderamiento, para poder sortear sesgos y barreras de género, y poder generar una mayor equidad al pensar en sus proyectos de carrera.

Durante 2023 desarrollamos y preparamos este programa que fue lanzado el 8 de marzo de 2024, en el marco del Día de la Mujer. Ese día realizamos una videoconferencia inaugural en la que participaron Mónica Flores, Presidente de ManpowerGroup LATAM, y Martha Barroso, Directora de People and Culture LATAM, dando inicio a las acciones del año.

En esta edición inaugural, 55 mujeres de distintos países de Latinoamérica participaron del programa regional de desarrollo del liderazgo femenino. La propuesta fue diseñada y dictada por un equipo de 20 colaboradores y colaboradoras de toda la región, que asumieron el compromiso de acompañar este proceso con enfoque, cercanía y perspectiva de género.

El programa consistió en mentoreos y 5 *webinars* sincrónicos virtuales de 2 horas, en los cuales se trabajaron temáticas de forma teórico-práctica, tales como:

- Comunicación efectiva
- Liderazgo, género y subjetividades
- Empoderamiento y micromachismos
- Micromachismos (abierto a hombres y mujeres)
- Plan de Desarrollo individual

Adicionalmente, las mujeres tuvieron 4 sesiones de 1 hora con mentores definidos previamente. Los mentores y sponsors (Directores/as y Gerentes/as) que participaron del programa se capacitaron en herramientas de *coaching*, junto con una sensibilización en sesgos y barreras de género.

Espacio “En ManpowerGroup las mujeres hablan... y actúan”

Como parte de esta iniciativa, se realizó un panel de mujeres junto a Mónica Flores Barragán, en el que se abordó la temática “Reversionando Mafalda”. En este encuentro, cada participante propuso una viñeta de la tira cómica Mafalda con alguna interseccionalidad respecto al rol de la mujer vinculándolo con el aspecto laboral para abrir debates, enriquecer los puntos de vista de cada participante y explorar los desafíos del ámbito corporativo.

Plan de detección de talentos y de sucesión con foco en paridad de género

Este plan nos permite identificar a las personas con el potencial para convertirse en futuros líderes dentro de nuestra organización. En su implementación, consideramos factores clave como la experiencia, la formación y la exposición de cada individuo, con un énfasis particular en asegurar la paridad de género en todos los procesos.

Resultados 2024

63%
de mujeres dentro del plan de sucesión de directores

42%
de quienes reportan a la Dirección General fueron mujeres



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Programa de maternidad

Acompañamos a las colaboradoras que se han convertido en madres o que anhelan serlo. Desde el embarazo hasta el momento en que regresan al trabajo, las asesoramos en la gestión de los trámites administrativos y en la coordinación de delegación de tareas en el equipo. Al regreso, promovemos un reintegro gradual, buscando favorecer el equilibrio entre la vida laboral y familiar. En nuestra sede central contamos con un lactario para ayudar en esta conciliación.

2 empleadas
 participantes del programa
 en 2024

Felicitación y asesoramiento
 Nuestro objetivo es ofrecer acompañamiento a la futura madre, proporcionándole orientación sobre los pasos a seguir. En el momento de confirmación del embarazo, organizamos una reunión virtual para explicar a cada una los detalles del programa.

Planificación de la licencia
 El propósito es planificar medidas que faciliten una transición ordenada, permitiendo que la futura madre se sienta tranquila al iniciar su licencia. A la vez, se busca proporcionar al equipo el soporte necesario para gestionar su ausencia durante esos meses. Además, esta fase tiene como objetivo asegurar que el equipo esté preparado para afrontar la posibilidad de una licencia anticipada.

Comunicación
 Compartimos con el resto del equipo la noticia del embarazo, previo acuerdo con la mujer embarazada, para celebrar juntos este momento y poder acompañarla.

Envío de ajuar
 Se envía un presente a la reciente madre, quien a su vez es acompañada por su líder, el equipo y el Departamento de People & Culture en lo que necesite.

Contacto Líder / Colaboradora
 Se retoma el contacto a nivel laboral con la madre para conocer si hará uso del cuarto mes de licencia que desde ManpowerGroup Argentina otorgamos como beneficio, o si optará por tomar excedencia. También se aprovecha esta etapa para poner al día a la colaboradora sobre las novedades que hayan ocurrido en la empresa, el área y/o el equipo.

Contacto de People & Culture con el Líder
 En esta instancia, se analizan las tareas que se le estarán delegando a la madre al momento de su reincorporación, y se conversa sobre la comunicación que se tuvo con ella y las necesidades del área.

Concientización y difusión



Difusión de Informes

Realizamos y difundimos la investigación **“Perspectivas del mundo del trabajo para las mujeres en 2024”**, sobre la situación actual de las mujeres en el mundo laboral e identificamos oportunidades clave para involucrarlas: potenciarlas mediante alianzas, aprovechar un mercado interno de talentos basados en Inteligencia Artificial y promover el desarrollo continuo de sus competencias. Además, el informe subraya la importancia de mantener beneficios flexibles y de brindar un apoyo sólido para fomentar la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) en la organización.

Espacios para la promoción de la igualdad de género

En ManpowerGroup Argentina estamos convencidos de que, al unir esfuerzos con otras organizaciones y generar alianzas estratégicas, podemos amplificar nuestro impacto y avanzar hacia una sociedad más justa. Creemos que el trabajo conjunto es clave para promover la igualdad de género y de oportunidades, generando un efecto multiplicador que beneficie a más personas y comunidades. Estas alianzas son:

- Club IFREI del Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School: desde hace 14 años, participamos activamente en estos encuentros que abordan distintos temas en esta materia.
- Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estos lineamientos buscan contribuir al ODS 5, a través de la promoción de la participación femenina y la igualdad de oportunidades de liderazgo para las mujeres.
- Foro Económico Mundial. Desde hace más de 10 años somos aliados estratégicos del Foro Económico Mundial, liderando espacios de debate en torno a brecha de género y liderazgo.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Desarrollo de colaboradores

ODS en los que impactamos



Durante casi seis décadas trabajamos intensamente en la formación del mercado laboral argentino, contribuyendo a la empleabilidad de las personas y conectando a las empresas con talento calificado. Nuestra convicción es que el empleo significativo y sostenible puede transformar el mundo. Y las personas, con su capacidad y creatividad, siguen siendo el eje central de todo lo que hacemos.

Nuestros colaboradores son un recurso valioso y motor de nuestra empresa. Como socios clave en nuestro crecimiento, reafirmamos nuestro compromiso con el talento a través del acompañamiento en todas las etapas de su desarrollo. Promovemos entornos de trabajo saludables e inclusivos siempre con un profundo respeto por los derechos humanos. Impulsamos el crecimiento profesional a través de la formación y el desarrollo de competencias del futuro, para que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial.

333 colaboradores
conforman nuestro equipo
en Argentina

Diálogo

Somos conscientes de que mantener una comunicación fluida y dinámica con nuestros equipos es fundamental para lograr los objetivos que nos proponemos. Escuchar la voz de los colaboradores es una prioridad. Por ello, disponemos de una variedad de canales para mantener un diálogo permanente.

Medios de comunicación interna



Encuesta de clima

Este año implementamos la herramienta *Amplify Your Voice* para medir el engagement de los empleados. La estrategia se enfocó en familiarizar a los equipos con la nueva herramienta, comunicando previamente el lanzamiento en reuniones y canales internos (Teams y Comunicación interna). Durante el proceso, se enviaron recordatorios para reforzar la importancia de participar.

Resultados de la encuesta *Amplify Your Voice*:

93%
de participación de colaboradores.

77%
porcentaje de satisfacción.

75%
de satisfacción para la encuesta orientada a *Recruitment* y *Sales*.

Focus Group

Con el fin de analizar las fortalezas y oportunidades de mejora de los indicadores que se desprenden de la encuesta de clima, organizamos 6 *focus group* con grupos de 10 participantes de distintas áreas, sexo y puesto en cada uno. Como resultado de los encuentros, lanzamos dos cursos de capacitación "Programa de Formación Comercial" y "Programa de Liderazgo".



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

DIÁLOGO

Medios de Comunicación interna

Viva Engage

Red social de Office, en donde comunicamos novedades, campañas, ingresos, promociones, premios, destacados, eventos corporativos, entre otros. Los colaboradores pueden publicar y comentar noticias en el marco corporativo o de lo que la compañía propone o impulsa.

Junta de líderes Latam

Encuentro mensual liderado por nuestra presidenta regional, Mónica Flores, para compartir la estrategia regional, herramientas de liderazgo y novedades de la organización.

Whatsapp líderes

Para una comunicación más inmediata, los líderes tienen un grupo de WhatsApp para la gestión de su equipo y la difusión de información relevante.

Teams

Es nuestra plataforma para reuniones, chat interno y trabajo colaborativo. Este año sumamos tres canales de difusión para líderes, colaboradores y Casa Central, donde compartimos novedades diarias como eventos, actividades, lanzamientos y fechas clave.

Sistema digital "tu recibo"

Facilita la revisión y gestión de la documentación de nuestros colaboradores.

Encuentros locales con líderes

Jornadas mensuales de intercambio entre líderes de Argentina y el Comité de Dirección para celebrar logros, analizar proyectos y estrategias en curso, y reconocer el desempeño de colaboradores destacados.

Newsletter semanal

Comunicamos las novedades semanales: lanzamientos, iniciativas de People & Culture, cumpleaños, reconocimientos, entre otros.

Advocacy

Esta plataforma permite a algunos colaboradores compartir contenido validado para ser publicado por los colaboradores en LinkedIn, Twitter, Facebook y mail.

Conexión Latam

Encuentros trimestrales con líderes regionales, donde se comparten logros e iniciativas. Estos espacios promueven el intercambio, fortalecen la colaboración y el trabajo en equipo.

Encuentros locales trimestrales con colaboradores

Espacio de escucha e intercambio entre todos los colaboradores donde el Comité de Dirección comparte los resultados del trimestre y otras novedades.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Capacitación y desarrollo de colaboradores

La formación y el crecimiento profesional son pilares fundamentales de nuestra gestión con los colaboradores. Impulsamos iniciativas que responden al rol y perfil de cada colaborador, promoviendo su crecimiento profesional y bienestar integral. Buscamos un equilibrio entre vida laboral y personal, en un entorno saludable y motivador.

CAPACITACIÓN

6.701 horas totales

de capacitación a colaboradores,
13% más que el año anterior

19,9 horas promedio

de capacitación por colaborador,
29% más que el año anterior

Programa de Sponsoreo y Mentoreo de Mujeres LATAM, en el que brindamos herramientas de empoderamiento a las mujeres. Participaron 55 mujeres de toda la región.

[Para más información click aquí](#)

Power You

Es nuestra plataforma de e-learning, a través de la cual desarrollamos contenido del Programa Sponsoreo de mujeres.

Percipio

Durante 2024 comenzamos a utilizar Percipio como nueva plataforma de aprendizaje. Todos los empleados fijos de la compañía tienen acceso a una amplia oferta de contenidos sobre desarrollo de habilidades blandas, metodologías ágiles, inteligencia artificial, herramientas tecnológicas y más. Es una plataforma

autogestionada, lo que permite que cada colaborador elija libremente en qué capacitarse.

Programa de capacitación a Mandos Medios

A través de este programa brindamos herramientas de liderazgo y coaching aplicadas al manejo de equipos, liderazgo de *low performers*, negociación, manejo de situaciones difíciles liderazgo colaborativo y *feedback* y neuroliderazgo. Bajo una modalidad mixta y sincrónica con una duración de 5 encuentros de 2 horas, participaron 38 mandos medios de todo el país.

Programa de formación comercial para toda la fuerza de ventas



Diseñado a partir de lo relevado en los focus groups de *Amplify Your Voice*, este programa se desarrolló en formato híbrido (CABA y AMBA) y virtual (resto del país). A lo largo de 10 encuentros de 2 horas, se profundizó en marcas, servicios, procesos clave y

se brindaron herramientas para mejorar la atención y las conversaciones comerciales.

Formación en lengua inglesa

Este programa está dirigido a quienes ocupan posiciones que requieran el uso frecuente del inglés. Para ello organizamos 10 talleres agrupados en intensivos y avanzados. Y clases individuales para directores.

Capacitaciones en diversidad

Se desarrollaron módulos sobre diversidad sexual, procesos de selección inclusivos, prevención de violencia laboral y herramientas para la inclusión de personas con discapacidad.

- En total, se realizaron seis capacitaciones internas, abarcando temáticas clave como diversidad sexual, violencias y migración y refugio, alcanzando a un promedio de 50 participantes por sesión.
- Asimismo, se realizó una capacitación específica para el equipo de reclutamiento sobre procesos de selección inclusivos para personas migrantes y refugiadas, en la cual participaron 42 personas. Esta formación tuvo como objetivo brindar herramientas para garantizar una mayor equidad en los procesos de contratación, eliminando barreras de acceso al empleo para estos grupos.
- En el marco del Programa "Queremos Conocer", destinado a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se realizaron instancias formativas para reclutadores y entrevistadores internos de



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

62

la empresa, con el propósito de capacitarlos en prácticas de reclutamiento inclusivas y en la identificación de talento diverso.

- **Certificación en Diversidad e Inclusión:** capacitamos a todos los nuevos colaboradores que ingresan a la compañía en distintos módulos relacionados a esta temática.

[Para más información click aquí.](#)

Otras capacitaciones:

Formación en *feedback* y puesta de objetivos para líderes, en el marco del proceso de gestión de desempeño. En el área de operaciones: reclutamiento de perfiles industriales, *hunting* en LinkedIn, entrevistas por competencias, *assessment center*, publicación de avisos, informes de entrevista, perfiles verticales, comunicación efectiva, reclutamiento en la era digital, relacionamiento con Clientes y Asociados. Además, para quienes ingresan a la compañía implementamos mensualmente un Programa de Inducción. Este programa incluye dos instancias complementarias: una inducción corporativa virtual a través de la plataforma PowerYou y una jornada presencial de modalidad híbrida

Se otorgaron dos becas educativas:

una con una cobertura del 100% y otra con una cobertura del 50%, destinadas a estudios de posgrado o maestría.

DESARROLLO

Programa Gestión del Desempeño (GDD)

El programa Gestión del Desempeño (GDD) es un proceso de comunicación continuo y dinámico, a través del cual se establece una interrelación permanente entre el líder y el colaborador, y nos permite alinear las tareas de cada uno de los integrantes y de los equipos con las estrategias de la compañía.

Es misión fundamental del proceso que todas las personas que hacemos ManpowerGroup conozcamos qué se espera de nuestra gestión laboral, cuáles son nuestras fortalezas individuales y cuáles nuestras áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.

78% de empleados

evaluados en su desempeño

9% más de empleados

evaluados con relación al año anterior

El rol de los líderes es clave para mejorar la calidad de los intercambios. Para ello promovemos las reuniones de seguimiento, los talleres de puesta de objetivos y *feedback* para nuevos líderes, talleres de retroalimentación, reuniones de revisión semestrales

de los objetivos y las campañas lanzadas desde comunicación interna para incrementar la participación.

Reconocimientos



Power Awards. "Doing well by doing good"

Este premio es entregado por la compañía a nivel global, para reconocer las operaciones que promuevan la mejora de objetivos económicos y estratégicos. En 2024, se resaltaron y premiaron dos equipos argentinos por sus contribuciones en categorías diferentes:

- **Categoría Eficiencia:**
Ganador: Bill Pay Yeld (BPY), proyecto enfocado en eficiencia operativa e impacto en indicadores clave de rentabilidad.
- **Categoría Most Outstanding Performance:**
Ganador: Equipo de Payroll, por su destacada performance y crecimiento a nivel regional.

Premio al Mérito y la Contribución Excepcional
Este premio anual es otorgado a aquellos colaboradores destacados por cada dirección que merecen un reconocimiento por un desarrollo de excelencia sostenido en el tiempo, por la participación en algún proyecto de alto impacto o su aporte extraordinario en resultados o eficiencia. El premio consiste en un reconocimiento económico que se paga por única vez.

30 colaboradores

reconocidos

23 premiados

en la categoría Mérito

7 premiados

en la categoría Contribución Excepcional



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Plan integral de conciliación
 ManpowerGroup con vos:
 Integrando tu vida

Contamos con un Plan Integral de Conciliación diseñado hace más de 15 años por nuestro Comité de Conciliación, a través del cual apalancamos la propuesta de valor para nuestros colaboradores bajo tres pilares. Cada año revisamos y actualizamos las diferentes propuestas para que estén a la altura de las expectativas de nuestro equipo.

“Cada Cosa en su Lugar”, bajo esta premisa durante las semanas de conciliación realizamos una campaña de comunicación a través de Viva Engage recordando los beneficios del Programa ManpowerGroup con Vos.



Celebración

- Regalo de bienvenida al ingresar a la compañía.
- Celebraciones lúdicas de fechas especiales: Día de la madre/Día del padre/Día de la primavera/Halloween/Navidad/Fiesta de Fin de Año.
- Reconocimiento a la trayectoria laboral a partir de los cinco años de antigüedad.
- Obsequios en fechas especiales: comienzo del ciclo escolar, nacimientos, matrimonios y graduaciones.
- Entrega de kits universitarios para quienes se encuentren cursando carreras de grado/posgrados.
- Celebración de fin de año para los colaboradores.
- Celebración “Nuestros hijos e hijas con ManpowerGroup”: una semana con diferentes propuestas de juegos en familia y almuerzo en casa central. Además, realizamos una salida grupal al teatro. En el interior, desarrollamos actividades similares en sucursales y organizamos una salida al cine.

+150 invitados
 a nuestra celebración “Nuestros hijos e hijas con ManpowerGroup”

60 kits
 universitarios entregados



Salud y bienestar

- Prepaga para grupo familiar directo.
- Charlas mensuales de salud y bienestar con profesionales.
- Beneficios de gimnasios y actividades recreativas.
- Promoción de prácticas psicoemocionales y físicas para el bienestar general.
- Plataformas de Descuentos para compras de productos del hogar – Club de Beneficios y Arcor en Casa. **NUEVO**
- Reintegro por mayores gastos de teletrabajo.
- Reintegro de gastos por cuidado de niños/as menores de 4 años a nivel nacional.



Flexibilidad

- Día libre por cumpleaños.
- Horario laboral flexible.
- Medio día flexible.
- Días flex por actos escolares por cada hijo.
- Semana flexible por adaptación escolar.
- Políticas de adecuación laboral para cuidados de familiares enfermos.
- Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización.

- Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días).
- Licencia por paternidad extendida (30 días).
- Licencia por adopción (45 días).
- Licencia por hijo prematuro o con discapacidad (45 días).
- Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad.
- Días de vacaciones sin contar feriados.
- Días Off para colaboradores.

228
 medio día flexibles solicitados

75,38% de empleados
 solicitaron medios día flexibles / off

165 colaboradores
 hicieron uso de días off

2 colaboradores
 participaron del programa mujeres “Acompañamiento de madres y padres que se reincorporan al trabajo”.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Salud y seguridad

Nos preocupamos y nos ocupamos de la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Promovemos iniciativas destinadas a la concientización, reflexión y prevención de temáticas relacionadas con la salud y el bienestar integral. A su vez, ofrecemos una amplia variedad de beneficios a través del **Plan Integral de Conciliación ManpowerGroup** incluyendo una prepaga de salud para el grupo familiar directo. También realizamos simulacros de evacuación en nuestra casa central para asegurar la seguridad de nuestros colaboradores.

Comité Regional de Bienestar Laboral LATAM

Este Comité asume la responsabilidad de velar por el bienestar integral de todos los colaboradores de ManpowerGroup, garantizando un ambiente laboral saludable y seguro, promoviendo las buenas relaciones entre las personas y hábitos de vida saludables para el cuerpo y la mente. Lo integran representantes de Argentina, Chile, Colombia, México y Perú.

Acciones

Mes de la Salud Mental

Comprometidos con la salud de nuestros colaboradores, impulsamos espacios para abordar la importancia de la salud física, mental y emocional en el ámbito laboral. En el mes de agosto desarrollamos 4 webinars con temáticas vinculadas al cuidado personal y la gestión del bienestar, entre ellas charlas sobre el manejo del estrés, cómo identificar señales de sobrecarga y herramientas para fomentar hábitos saludables.

Día internacional del VIH/SIDA

Se realizó una charla de sensibilización abierta a toda la compañía sobre HIV/Sida en el mes de octubre, dictada por profesionales de la salud de Swiss Medical.



Empleo para candidatos y asociados

ODS en los que impactamos



Ecosistema de diálogo con candidatos y asociados

En 2024 reafirmamos nuestro compromiso con una comunicación clara, accesible y constante con nuestros candidatos y asociados. Mantenemos y fortalecemos los canales existentes, promoviendo una relación cercana, basada en la escucha activa y la transparencia.

7.949 asociados

activos al 31
de diciembre 2024

Chatbot de WhatsApp

Se trata de un canal abierto desde donde nuestra comunidad puede conocer las búsquedas laborales activas, actualizar y cargar su CV, entre otras gestiones.

1.304 postulaciones recibidas

Sitio web Comunidad ManpowerGroup

A través del mismo es posible contactarse con nosotros y acceder a información de interés.

21.026 usuarios activo

App móvil Comunidad ManpowerGroup

Su objetivo es mejorar la experiencia de los asociados. A través de la app, pueden realizar gestiones como firmar documentación, solicitar licencias, entre otras.

17.365 usuarios activos

Línea 0800

Línea telefónica disponible para realizar todo tipo de consultas.

63.862 llamadas en el año



Ecosistema de diálogo con candidatos y asociados

Blog

Cuenta con información actualizada sobre tendencias laborales globales y locales, sustentabilidad, diversidad e inclusión, consejos para realizar entrevistas, y datos valiosos para la búsqueda de empleo.

124 notas

Client Experience de Experis

Acompañamos a nuestros asociados durante toda su trayectoria en la compañía.

313 asociados acompañados durante todo su proceso en la compañía

Canal de Telegram "Manpower Argentina Búsquedas"

Diariamente se les comparte a los suscriptores avisos de búsqueda laboral.

694 suscriptores



Redes sociales

Se publican posteos con consejos, datos e información valiosa para la comunidad y videos de nuestros líderes.

108 posteos de Manpower en LinkedIn
156 posteos de ManpowerGroup en LinkedIn
150 posteos de Experis en LinkedIn
541 posteos multimarca en Instagram

Portal de reclutamiento

A través de este medio se ponen a disposición todas las actualizaciones y recursos útiles, permitiendo a los candidatos ingresar sus CV y postularse a las oportunidades laborales disponibles.

154.000 usuarios promedio mensual

Encuesta de satisfacción NPS

Cuatro veces por año realizamos encuestas trimestrales de satisfacción a través de la metodología Net Promoter Score (NPS), utilizando la plataforma Medallia, herramienta que venimos empleando en años anteriores.

Estas encuestas nos permiten contar con una visión detallada de la experiencia de nuestros candidatos y asociados, y en base a los resultados obtenidos, desarrollamos acciones específicas para acompañar y mejorar la experiencia de aquellos identificados como detractores o pasivos.

20,74% de promedio anual de satisfacción de asociados

Atención personalizada "People Care" para asociados Experis

Desde el área de People Care acompañamos a nuestros asociados asignados a proyectos en clientes, brindando un seguimiento cercano y continuo desde la firma del contrato hasta su salida. Nos ocupamos de la gestión de procesos clave de Recursos Humanos, tales como vacaciones, pagos, aumentos, ausencias y otros temas vinculados a la experiencia del empleado.

Somos responsables del proceso de onboarding y de la firma de contratos, generando una bienvenida cálida y ordenada. Además, trabajamos activamente en la fidelización de nuestros talentos, enfocándonos en su bienestar, motivación y permanencia en la compañía. Para ello, realizamos visitas, encuentros, eventos y otras acciones que fortalecen el vínculo con nuestros asociados, promoviendo un entorno laboral positivo, cercano y humano.

Programa empleabilidad

Brindamos acompañamiento a nuestros asociados durante sus planes de carrera.

3.240 asociados participantes

Proceso de contratación

Nuestros consultores realizan de manera virtual todo el proceso de entrevistas, selección, contratación, alta y registro de los nuevos asociados. Para eso continuamos realizando tutoriales que explican el funcionamiento de la plataforma de la Comunidad ManpowerGroup.

100% digital





Comunidad ManpowerGroup

A través de La Comunidad ManpowerGroup (CMG), ofrecemos a nuestros asociados una aplicación móvil, un portal web y un chatbot inteligente (MANPI) para mejorar la eficiencia y accesibilidad en la gestión de sus trámites.

Estas plataformas centralizan servicios clave y permiten a los asociados consultar información como lugar y fecha de pago, gestionar licencias, descargar recibos de sueldo y realizar solicitudes o consultas de documentación, de forma ágil, segura y autónoma.

Además, acompañan los procesos de empleabilidad, ya que asociados y candidatos pueden cargar o actualizar sus CVs y postularse a búsquedas labo-

rales en todo el país. En 2024, se registraron 1.304 gestiones vinculadas a la confección de CVs a través del chatbot, lo que demuestra su uso sostenido como canal de autogestión y búsqueda activa.

Con estos canales digitales, buscamos simplificar la experiencia del usuario y brindar herramientas que favorezcan su desarrollo profesional. La creciente adopción de estas soluciones reafirma nuestro compromiso con la mejora continua y con un modelo de gestión sostenible, basado en la digitalización de procesos clave.

Sistema de reclutamiento

En el marco de nuestras operaciones de reclutamiento de la marca Experis, utilizamos la herramienta Bullhorn como plataforma central para la gestión integral de procesos. A continuación, se detallan las principales funcionalidades utilizadas y los beneficios asociados:

1. Visibilidad y Gestión de Entrevistas

- Bullhorn ofrece una visión clara y centralizada de cada proceso de selección, permitiendo:
- Identificar la cantidad de personas involucradas en cada búsqueda.
 - Acceder fácilmente a las fechas de las entrevistas realizadas.
 - Consultar toda la información relevante en un solo lugar, facilitando la toma de decisiones y la coordinación entre equipos.

2. Reportes y Seguimiento

- La herramienta facilita el monitoreo y análisis de los procesos mediante funcionalidades clave como:
- Visualización del número de consultores que han enviado candidatos a una búsqueda específica.
 - Registro detallado de entrevistas realizadas con clientes, incluyendo día y horario.
 - Generación ágil de reportes, permitiendo un seguimiento eficiente del avance de cada proceso.

3. Base de Datos y Gestión de Perfiles

- Bullhorn cuenta con una base de datos robusta que permite una gestión eficiente de candidatos y búsquedas:
- Los perfiles pueden ser actualizados por cualquier consultor, fomentando el trabajo colaborativo.
 - La información de procesos anteriores se mantiene disponible, lo que permite reciclar perfiles y búsquedas.
 - La herramienta elimina la necesidad de consultar a otros miembros del equipo, ya que toda la información está disponible de forma centralizada.
 - Es posible visualizar la asignación de cada candidato y descargar su CV con facilidad.



Capacitación y desarrollo



CAPACITACIÓN

Durante 2024 realizamos algunos cambios en relación con las plataformas utilizadas para la capacitación de nuestros asociados. La herramienta Power-You, que anteriormente se utilizaba para brindar cursos de formación, dejó de estar operativa a partir de este año. Es por esto que desde la marca Experis, se avanzó en la contratación de la plataforma UBITS, una herramienta integral de aprendizaje en línea con una amplia oferta de contenidos. Esta plataforma cuenta con 14.500 cursos disponibles en español, portugués e inglés, y está orientada al desarrollo profesional de talento en diversas áreas clave.

Temáticas abordadas en la plataforma UBITS:

- **Habilidades blandas:** liderazgo, trabajo en equipo, gestión del cambio, comunicación, entre otros.

- **Negocios:** *marketing*, ventas, gestión de proyectos, administración de empresas, finanzas, entre otros.
- **Academia de tecnología:** desarrollo web, lenguajes de programación, análisis de datos, *e-commerce*, *marketing* digital y más.
- **Idiomas:** capacitación en idioma inglés.
- **Compliance:** contenidos vinculados al cumplimiento normativo y buenas prácticas corporativas.

La implementación de UBITS representa una apuesta por el aprendizaje continuo, la actualización profesional y el desarrollo de competencias estratégicas para candidatos y asociados vinculados a la marca Experis.

CAPACITACIÓN EN CIFRAS	2024
Cursos online para asociados en plataforma e-learning UBITS.	14.500
Nuevos usuarios de asociados realizando cursos ⁽¹⁾	N/D
Asociados capacitados ⁽¹⁾	N/D

(1) En 2024, debido a un cambio en la plataforma interna de capacitación, no se cuenta con esta información desagregada. Serán reanudadas en 2025.

Programa Womenpower In Tech

9 encuentros
 2 **profesionales** asociadas participantes

Womenpower In Tech es una iniciativa regional impulsada por Experis, que tiene como propósito promover el desarrollo, el empoderamiento y el liderazgo de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Este programa se apoya en la trayectoria de Experis como referente en la gestión y atracción de talento tecnológico a nivel global.

Durante la edición 2024, participaron 40 mujeres de distintos países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay. Desde Argentina, se sumaron 2 asociadas, quienes formaron parte activa de esta experiencia de formación y networking.

El programa tiene dos objetivos principales. Por un lado, brindar a nuestras asociadas herramientas concretas para seguir creciendo profesionalmente, desarrollar habilidades de liderazgo y ganar mayor presencia en el sector tecnológico. Por otro, reforzar el posicionamiento de Experis como marca empleadora comprometida con la inclusión, generando acciones reales que impulsan la atracción y desarrollo del talento femenino en la industria IT.

Estructura del programa:

La formación se organizó en nueve módulos, dictados a lo largo de nueve semanas, con encuentros semanales de una hora y media. Las sesiones estuvieron a cargo de referentes destacadas como Martha Barroso y Mónica Flores, quienes compartieron su experiencia y conocimientos en liderazgo y tecnología.

Los contenidos abordaron temáticas clave para el desarrollo profesional de las participantes, entre ellas:

- **Liderazgo femenino en ManpowerGroup**, visibilizando el camino recorrido por mujeres dentro de la organización.
- **Identidad profesional**, autoestima y diferenciación en entornos masculinizados.
- **Comunicación efectiva y construcción del pitch profesional**, incluyendo marca personal.
- **Empleabilidad futura y posicionamiento en áreas STEM**, con foco en el valor estratégico de los perfiles IT.
- **Innovación y su impacto en tecnología**, como herramienta de transformación.



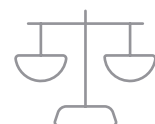
Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

- **Sostenibilidad como eje estratégico**, y su vínculo con el trabajo del futuro.
- **Tecnología y medioambiente**, con énfasis en las áreas con mayor proyección.
- **Metodología Design Thinking** aplicada al día a día en entornos TI.
- **Plan de carrera y certificación**, impulsando la continuidad del desarrollo profesional post-programa.

Este programa reafirma el compromiso de Experis con la equidad de género y representa un paso concreto hacia una industria tecnológica más diversa, inclusiva y representativa.

Experis Academy

Experis Academy es un programa de formato híbrido (presencial y virtual) orientado a generar talento en tecnología para nuestros asociados. A través de capacitaciones específicas, buscamos formar perfiles calificados que respondan a las necesidades reales del mercado. El programa se divide en tres ejes principales:

- **Reskilling**: Cursos y capacitaciones orientadas a reconvertir perfiles hacia áreas IT.

- **Upskilling**: Programas avanzados, certificaciones y cursos de especialización para profundizar conocimientos existentes.
- **Bootcamps**: Entrenamiento intensivo para recién egresados, enfocado en proyectos o transformaciones específicas de nuestros clientes.

Por otro lado, el proceso de Experis Academy se estructura en cuatro etapas:

- **Reclutamiento y Fase Diagnóstico**: Se realiza una evaluación completa de las soft skills y conocimientos técnicos de los candidatos, definiendo en conjunto con el cliente el perfil técnico objetivo.
- **Plan de Formación**: Se desarrolla un plan de capacitación personalizado que puede durar desde 24 horas hasta 3 meses, según el nivel y las necesidades de los participantes, para llegar al perfil ideal.
- **Delivery**: Se verifica que los candidatos hayan completado la formación correctamente a través de evaluaciones técnicas o certificaciones.
- **Onboard Coaching**: Para nuevos ingresos, se ofrece acompañamiento durante el proceso de integración en la empresa cliente, facilitando su adaptación a la cultura organizacional.

DESARROLLO



40,8% de asociados participaron del programa Empleabilidad, que consiste en el acompañamiento a nuestros asociados durante sus planes de carrera.

Durante 2024, estuvimos trabajando en la actualización de nuestro sistema de evaluación de desempeño, que será relanzado en 2025 bajo el nombre QP (Quality Performance). Este programa consiste en una evaluación realizada por los responsables directos de cada asociado, en base a distintos criterios definidos.

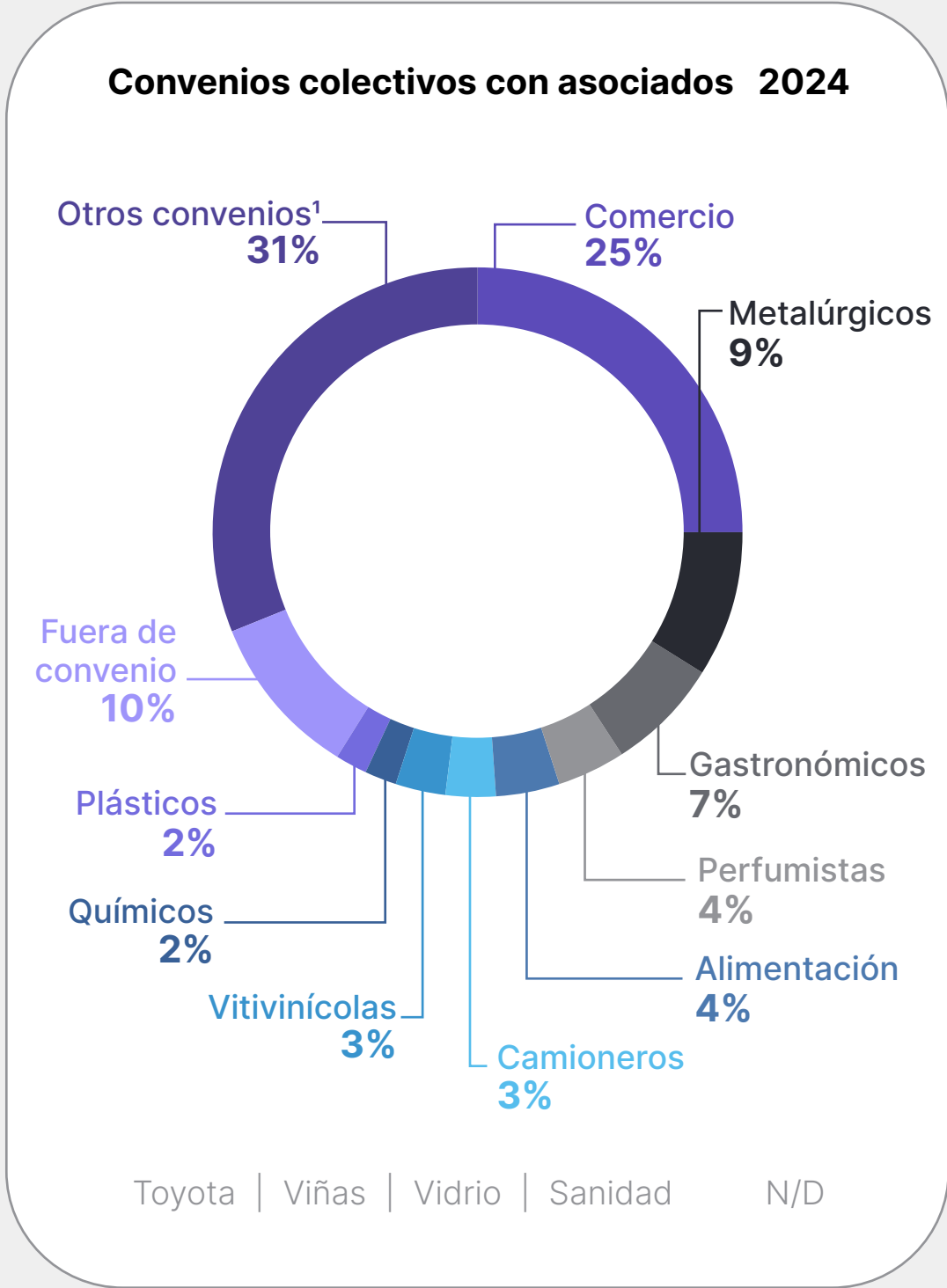


Gestión de los convenios colectivos para cada asociado

Desde ManpowerGroup Argentina nos comprometemos con los derechos de los trabajadores fomentando políticas internas y cumpliendo con la legislación vigente. Garantizamos la libertad de asociación y promovemos el ejercicio de la actividad sindical en todas nuestras operaciones y espacios de intercambio. Dependiendo del rubro de cada cliente con el que trabajamos, gestionamos diferentes convenios colectivos de trabajo.

Llevamos a cabo nuestras actividades mediante las sociedades COTEC SUD, Compañía Técnica Sudamericana S.A.S.E., Benefits S.A. y Salespower S.A.

COTEC SUD es una empresa de servicios eventuales, según lo dispuesto por el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). Por lo tanto, el trabajador permanente discontinuo debe estar enmarcado en el mismo convenio que se aplica en la empresa usuaria del servicio. En tanto, las sociedades Benefits y Salespower son empresas proveedoras de servicios tercerizados: por principio general, el asociado se rige por el convenio colectivo que corresponde a la actividad de comercio, que es la que desarrollan esas empresas.



1) Este grupo está compuesto por 100 diferentes convenios que representan menos del 2% total cada uno.

Salud y seguridad de nuestros asociados

Trabajamos junto a la ART para brindar a nuestros asociados inducciones y capacitaciones alineadas con el cronograma anual y adaptadas a las particularidades de cada puesto de trabajo. Estas instancias formativas se refuerzan durante el año para asegurar una comprensión sostenida de los contenidos y buenas prácticas en materia de seguridad.

Asimismo, en cumplimiento con la normativa vigente y en respuesta a los requerimientos específicos de nuestros clientes, desarrollamos e implementamos análisis de riesgos por puesto, con el objetivo de identificar y mitigar posibles situaciones que puedan afectar la salud y seguridad de nuestros talentos.

100% de los asociados deben firmar la certificación obligatoria en seguridad e higiene¹

1) Según lo que requiera cada industria



SALUD

Desarrollamos acciones e iniciativas en línea con nuestro compromiso con el bienestar de los asociados que forman parte de Manpower-Group Argentina



SEGURIDAD

Nuestra área de Seguridad e Higiene es quien desarrolla las políticas y procesos y vela por su cumplimiento para la seguridad y salud ocupacional.



Relacionamiento con clientes

ODS en los que impactamos



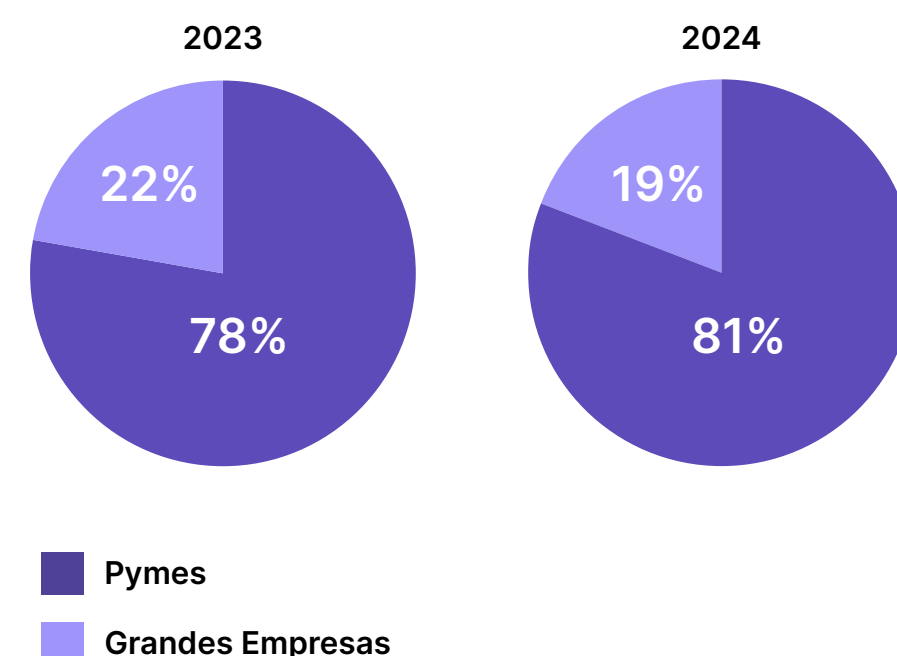
1.402 clientes

confían en nuestros servicios

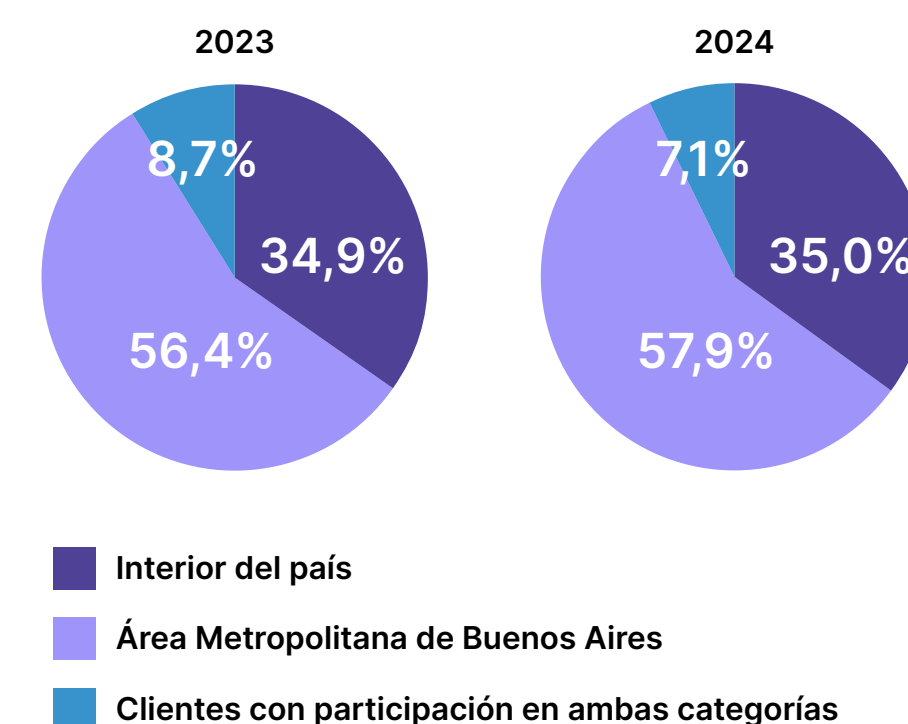
Trabajamos junto a nuestros clientes para ofrecer soluciones innovadoras en gestión de recursos humanos y empleabilidad de las personas. Brindamos servicios personalizados y plataformas digitales que optimizan la experiencia del usuario y nos conectamos con diversas industrias, mercados y segmentos a través de distintos canales, asegurando una atención cercana, ágil y efectiva.

Nuestros clientes en cifras

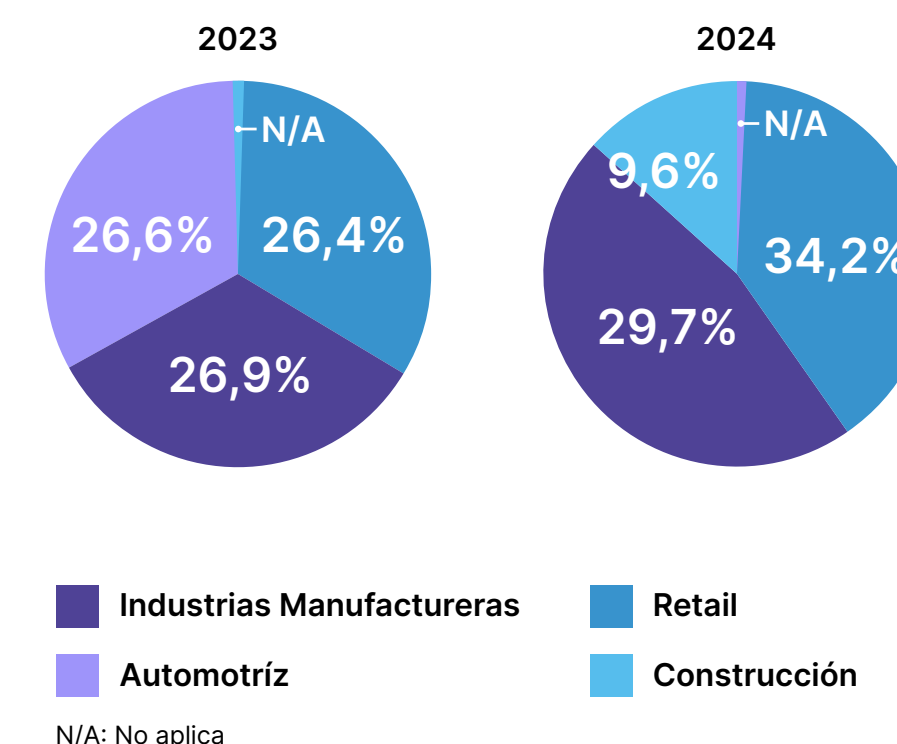
Cientes por tamaño de empresas



Presencia de nuestras empresas cliente



Los 3 rubros que más nos eligen



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Ecosistema de diálogo con nuestros clientes

Impulsamos una comunicación constante y de calidad para fortalecer el vínculo con nuestros clientes, comprender sus necesidades y construir relaciones de confianza a largo plazo.



Portal cliente

Los clientes pueden realizar consultas sobre nuestra gestión, incluyendo información sobre la nómina y los sueldos.

1 plataforma



E-Talent

Ponemos a disposición de nuestros clientes nuestros servicios a través de esta plataforma de *e-commerce* y asesores comerciales para responder sus inquietudes.

1.844 contactos +18% que 2023



Encuesta de satisfacción NPS

Las encuestas nos dan una visión detallada de la satisfacción de nuestros clientes. Contamos con planes de acción para abordar cada hallazgo.

Los atributos más valorados son:

- Rapidez en las respuestas y resolución de inquietudes.
- Flexibilidad y atención personalizada.
- Excelente comunicación, respuesta y atención.
- Agilidad y flexibilidad en el proceso de contratación.

61,08% promedio del año 4 encuestas 2.361 encuestas enviadas



Encuestas de Expectativas de Empleo

La información obtenida a través de esta encuesta trimestral nos permite mapear cuáles son las expectativas de empleo de cada trimestre y realizar una priorización de empleabilidad por rubro.

+700 empleadores argentinos 42 países 39.335 empleadores a nivel global en promedio



Encuestas semanales sobre la calidad del servicio de Selección Permanente

Se aplican a clientes al finalizar una búsqueda. A través de la encuesta medimos la satisfacción del cliente en la comunicación, la calidad de los candidatos y el plazo que llevó para su presentación.

Semanalmente compartimos los resultados con los equipos involucrados y la Gerencia de Selección Permanente, para desarrollar planes de acción si fuese necesario.

4,59/5 Comunicación 67 NPS 3,8/5 Calidad 439 respuestas 4,42/5 Plazos



Investigaciones regionales y locales

Aprovechamos nuestro conocimiento y experiencia y desarrollamos investigaciones sobre tendencias del mercado laboral. El propósito de estos estudios es crear y ofrecer soluciones innovadoras de Capital Humano.

Publicaciones 2024:

- La era de la adaptabilidad.
- Una estrategia centrada en las personas para aumentar la productividad laboral con la IA.
- Escasez del Talento.
- Encuesta de expectativas de empleo.
- Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes junto a Junior Achievement.
- Perspectivas del mundo del trabajo para las mujeres en 2024.
- Tendencias laborales 2024.

7 publicaciones



Publicaciones en el Blog

Se trata de un foro donde compartimos datos relevantes sobre el panorama laboral, sostenibilidad, la irrupción de la tecnología y las últimas novedades de nuestras marcas y servicios.

124 notas +19% que 2023



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



Webinars

Exploramos temas coyunturales sobre el ámbito laboral, la legislación y la importancia de la diversidad en las empresas, a través de exposiciones de nuestros profesionales especialistas en Capital Humano.

6 webinars



Redes sociales

Para cada marca contamos con diferentes redes sociales.

+31% de seguidores

MARCAS	REDES SOCIALES	CANTIDAD DE SEGUIDORES 2023	CANTIDAD DE SEGUIDORES 2024
Manpower	LinkedIn Manpower	255.595	336.641
ManpowerGroup	Twitter ManpowerGroup	14.234	14.101
	LinkedIn ManpowerGroup	335.974	418.971
	YouTube ManpowerGroup	1.890	2.140
	Facebook ManpowerGroup	342.062	364.797
	Instagram ManpowerGroup	36.067	52.030
Experis	LinkedIn Experis	46.064	61.890
Talent Solutions	Linkedin Talent Solutions	3.636	3.665



Chatbot comercial

Plataforma que le permite a los candidatos acceder a servicios de información sobre el mercado de acuerdo con sus necesidades y para conectar a potenciales clientes con nuestros consultores expertos y explorar servicios de su interés.

181 usuarios



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Proyecto ManpowerXP

Permite mejorar la experiencia del cliente Convenience gracias a distintos documentos entregables, que facilitan una comunicación más directa y transparente con los clientes, sistematizar el progreso en documentos y detectar soluciones alternativas que puedan ayudar al logro de nuestro trabajo.

Los distintos entregables son:

1

Propuesta de valor

Consta de una presentación de los servicios de Manpower.

2

Mapeo de posición

Se envía información sobre remuneración, beneficios, modalidad de trabajo, entre otros comentarios sobre la posición a cubrir.

3

Informe de entrevista

Se envía al cliente la información detallada sobre las entrevistas realizadas y los candidatos entrevistados.

4

Estado de la búsqueda

Status de la posición a cubrir, junto a datos estadísticos varios.

5

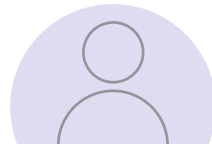
Resumen del servicio

Se envía un detalle del reclutamiento y selección realizado, y de la gestión de empleados activos.

Compromiso con la excelencia en captación de talento

Utilizamos Applicant Tracking System Bullhorn, una plataforma que nos permite obtener información más precisa y consolidada de los procesos de reclutamiento de asociados en tres dimensiones: visibilidad y gestión de entrevistas; reportes y seguimiento; y base de datos y gestión de perfiles.

- Para más información, ver la sección Candidatos y Asociados.



Consultoría en Diversidad e Inclusión

Desde 2013 ofrecemos a nuestros clientes el servicio de Consultoría en Diversidad e Inclusión, asesorando a empresas en el diseño e implementación de programas, el análisis de la cultura corporativa y del entorno laboral, la capacitación ejecutiva, la evaluación de perfiles y el servicio de outplacement.

Nuestra experiencia y trayectoria nos permite acompañar a empresas de distintos sectores en todo el país en la construcción de modelos de gestión más inclusivos y flexibles, integrando la diversidad como un valor.

11 empresas

acompañadas en 2024

16 talleres

de concientización y capacitación en diversidad

415 ejecutivos

de clientes capacitados en diversidad

Nuestro servicio tiene 4 Módulos de Consultoría:

DESARROLLO DE PROGRAMAS DE INCLUSIÓN



- Análisis del entorno laboral
- Diseño y planeamiento
- Implementación
- Soporte post implementación

ASESORAMIENTO PERSONALIZADO



- Assesment grupal
- Evaluación de perfil laboral
- Servicio de adecuación al puesto
- Desarrollo de planes de carrera para personas de grupos vulnerables

CAPACITACIÓN



- Concientización en diversidad
- Herramientas de selección
- Re-concientización
- La comunicación en la capacidad auditiva, conocimientos básicos de la lengua de señas

OUTPLACEMENT



- Asesoramiento en el proceso de outplacement tanto al cliente como a la persona

Construyendo Puentes: hacia un mundo laboral más inclusivo

Construyendo Puentes es una iniciativa que reconoce a nuestros clientes por su compromiso en brindar oportunidades laborales y de capacitación a grupos diversos, incluyendo personas con discapacidad, jóvenes en situación de vulnerabilidad, refugiados, mujeres en proceso de reinserción laboral, adultos mayores y miembros del colectivo LGBTIQ+.

Asimismo, en el evento anual de Construyendo Puentes, destacamos a aquellas empresas que, además de incorporar talento desde nuestros programas de diversidad e inclusión, deciden profundizar su enfoque a través de la contratación de nuestro servicio de Consultoría en Diversidad.

Ver más sobre esta iniciativa [➤](#)



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

76

Prácticas responsables junto a proveedores

ODS en los que impactamos



En ManpowerGroup reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de relaciones responsables dentro de nuestra cadena de valor. A través del tiempo, el diálogo continuo con nuestros proveedores ha sido clave para fortalecer nuestra gestión de compras y promover la sustentabilidad como un pilar fundamental en la manera de hacer negocios.

Nuestra visión se basa en un modelo de colaboración constante, donde fomentamos una comunicación fluida que nos permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora. Este enfoque nos ayuda a potenciar el desempeño conjunto, generando un impacto positivo tanto en nuestra operación como en el ecosistema de proveedores con el que trabajamos.

537 proveedores

activos en la gestión de compras¹ en 2024

1.078

firmaron las políticas²

1) Correspondiente a proveedores con seguimiento y gestión por el área de Compras.

2) Este número corresponde al total de proveedores que alguna vez fueron dados de alta por la gestión de compras. Es la sumatoria entre los 1.018 reportados el año pasado, y los 60 nuevos proveedores reportados en 2024.

Nuestra cadena de abastecimiento

Durante este año, continuamos fortaleciendo el funcionamiento de nuestro Shared Service Center (SSC - Centro de Servicios Compartidos) con el objetivo de centralizar, optimizar y estandarizar procesos.

A través de esta gestión unificada buscamos:



Mejorar la eficiencia operativa



Reducir costos



Asegurar mayor precisión en la administración de recursos

Esto nos permitió optimizar el tiempo y los esfuerzos del equipo, facilitando un enfoque estratégico en las operaciones y promoviendo una gestión alineada con los objetivos de la compañía.

El monitoreo continuo del cumplimiento de los acuerdos de servicio y los tiempos de respuesta en el área de compras nos permitió identificar oportunidades de mejora y asegurar un servicio más eficiente. Este seguimiento constante fue clave para mantener una gestión alineada con los requerimientos del negocio y enriquecer la experiencia de nuestras áreas internas.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Diálogo con proveedores

Reconocemos la importancia de una comunicación fluida con nuestros proveedores, por ello, implementamos diversas iniciativas para fortalecer el intercambio de información y garantizar una colaboración efectiva. En 2024 mantuvimos diversos canales de comunicación abiertos con nuestros proveedores para garantizar su acceso a información relevante sobre el estado de los procesos. Además, les brindamos la posibilidad de solicitar reuniones o llamadas para resolver cualquier duda o requerimiento, asegurando un acompañamiento constante y oportuno.

Canales de contacto

- Canales digitales (www.cobranzas.com, correo electrónico, redes sociales)
- Atención telefónica y por WhatsApp
- Boletines informativos sobre sustentabilidad
- Correo electrónico con información institucional y del mercado laboral
- Encuentros de diálogo
- Capacitaciones

Proceso de compras

Gestión eficiente

60 proveedores
 incorporados a la gestión
 de compras

Para fortalecer nuestra cadena de valor, fomentamos un modelo de colaboración continua con los proveedores, promoviendo la sustentabilidad como eje estratégico de la gestión de compras.

En 2024, incorporamos el desarrollo de proveedores sustentables como una nueva iniciativa para fortalecer nuestra gestión responsable en la cadena de suministro, en el marco de nuestro compromiso con la inclusión y el desarrollo económico de sectores vulnerables. Este proceso implicó la identificación, evaluación e incorporación de nuevos aliados comerciales que cumplen con criterios de sostenibilidad, responsabilidad social y están alineados con nuestros valores institucionales.

Como resultado, elaboramos un listado interno de 8 proveedores sustentables, disponible para ser considerado en los procesos de compra en distintas categorías. Este listado incluye empresas y cooperativas que ofrecen productos y servicios en áreas como

merchandising, impresión, fotografía institucional y técnica, y catering, que pertenecen a barrios vulnerables de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el 2024, alcanzamos un total de \$8,2 millones en compras inclusivas. Esta inversión fortalece el entramado productivo local y promueve el acceso a oportunidades laborales y comerciales para estos sectores vulnerables.

Estas adquisiciones fueron realizadas bajo el Sub-sello Compras del Programa “Sello Impacto Social”, impulsado por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



Este programa reconoce a empresas que generan impacto positivo en la economía social mediante la contratación de bienes y servicios a Unidades Productivas de la Economía Social y Popular registradas en el Registro de Unidades Productivas de la Economía Popular y Social (RUPEPYS). Esta última oración se puede poner a continuación como texto o en un apartado con algún recurso de diseño.

Como resultado de estas acciones, fuimos distinguidos con el Subsello Compras del Programa “Sello Impacto Social”, consolidando nuestro compromiso con un modelo de negocio socialmente responsable e inclusivo, que permita la participación de actores con impacto social positivo en nuestra cadena de valor.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Desarrollo económico local

Impulsar el crecimiento de nuestros proveedores es una prioridad dentro de nuestra estrategia de abastecimiento. Con este objetivo, buscamos generar oportunidades para que puedan expandirse y consolidarse en sus respectivos mercados, promoviendo así el desarrollo de la economía local.

Durante el año, llevamos adelante diversas acciones para ampliar nuestra red de proveedores locales, incorporando nuevos rubros como herramientas y maquinarias en respuesta a las necesidades del negocio. A través de reuniones estratégicas, evaluamos la capacidad de ajuste de nuevos proveedores a estos requerimientos, al mismo tiempo que invitamos a nuestros socios actuales a presentarnos su cartera completa de productos y servicios. Esta iniciativa nos permitió diversificar nuestras opciones, optimizar el proceso de compras y fortalecer los lazos con el ecosistema de proveedores.

Además, cuando la demanda de nuestros servicios supera la capacidad operativa de ciertos proveedores estratégicos, les brindamos respaldo financiero para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios contratados y el desarrollo de la economía local. Este acompañamiento no solo fortalece nuestra cadena de suministro, sino que también contribuye al crecimiento sostenible de nuestros socios estratégicos, consolidando una relación basada en la confianza y la colaboración mutua.

Proveedores gestionados localmente / % de facturas procesadas por provincia		
	2023	2024
Buenos Aires y CABA	90,65%	86,67%
Mendoza	2,15%	3,81%
Santa Fe	1,35%	1,33%
San Luis	0,85%	0,81%
Córdoba	0,36%	0,58%
Tucumán	3,51%	4,58%
Salta	0,31%	1,14%
Chubut	0,05%	0,00%
Neuquén	0,19%	0,61%
San Juan	0,12%	0,13%
Rio Negro	0,10%	0,08%

	2023	2024
Misiones	0,02%	0,01%
Entre Ríos	0,10%	0,04%
Corrientes	0,08%	0,10%
Jujuy	0,04%	0,04%
Comodoro Rivadavia	N/D	N/D
La Rioja	N/D	N/D
Chaco	0,10%	0,03%
Santiago del Estero	0,02%	0,02%
Catamarca	N/D	0,00%
La Pampa	0,01%	N/D
Formosa	N/D	0,01%



Selección bajo lineamientos éticos

La selección de nuestros proveedores se basa en criterios objetivos que incluyen calidad, excelencia técnica, compromiso con prácticas comerciales éticas y de responsabilidad social, entre otros aspectos clave.

El 100% de nuestros proveedores están adheridos a nuestro Código de Conducta global.

Asimismo, los proveedores gestionados por el área de compras adhieren a las políticas establecidas por ManpowerGroup, tales como el Código de Conducta y Ética Empresarial, la Política de Privacidad de Datos de ManpowerGroup Argentina y las Condiciones Generales de Contratación. Realizamos auditorías y evaluaciones para garantizar la alineación de los proveedores con estos estándares.

A través de estos documentos, se establecen estándares en materia de transparencia, sustentabilidad, prácticas laborales responsables y cumplimiento normativo, alineados con los valores de nuestra compañía. Adicionalmente, se realizan reuniones y encuentros anuales con socios estratégicos, donde se refuerzan estos lineamientos y se fomenta su cumplimiento dentro de la cadena de valor.

Herramienta de autodiagnóstico en sustentabilidad

Desde 2016 contamos con una herramienta de autodiagnóstico que permite a nuestros proveedores evaluar su desempeño en materia social y ambiental, identificando áreas de mejora para fortalecer su gestión de triple impacto. A través de esta iniciativa, promovemos la integración de la sustentabilidad en la cadena de suministro y fomentamos una mayor conciencia sobre la importancia de adoptar prácticas responsables.

Este año, se priorizó la participación de proveedores que no habían sido evaluados en años anteriores. Se evaluaron aspectos clave relacionados con estrategia y transparencia, gestión con empleados, impacto en el medioambiente, relación con proveedores y clientes, y compromiso con la comunidad. Estos criterios fueron seleccionados con base en la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, garantizando una evaluación integral.

De cara a 2025, el foco estará en ampliar la cantidad de proveedores participantes e incorporar una mayor diversidad de rubros dentro de la evaluación.

Los resultados permitieron identificar fortalezas, como la gestión con empleados y clientes, y también oportunidades de mejora en aspectos vinculados a la transparencia y el impacto en la comunidad.

Además del proceso de evaluación, brindamos acompañamiento a los proveedores mediante acciones de sensibilización y recursos que promueven la incorporación de la sustentabilidad en su estrategia de negocio, así como el fortalecimiento de prácticas éticas y ambientales.

Durante 2024:

- 15 proveedores utilizaron la herramienta, de los cuales:
- El 46,7% alcanzó un nivel alto de desempeño en sustentabilidad.
- El 53,3% se ubicó en un nivel avanzado.
- Ningún proveedor se encontró en los niveles más bajos de desempeño, lo que demuestra un progreso significativo en la adopción de buenas prácticas.
- 6 rubros evaluados.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo

ODS en los que impactamos



En ManpowerGroup dedicamos importantes recursos al estudio de las tendencias laborales, analizando los cambios del mercado y explorando nuevas dinámicas. Pero nuestro aporte no termina en la investigación: difundimos este conocimiento para que empresas, profesionales y tomadores de decisiones accedan a información clave. A través de nuestro trabajo, contribuimos al debate público y ayudamos a la sociedad a prepararse para los desafíos del mundo laboral en constante evolución.

Participación en eventos

Los más destacado del año fueron:

“Enfrentando el Tsunami Digital”. Marzo 2024 - Primer encuentro organizado por ManpowerGroup Argentina y la Red de Profesionales de Recursos Humanos de IDEA, que reunió a destacados líderes de diferentes organizaciones. Las temáticas abordaron la necesidad urgente de transformación que enfrentan las personas, los líderes y las empresas frente al avance de la Inteligencia Artificial (IA).

“Enfrentando el Tsunami Digital”. Segundo encuentro realizado en Rosario en conjunto con la Red de Profesionales de Recursos Humanos de IDEA de esta ciudad. Gustavo Sahd, Gerente General de IDEA Rosario y Luis Guastini, Presidente & CEO de ManpowerGroup Argentina y Director de Talent Solutions para Latinoamérica, ahondaron en las tendencias actuales del mercado laboral y la necesidad urgente de transformación que enfrentan las personas, los líderes y las empresas frente al avance de la Inteligencia Artificial (IA).

AmCham Summit. Mónica Flores Barragán, Presidente de ManpowerGroup LATAM, participó de este evento y abordó el tema “La visión de los líderes globales sobre la Argentina”. Asimismo, también participó Luis Guastini en espacio de diálogo e intercambio donde el sector público y privado debatieron sobre las políticas necesarias y aquellas a implementarse en los próximos cuatro años.

AmCham Transformation Forum Talento & Educación. Marcelo Roitman, Experis Managing Director & Vicepresidente de ManpowerGroup participó de este evento junto a otros destacados disertantes.

Comité de Sustentabilidad de AMCHAM. Valentina Rodríguez Bellido, como Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Públicos de ManpowerGroup lideró en 2023 y 2024 este Comité. A lo largo del año, se impulsaron encuentros mensuales enfocados en los

principales desafíos y oportunidades de la agenda ASG. Las actividades contaron con una agenda diversa y la participación de referentes del sector privado, la academia, el sector público y organizaciones de la sociedad civil. Entre los temas abordados se destacaron las tendencias en sostenibilidad, transición energética, finanzas con impacto, economía circular y minería responsable.

- Total de eventos
7 (5 presenciales, 1 virtual y 1 híbrido)
- Total de empresas participantes
111
- Total de asistentes
170



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



27º Encuentro Anual de ACDE. Participación de Luis Guastini. Bajo el lema “Crear para crecer”, este evento fue un espacio donde líderes comprometidos compartieron su visión y valores para un futuro más íntegro y humano.

Alumni Forum. Luis Guastini participó en esta 5ª edición, organizada por la Asociación Civil “Frente Joven” en el Congreso de la Nación, en la que dictó una conferencia titulada “Economía y liderazgo: perspectivas del sector privado” bajo el lema “Liderazgo que inspira”.

Naufest Argentina, organizado por Junior Achievement. Participamos en este evento que reunió profesionales y talentosos jóvenes de la región en el que se compartieron experiencias, ideas y tendencias del mundo laboral, y permitió generar espacios para diseñar planes de carrera y compartir experiencias.



XXVIII Congreso Mundial en Manila, Filipinas: Nuevos Paradigmas para la Sostenibilidad Empresarial. En este evento Luis Guastini expuso cómo el mercado laboral está siendo moldeado por fuerzas disruptivas que nos impulsan hacia un futuro más equitativo y sostenible.

60º Coloquio de IDEA. Participación en este espacio destinado a compartir conocimientos y prácticas orientados a generar empresas plurales, equitativas y sostenibles.

HR Innovators de El Cronista. En este evento, con participación de Luis Guastini, se abordó el tema “Desafiando fronteras en la gestión de RRHH”.

Encuentro de Líderes de El Cronista. Luis Guastini abordó el tema “Flexibilidad y adaptabilidad, la fórmula perfecta para gestionar talento”.



Forbes Argentina. Luis Guastini estuvo presente en este evento y fue parte de la mesa “La nueva agenda” un encuentro para pensar el futuro del trabajo y las nuevas estrategias.



Ciclo “El mundo que viene”, organizado por Clarín. Luis Guastini participó en una de las mesas de conversación.



SUMMIT de La Nación de RRHH. En esta novena edición estuvo presente Luis Guastini, en donde se abordó el tema “El desafío de fomentar el compromiso con el cambio”.

Foro People Talks San Andrés. Luis Guastini participó de este foro sobre “Personas y Convergencia Tecnológica: Aspiraciones y Realidades” organizado por la Escuela de Negocios de San Andrés. Un encuentro para la comunidad de Recursos Humanos de San Andrés, donde se exploraron las tendencias del 2024 y su impacto en nuestras organizaciones.

II Congreso Internacional de Trabajo e Inclusión. Gustavo Aguilera, Director de People & Culture, participó como speaker y expuso sobre “Empleabilidad y personas mayores: la economía Silver”.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Publicaciones

A su vez, en ManpowerGroup a nivel global realizamos trabajos de investigación dirigido a todos nuestros públicos de interés, en los que analizamos y difundimos conocimiento sobre la realidad y las últimas tendencias en el mundo del trabajo y otros aportes.

En 2024 publicamos los siguientes informes:

- **Investigación sobre “Tendencias Laborales 2024”.** Esta investigación planteó cuáles serán los impulsores clave de las estrategias de Recursos Humanos y cuáles son los aspectos que más les preocupan a las empresas a la hora de planificar sus prioridades estratégicas de Recursos Humanos para 2024.
- **Encuesta sobre Expectativa de empleo:** Esta investigación consiste en cuatro encuestas anuales realizadas a más de 700 empleadores de Argentina, donde se reportan las intenciones de contratación para cada trimestre. En 2024 este estudio incluyó preguntas adicionales vinculadas al mercado laboral como reskilling, upskilling y la IA en el mundo laboral. Realizamos una campaña de prensa para difundir los resultados y obtuvimos **644 repercusiones en medios**.

- **Escasez de Talento:** Es una encuesta que realizamos cada año a más de 40.000 personas de 40 países diferentes para entender la distancia que existe entre las necesidades de talento de las compañías y las opciones que encuentran en el mercado. **188 repercusiones en los medios**.
- **Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes junto a Junior Achievement.** Estudio bienal, enfocado a conocer el comportamiento del empleo y su impacto en los jóvenes de la región. Para ello se encuestó a más de 13 mil jóvenes y más de 500 empresas de 14 países. **211 repercusiones**.
- **Perspectivas del mundo del trabajo para las mujeres en 2024:** en el marco del Día Internacional de la Mujer realizamos una investigación para conocer la situación actual de las mujeres en el mundo laboral e identificar las oportunidades clave para involucrarlas. **15 repercusiones en medios**.
- **Una Estrategia centrada en las personas para aumentar la productividad laboral con la IA:** Experis, la marca líder en identificación y gestión de Talento Tecnológico y Digital de Manpower-

Group, encuestó a más de 40.000 empleadores en 42 países. El propósito fue comprender el estado actual de la integración de la Inteligencia Artificial (IA), así como previsiones sobre el valor que las nuevas tecnologías basadas en la IA pueden aportar a las operaciones de la plantilla y los recursos humanos para 2030 y más allá. **18 repercusiones en medios**.

- **La era de la adaptabilidad:** A partir de este estudio identificamos las 14 tendencias fundamentales del mercado laboral de 2024 que proporcional información sobre las perspectivas tanto de los empleados como de los empleadores y se enmarcan en cuatro fuerzas principales: Cambios demográficos, avances tecnológicos, factores competitivos y elección individual. **22 repercusiones en medios**.



“Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza a definirse hoy”: En el marco de nuestro 60° aniversario, que celebraremos en 2025, en noviembre de 2024 encuestamos a más de 700 ejecutivos de RRHH, y convocamos a más de 30 referentes del ámbito empresarial, la academia y organizaciones de la sociedad civil, para participar en una investigación orientada a reflexionar sobre los cambios necesarios en el ecosistema laboral frente a los desafíos de la próxima década. El trabajo se estructuró en torno a tres ejes fundamentales: la inclusión en el mundo del trabajo, el impacto de la tecnología y los nuevos modelos organizacionales. A partir de los valiosos aportes surgidos en estas seis mesas de trabajo, estamos elaborando un documento que será publicado en abril de 2025, como parte de las celebraciones por los 60 años de ManpowerGroup en Argentina.



Planeta

Nuestra misión en materia
de medioambiente

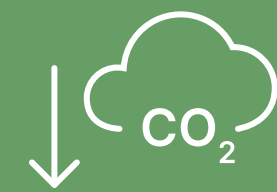
ODS en los que impactamos





Somos los primeros en nuestra industria a nivel global en establecer objetivos de reducción de emisiones para el 2030 que están validados por la *Science-Based Target Initiative* (SBTi)

Nuestro rubro es de servicios profesionales y nuestras emisiones son bajas en comparación con empresas industriales. Es por esto que nos comprometemos a reducir las generadas por nuestras principales fuentes: la huella de las oficinas, los viajes corporativos y la huella del uso de combustibles en nuestra flota a través de su reemplazo por vehículos eléctricos.



Nuestros objetivos a nivel global son:

- 1 Reducir un **60%** las emisiones de GEI operativas para los alcances 1 y 2 para 2030.
- 2 Reducir un **30%** las emisiones de la cadena de suministro para el alcance 3 para 2030.

Nuestro Plan de Acción Climático enfoca nuestros esfuerzos e iniciativas en las 5 prioridades que identificamos para lograr un impacto a escala. Esto forma parte de nuestra ambición de llegar a la carbono neutralidad para 2045 o antes.

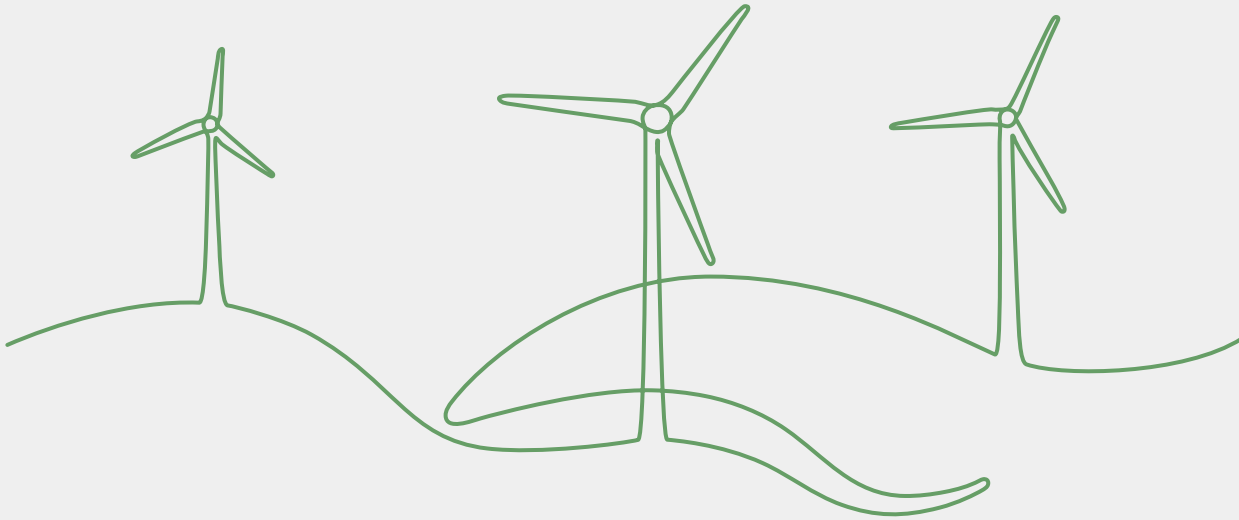


Gestión de los impactos ambientales

La Política Global y la Guía de Gestión Ambiental, basada en los principios de reducción, reutilización y reciclado, orientan nuestros esfuerzos para gestionar de forma adecuada los impactos ambientales que generamos por nuestras operaciones. Además, fijamos la meta de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 13 (Acción por el Clima). Continuamos con la modalidad de trabajo híbrido para nuestros empleados de manera de reducir sus viajes de trabajo.

En línea con el Plan de Acción Climático de nuestra casa matriz, contamos con tres compromisos principales que guían todas las acciones que llevamos a cabo:

- Gestión de los residuos, especialmente lo que refiere a la gestión del papel, mobiliario y de aparatos electrónicos.
- Uso eficiente de la energía tanto en nuestras oficinas como en puestos de trabajo.
- Reducción de las emisiones, principalmente en el traslado de colaboradores y asociados hacia sus sitios de trabajo.



PRIORIDADES DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICO



Reducir los viajes de negocios



Involucrar a los proveedores para reducir el impacto



Descarbonizar los traslados hacia el trabajo



Electrificar nuestra flota



Incrementar el uso de energías renovables

PRINCIPALES EJES DE TRABAJO

A nivel regional contamos con una Política de Viajes, la cual establece que, antes de concretar un viaje de trabajo, se debe realizar una evaluación previa de algunas consideraciones como la distancia y la selección del medio de transporte más eficiente en términos de emisiones, entre otros aspectos. Esto permite tomar mayor conciencia sobre los impactos ambientales involucrados en estas situaciones.

Los proveedores cuentan con la obligación de firmar nuestro Código de Conducta que incluye el principio de responsabilidad medioambiental basado en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, el cual promueve consideraciones relacionadas con el clima para el desarrollo de sus productos o servicios. Es una condición para que los nuevos proveedores cumplan con estándares ambientales, y además tengan algún impacto social positivo.

Continuamos con nuestro esquema de trabajo híbrido y flexible, para minimizar el traslado de nuestros empleados a las oficinas.

Continuamos trabajando en la búsqueda, desarrollo e incorporación de alternativas eficientes y eficaces, coherentes con nuestras operaciones y capacidades, en lo que concierne al empleo de energías limpias, la integración de vehículos híbridos o aquellos que utilicen fuentes de energía renovables.



Emisiones de gases de efecto invernadero

A nivel global, nuestra casa matriz realiza -junto al consultor EcoAct- la recopilación de toda la información necesaria para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero y, por ende, de nuestra huella de carbono. Desde ManpowerGroup Argentina participamos y colaboramos en este relevamiento. Estos datos luego son auditados por nuestra casa matriz y por auditores internacionales, los cuales validan su confiabilidad.

Además, seguimos mejorando y optimizando nuestro sistema de levantamiento de datos de consumo y generación de emisiones, lo que nos permite tener mejores indicadores, métricas y mayor conciencia de cuál es nuestro impacto en el ambiente y de nuestra evolución en el tiempo.

Esto, a su vez, nos permite plantear objetivos concretos, medibles y eficientes.

En 2024 mejoramos en un 27 % la precisión de los datos relevados sobre las emisiones de nuestras sucursales y oficinas en Argentina.

Para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones para el 2030, ManpowerGroup a nivel global realiza hojas de ruta climáticas para sus mayores mercados, que representan el 85% de las emisiones. Desde Argentina estamos iniciando el análisis y trabajo en esta hoja de ruta climática a nivel local.

Uso racional de la energía



36.922 Kwh
consumidos de gas natural

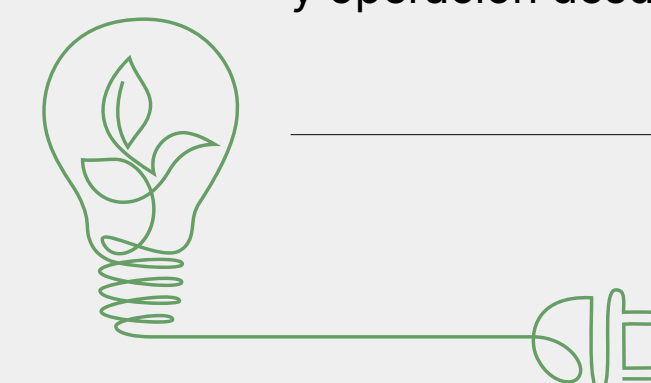


215.866 Kwh
consumidos de energía eléctrica

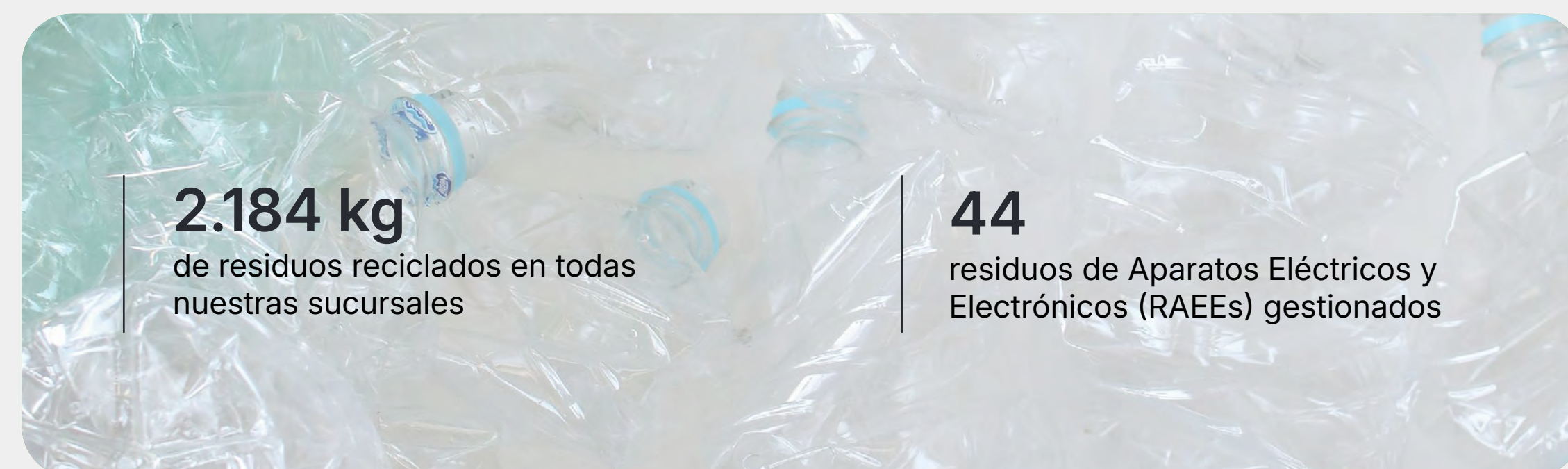
Nuestro mayor consumo energético ocurre en las oficinas, principal lugar en donde ofrecemos nuestros servicios, en los traslados de los colaboradores al lugar de trabajo y a causa de viajes corporativos. Por esa razón, nuestros esfuerzos se concentran en disminuir estos consumos y mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones.

Nuestras principales oficinas en Argentina son las de We Work, por lo que es en donde se da el mayor consumo. En ella implementamos diferentes iniciativas para promover el uso eficiente de la energía, como por ejemplo:

- Utilizar y promover el uso del aire acondicionado en 24 grados.
- Apagar los equipos fuera del horario laboral o días que no se asiste a la oficina.
- Controlar el apagado de luces para reducir el consumo cuando no se están utilizando los espacios.
- Apagar los monitores y carteles luminosos en horarios no visibles.
- Cerrar puertas en espacios no ocupados para conservar la refrigeración.
- Utilizar sistemas innovadores de almacenamiento y operación desde la nube.



Gestión de los recursos y residuos en las oficinas

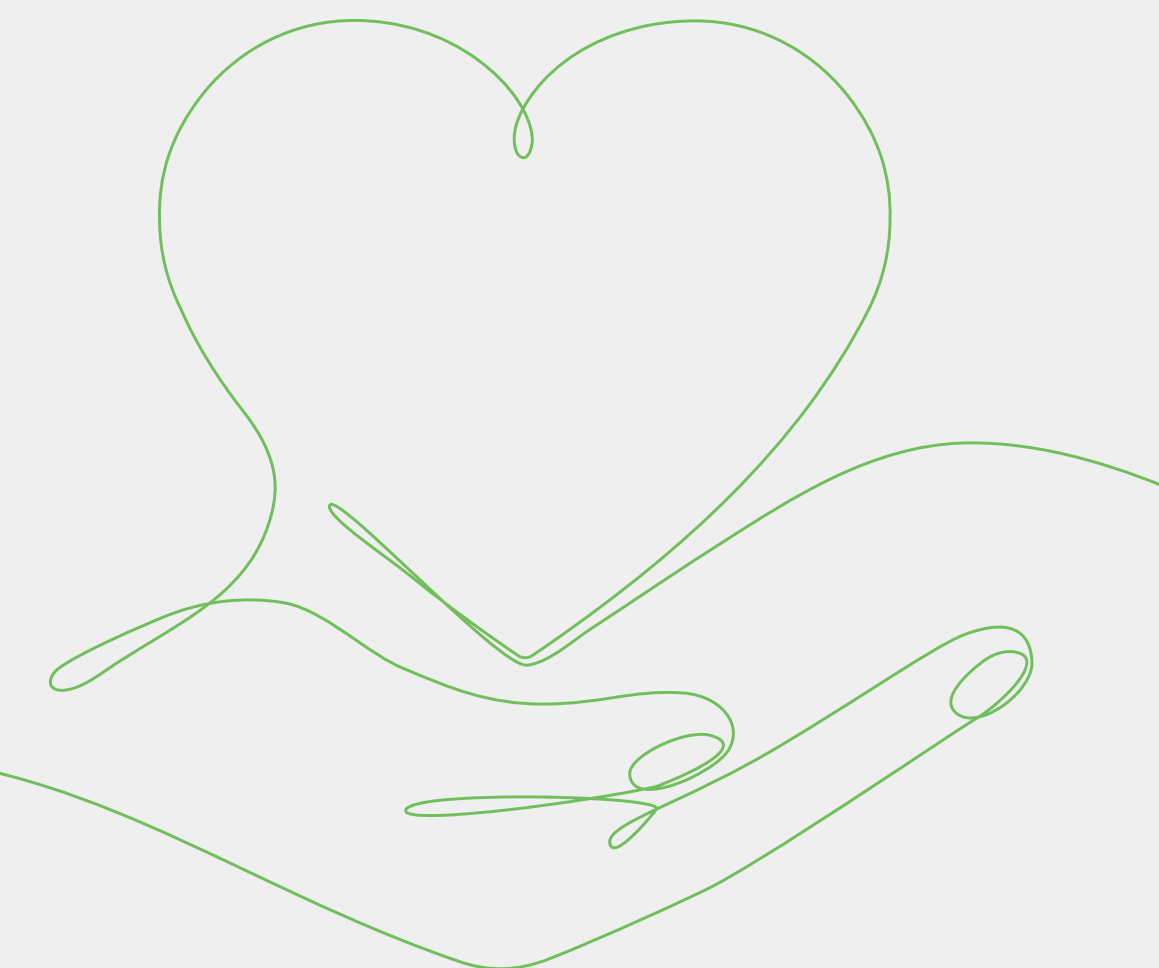


Somos conscientes de la necesidad de disminuir el consumo de recursos, especialmente el de los plásticos de un solo uso y el papel. En este sentido, desde la intendencia de We Work se realiza la clasificación y reciclaje de los residuos reciclables para eficientizar su uso, separándolos de los orgánicos (basura), recuperándolos y reinsertándolos nuevamente en la economía. Estos son entregados y gestionados por el GCBA. A su vez, utilizamos platos descartables biodegradables amigables con el medio ambiente, desincentivando así el uso de aquellos de plástico.

Con el objetivo de revalorizar los recursos en desuso de nuestras oficinas, realizamos donaciones de mobiliarios y equipos electrónicos a distintas organizaciones. Este año pudimos entregar 44 equipos eléctricos y electrónicos a Fundación Equidad, dedicada a reparar estos artefactos y donarlos a escuelas e instituciones de todo el país.

Concientización ambiental

En ManpowerGroup Argentina buscamos ser promotores de la conciencia y el cuidado del ambiente; es por ello que compartimos, con nuestros grupos de interés internos y externos, publicaciones con información y las efemérides ambientales más relevantes.





INFORME TÉCNICO

