



Trabajando para cambiar el mundo

19° Reporte ASG de ManpowerGroup
Argentina 2024

INFORME TÉCNICO

Alcance del Reporte ASG 2024

Por medio del Reporte ASG de ManpowerGroup Argentina informamos las iniciativas, alianzas, programas y resultados que dan cuenta de nuestro desempeño económico, social, de gobernanza y ambiental durante el año 2024.

Esta publicación, que corresponde a su 19° edición, se elaboró “de conformidad” con los Estándares GRI.

Además, presentamos nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en base al documento “Linking the SDGs and the GRI Standards” en su última actualización de mayo 2022, y adoptamos la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social como herramienta de diagnóstico y como base para la aplicación de sus principios y orientaciones al Reporte y la compañía.

Análisis de doble materialidad

Este Reporte cumple con los fundamentos que propone el Estándar “GRI 1: FUNDAMENTOS 2021” - relacionados a materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad – para lo cual realizamos una selección de los temas clave para nuestra gestión y los grupos de interés.

Durante 2024 realizamos un proceso de revisión y actualización de nuestros temas materiales, adaptándolos a la realidad de nuestro negocio y a las tendencias actuales en sostenibilidad. Una vez definidos los nuevos temas, lanzamos una encuesta de materialidad a nuestros grupos de interés externos para que prioricen los que consideran más relevantes. Como resultado, recibimos 219 respuestas de los siguientes grupos de interés: cámaras empresarias, candidatos, instituciones académicas, referentes de sustentabilidad, organizaciones de la sociedad civil, sector público, prensa y medios de comunicación, proveedores, colaboradores, empresas clientes, asociados y área de Recursos Humanos. Asimismo, también lanzamos esta encuesta a nivel interno, que fue evaluada por nuestro Comité de Dirección.

Resultados de la encuesta a grupos de interés

Grupo de interés	Cantidad de respuestas	%
Cámaras empresarias	5	2,28%
Candidatos	8	3,65%
Instituciones académicas	8	3,65%
Referentes de sustentabilidad	9	4,11%
Organizaciones de la sociedad civil	14	6,39%
Sector público	14	6,39%
Prensa y medios de comunicación	16	7,31%
Proveedores	22	10,05%
Colaboradores	24	10,96%
Empresas clientes	27	12,33%
Asociados	32	14,61%
Área de Recursos Humanos	40	18,26%
Total	219	100,00%

Cantidad de Respuestas



Paralelamente, trabajamos a nivel interno en un análisis de Doble Materialidad, es decir de los impactos, riesgos y oportunidades de cada uno de nuestros temas materiales. Este análisis consistió en la revisión de los impactos positivos, negativos, actuales y potenciales que tienen las actividades de la empresa en el entorno ambiental, social y económico (materialidad de impacto) y de los riesgos y oportunidades del entorno que pueden afectar la continuidad del negocio (materialidad financiera).

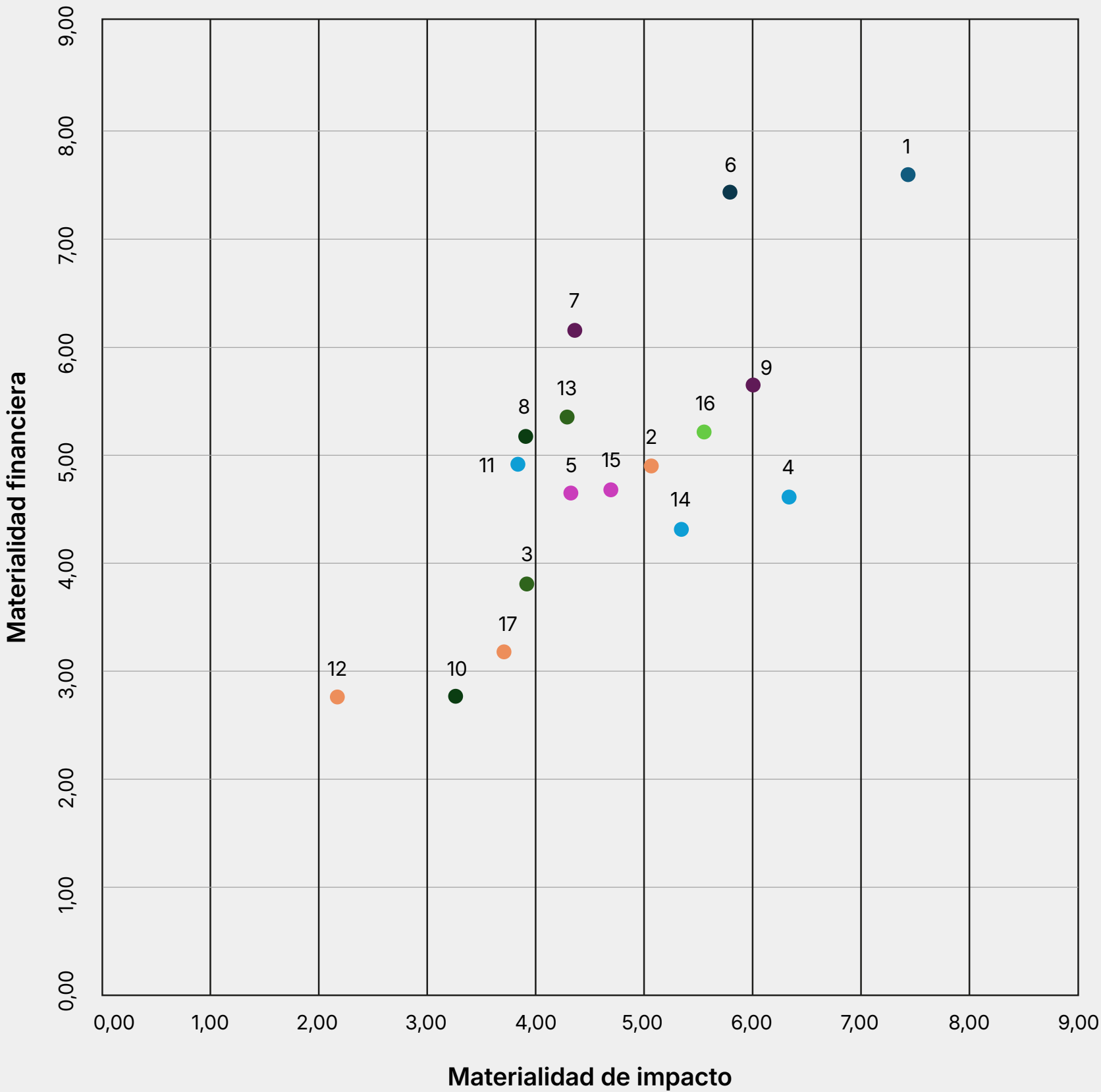
Esta identificación fue hecha a partir del conocimiento del contexto de sustentabilidad de la empresa, el contexto de la industria, los intereses de los distintos grupos y de la propia empresa. De esta manera, definimos un impacto negativo, un impacto positivo, un riesgo y una oportunidad para cada tema material.

Luego, a través de una herramienta de trabajo y la revisión con las áreas internas, evaluamos su magnitud (gravedad u oportunidad) y probabilidad de ocurrencia, y con los resultados de esta puntuación ponderamos cada impacto positivo, impacto negativo, riesgo y oportunidad según una escala de valoración, clasificándolos como “trivial”, “leve”, “moderado”, “importante” y “estratégico”. Así, alineamos nuestra materialidad a los más altos estándares reconocidos a nivel internacional.

Con los resultados obtenidos, organizamos un taller con el Comité de Dirección en el cual repasamos nuevamente los temas materiales identificados años anteriores y los alineamos a la estrategia de la compañía¹. A su vez, el Comité validó el análisis de IROs realizados por las áreas clave, y a partir de esta validación, obtuvimos la siguiente matriz de doble materialidad y la priorización de temas materiales para el presente ejercicio:

Matriz de Doble Materialidad

- 1. Acompañamiento a clientes en el cambiante mundo del trabajo.
- 2. Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos.
- 3. Ética, transparencia y lucha contra la corrupción.
- 4. Atracción y retención del talento.
- 5. Protección de los datos y ciberseguridad.
- 6. Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos
- 7. Adaptación de puestos de trabajo con nuevas modalidades laborales y la evolución de la inteligencia artificial.
- 8. Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad.
- 9. Gestión y reducción de riesgos de negocio y ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).
- 10. Participación en la comunidad y voluntariado.
- 11. Empleos de calidad con términos y condiciones justas.
- 12. Conciliación de la vida laboral y personal.
- 13. Gestión responsable de proveedores.
- 14. Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral.
- 15. Salud, seguridad y bienestar en el trabajo.
- 16. Gestión de huella de carbono y lucha contra el cambio climático.
- 17. Gestión responsable de recursos y residuos.



Temas materiales identificados y relacionamiento con los Estándares GRI

Temas materiales ManpowerGroup ⁽¹⁾	Estandares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 GRI 202: Presencia en el mercado 2016 GRI 406: No discriminación 2016 GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Conciliación de la vida laboral y personal	GRI 401: Empleo 2016	Colaboradores
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos	GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Colaboradores
Empleos de calidad con términos y condiciones justas	GRI 401: Empleo 2016	Colaboradores, Candidatos, Asociados
Adaptación de puestos de trabajo con nuevas modalidades laborales y la evolución de la inteligencia artificial ⁽³⁾	Tema material propio	Colaboradores, Candidatos, Asociados
Participación en la comunidad y voluntariado	GRI 413: Comunidades locales 2016	Colaboradores y Sociedad
Atracción y retención del talento	Tema material propio	Colaboradores, Candidatos, Asociados
Gestión de huella de carbono y lucha contra el cambio climático ⁽⁴⁾	GRI 305: Emisiones 2016 GRI 302: Energía 2016	Colaboradores y Sociedad
Gestión responsable de recursos y residuos ⁽⁵⁾	Tema material propio	Colaboradores y Sociedad
Acompañamiento a clientes en el cambiante mundo del trabajo ⁽⁶⁾	Tema material propio	Clientes
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción	GRI 205: Anti-corrupción 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral ⁽⁷⁾	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Gestión responsable de proveedores	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	Proveedores
Protección de los datos y ciberseguridad	GRI 418: Privacidad del cliente 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Gestión y reducción de riesgos de negocio y ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) ⁽⁸⁾	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad	Tema material propio	Colaboradores y Sociedad

(1) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se eliminan los temas “Desempeño económico sostenible” e “Investigación y publicación de tendencias en el mundo del trabajo”. Asimismo, con el objetivo de mejorar las prioridades estratégicas y la gestión de la Compañía, a partir del taller realizado con el Comité de Dirección, decidimos unificar 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”. De esta manera, pasamos de 23 a 17 temas materiales.

(3) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se agrega: “y la evolución de la inteligencia artificial”.

(4) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se agrega: “Gestión de huella de carbono”.

(5) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se modifica el nombre del tema material anterior: “Gestión del impacto ambiental” por el actual.

(6) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se agrega la palabra “cambiante”.

(7) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se unifican los temas anteriores: “Articulación y cooperación con sector público y privado” y “Promoción de políticas públicas relacionadas con empleo” en el tema actual.

(8) Cambios en los temas materiales: En el período 2024 se agrega: “de negocio y ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)”.

Índice de contenidos GRI

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

Declaración de Uso: ManpowerGroup Argentina ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre enero y diciembre 2024.
GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes				
	2-1 Detalles organizacionales	Acerca de ManpowerGroup	La sede principal de ManpowerGroup se encuentra en 100 Manpower Place, Milwaukee, Wisconsin 53212, USA. La sede principal de ManpowerGroup Argentina se encuentra en Av. Corrientes 800 (C1043AAU). Ciudad de Buenos Aires, Argentina. ManpowerGroup, sin estar constituida como empresa en la Argentina, opera mediante las siguientes sociedades: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima de Servicios Empresarios S.A.S.E, Benefits S.A., Salespower S.A. y Experis Argentina S.A. Durante 2024 Right Management Argentina tuvo un cambio en su estatuto respecto del nombre de la sociedad (pasándose a llamar Experis Argentina S.A.) y una modificación en su objeto social, pasando a ser una compañía adecuada a los requisitos del régimen de promoción de la economía del conocimiento.		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		Todas las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de ManpowerGroup Argentina figuran en el Reporte ASG. Las entidades incluidas en el informe de sostenibilidad son: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima de Servicios Empresarios S.A.S.E, Benefits S.A., Salespower S.A. y Experis Argentina S.A. Para la consolidación de la información del reporte, adoptamos un enfoque centralizado y estandarizado. Todas las entidades de ManpowerGroup Argentina operan bajo los mismos sistemas de administración, contabilidad, gestión operativa y plataformas tecnológicas, lo que permite una integración eficiente de los datos. Esta estructura común facilita la unificación de la información, asegura la consistencia de los indicadores y garantiza el cumplimiento de los lineamientos corporativos y normativos aplicables.		
	2-3 Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	Contacto IT: 39	El período del informe abarca de enero a diciembre de 2024 y se presenta de forma anual. El periodo objeto de los informes financieros coincide con este documento. Fecha de publicación: 09/24		
	2-4 Actualización de la información		No se produjeron cambios significativos en ManpowerGroup Argentina que puedan afectar la comparabilidad de la información reportada. Ante cambios de metodologías o sistematización, se especifica en la sección correspondiente del Reporte.		
	2-5 Verificación externa		El Reporte ASG no cuenta con verificación externa.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Actividades y trabajadores				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Acerca de ManpowerGroup Social/ Relacionamiento con clientes Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 29-31	No se produjeron cambios significativos en la cadena de suministro. Nuestra cadena de suministro se compone principalmente por proveedores de servicios de capacitaciones, IT, gastos de representación, call center, limpieza, compra de ropa de trabajo, servicios de abogados, marketing, telefonía, alquiler de autos y locales, entre otros.		
	2-7 Empleados	Social/Desarrollo de Colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 23-24, 31	No contamos con empleados por horas no garantizadas. No hubo fluctuaciones significativas en el periodo. Para compilar los datos se utilizan los sistemas de administración (TuRecibo) y payroll (Workia). Se presenta el número de trabajadores y asociados como plantilla del personal, y al final del período objeto del informe.	Información no disponible o incompleta: No se reportan los requerimientos a (apertura por región), b y e para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados		Debido a que la mayor parte de nuestras actividades es realizada por colaboradores de ManpowerGroup Argentina, no es significativa la cantidad trabajadores que no sean colaboradores. Actualmente no contamos con la sistematización de todos aquellos trabajadores que no son colaboradores que realizan trabajos controlados por ManpowerGroup Argentina. En esta primera etapa, se identifican 22 empleados del servicio de limpieza. No hubo fluctuaciones significativas en el periodo. Se presenta el número de trabajadores que no son empleados como plantilla del personal, y al final del período objeto del informe.		8
	Gobernanza				
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo	El Comité de Dirección es un organismo plural con diferencias de representación en género, orientación sexual y pertenencia religiosa, situación que enriquece el proceso de toma de decisiones corporativas. Para acceder al Currículum Vitae de cada director ingresar en: https://www.manpowergroup.com.ar/acerca-de-manpowergroup Todos los miembros del Comité de Dirección tienen cargos ejecutivos, y no hay miembros independientes. Los grupos de interés de la empresa están representados a través de los miembros del Comité quienes responden a sus expectativas y necesidades. No hay miembros externos a la empresa dentro de este órgano. El Comité de Ética cuenta con un miembro externo.		5
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo	Los integrantes del Comité de Dirección son elegidos y nombrados por la Presidencia de la compañía en función de sus cualidades profesionales, personales, morales y éticas, su trayectoria en la empresa y las necesidades del negocio. En todos los procesos de selección de colaboradores y miembros del Comité de Dirección se tienen en cuenta aspectos de diversidad e inclusión laboral.		5

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

GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		Luis Guastini es Presidente societario de las entidades de ManpowerGroup Argentina, pero en simultaneo cumple la función ejecutiva de Director General. El Comité de Dirección es un órgano de gestión ejecutiva sin carácter societario. Esta configuración responde al modelo global del grupo y permite una conducción ágil y alineada, y unifica la gestión estratégica y operativa bajo un mismo liderazgo, lo que permite decisiones ágiles, coherencia con los lineamientos corporativos y mayor rendición de cuentas. Los posibles conflictos de interés se mitigan mediante políticas de ética, compliance y controles internos independientes.		
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Acerca de ManpowerGroup/ Lo que define a nuestra organización Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo/Ética y Compliance Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés IT: 3-5, 36-38	El Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina toma en cuenta las opiniones y consultas de los grupos de interés para identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de la sustentabilidad. El máximo órgano de gobierno de ManpowerGroup Argentina considera los resultados de las consultas a los grupos de interés como insumos estratégicos para la planificación anual, la toma de decisiones y la definición de prioridades en materia de sostenibilidad, desarrollo del negocio e impacto social. A lo largo del año, se implementan múltiples mecanismos de consulta, cuyos resultados son sistematizados y analizados por el Directorio, permitiendo incorporar de manera directa la voz de los distintos públicos en las definiciones clave de la compañía. Entre estas instancias se destacan: - La Encuesta de Sustentabilidad, basada en el enfoque de doble materialidad, dirigida a stakeholders internos y externos. Sus resultados actualizan la matriz de materialidad y nutren el Reporte ASG. - El Net Promoter Score (NPS), que se aplica trimestralmente a clientes y permite identificar aspectos valorados y oportunidades de mejora. Cada resultado genera planes de acción específicos, revisados por la Dirección General y presentados al Directorio. - La Encuesta de Expectativas de Empleo, que releva percepciones de más de 700 personas sobre el mercado laboral. - La herramienta Amplify your Voice a nuestros colaboradores, que combina encuesta global y focus groups locales, orientada a identificar oportunidades de mejora cultural y acciones de liderazgo inclusivo. - La Encuesta de Opinión de Empleados (EOS), cuyos resultados se analizan por sector, región y tipo de cliente, y se presentan en instancias ejecutivas con el Directorio. - Reuniones directas con colaboradores, como los desayunos con el CEO, las reuniones trimestrales de liderazgo y encuentros de equipos, que permiten conocer de primera mano inquietudes, propuestas y perspectivas internas. - Las mesas de diálogo sectoriales realizadas en el marco de estudios propios como el Paper de Inclusión Laboral, que permiten contrastar e integrar visiones del ecosistema laboral. - Las reuniones con proveedores y organizaciones de la sociedad civil, que refuerzan la visión de responsabilidad compartida y trazabilidad en la cadena de valor. - Las mesas de trabajo intersectoriales impulsadas por el Directorio en el marco del proyecto Argentina 2035. Estos insumos son gestionados por la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Públicos, que desarrolla iniciativas de gestión y comunicación centradas en criterios ASG tanto interna como externamente. El Directorio considera los resultados de estas instancias como parte de su proceso regular de análisis, permitiendo anticiparse a desafíos emergentes, orientar programas existentes y asegurar que las decisiones estratégicas estén alineadas con las expectativas y necesidades del entorno.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo	Contamos con una Dirección de Asuntos Institucionales, que consolida nuestro trabajo en materia de sustentabilidad como una línea de acción estratégica. Esta Dirección es parte del Comité de Dirección, el máximo órgano de gobierno de la compañía. A su vez, el Comité de Dirección constituye el Comité de Sustentabilidad.		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo	El Reporte ASG está a cargo de la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Públicos, que reporta a la Dirección de Asuntos Institucionales, y es aprobado por el Comité de Dirección.		
	2-15 Conflictos de interés	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo/Ética y Compliance	Contemplado en nuestro código de conducta. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Dirección, quien es responsable de la resolución de los casos y asegura la transparencia en el proceso. El Código de Ética y Conducta Empresarial de ManpowerGroup establece principios claros para prevenir conflictos de interés en todos los niveles de la organización, incluyendo el Comité de Dirección. La política exige que los colaboradores y directivos declaren cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad. Estas situaciones son gestionadas por el área de Legal y Compliance, que supervisa su resolución conforme a la normativa vigente y los estándares corporativos. Además, se promueven capacitaciones periódicas en ética e integridad, y se aplican mecanismos internos de monitoreo para garantizar transparencia en la toma de decisiones. Los conflictos de interés son comunicados a los grupos de interés.		
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés	Consideramos “preocupaciones críticas” aquellos temas que ponen en riesgo la sustentabilidad del negocio o afectan significativamente a nuestros grupos de interés. El Comité de Dirección se mantiene informado de las opiniones, expectativas y demandas de los distintos públicos a través de diálogos presenciales, encuestas y estudios que realizan las distintas áreas de la compañía. Estas herramientas son la base de la gestión de riesgos y detección de oportunidades de mejora. En 2024 no se registraron preocupaciones críticas formales que requirieran la intervención directa del Directorio. Sin embargo, el Comité de Dirección dio seguimiento y tratamiento a algunos temas sensibles que, por su impacto potencial, fueron considerados prioritarios durante el año (reforma laboral de la Ley Bases, contexto económico y financiero, y casos de falsas propuestas laborales difundidas en nombre de la compañía). Si bien ninguno de estos temas se formalizó como una “preocupación crítica” bajo los canales previstos, fueron gestionados con la debida atención por el equipo directivo y abordados de forma transversal entre áreas.		
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo Estrategia ASG/Capacitaciones ASG	Participan de congresos y encuentros empresariales compartiendo sus experiencias y la visión de la compañía en materia de derechos humanos, diversidad e inclusión y género, entre otros temas. Todos se forman permanentemente en temáticas relevantes para el negocio y la sustentabilidad y adquieren nuevas herramientas técnicas, gerenciales y de liderazgo.		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo			
	2-19 Políticas de remuneración	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo	La política de beneficios del Comité de Dirección es similar para todos los directores de la compañía: en términos de licencias, movilidad y salud. Los miembros del Comité de Dirección con roles ejecutivos poseen planes de retiro a cargo de la organización.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo	Contamos con una Política de Compensaciones aplicable a empleados y al Comité de Dirección que establece un esquema de retribuciones claro y transparente. A lo largo del año, realizamos seis ajustes salariales por aumentos inflacionarios del país, así como también por mérito, re categorización y contribución excepcional. Si bien para este proceso no se recurre a consultores externos, se utilizan datos disponibles en el mercado para analizar la competitividad de los salarios de los colaboradores. El diseño y la definición de las compensaciones están a cargo del área de People & Culture. No existe un comité de remuneraciones independiente ni participan miembros independientes del máximo órgano de gobierno. No se realiza un proceso formal de consulta a los accionistas u otros grupos de interés para definir la política de remuneraciones. Se cuenta con el asesoramiento de un consultor externo especializado en compensaciones, que brinda referencias de mercado y colabora en la evaluación del peso relativo de las posiciones. Este consultor actúa con independencia de la estructura organizacional interna. No se prevé un mecanismo de votación de accionistas ni de otros grupos de interés respecto a las políticas o propuestas de remuneración. En cuanto a los asociados, sus remuneraciones se encuadran en dos regímenes: dentro de Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) se definen según la actividad de la empresa usuaria o del servicio prestado, el CCT aplicable, la categoría laboral y los adicionales correspondientes. Pueden pactarse salarios superiores, pero nunca inferiores a los mínimos establecidos; y Fuera de Convenio (FC): aplica cuando las tareas no están contempladas en el CCT correspondiente. En estos casos, empleador y trabajador acuerdan la remuneración, con el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) como piso y criterios de razonabilidad según funciones y responsabilidades. En casos de personal eventual, se asegura la paridad de remuneración respecto del personal permanente del cliente que desempeña la misma tarea, en línea con el principio de “igual remuneración por igual trabajo”. En casos de servicios de outsourcing, la remuneración se determina según el CCT aplicable o por FC sin obligación de equiparación con escalas del cliente, respetando siempre los mínimos legales y criterios de equidad interna. El diseño y aplicación de estas pautas están a cargo de Administración de Personal Asociado, con soporte de Legales y Relaciones Laborales. No existe comité de remuneraciones independiente ni se consulta formalmente a accionistas u otros grupos de interés. Se realizan controles de nómina, validación contra escalas salariales vigentes y contraste con condiciones pactadas con los clientes para garantizar trazabilidad, cumplimiento y consistencia interna.		
	2-21 Ratio de compensación total anual			Contenido 2-21 no reportado. Razón de omisión: restricciones de confidencialidad. Explicación: No reportamos esta información debido al contexto de nuestro país, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores, los altos mandos de la compañía y asociados.	

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

GRI 2: Contenidos Generales 2021	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de nuestros líderes	
	2-23 Compromisos y políticas	Acerca de ManpowerGroup/ Lo que define a nuestra organización Ambiente/Gestión de los impactos ambientales Gobierno Corporativo/Ética y Compliance Gobierno Corporativo/Trabajo decente Social/Prácticas responsables junto a proveedores Estrategia ASG/Compromisos y políticas	Enlaces: Código de Conducta: https://www.manpowergroup.com.ar/etica/codigo-de-conducta Política Anticorrupción: https://www.manpowergroup.com.ar/etica/politica-anticorrupcion Política de Derechos Humanos y otras políticas globales: https://www.manpowergroup.com/en/sustainability/reports Política de Privacidad de Datos Personales: https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/avisos-de-privacidad Algunas Políticas no cuentan con link público ya que son de uso interno.
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Estrategia ASG/Compromisos y políticas Ambiente Social Gobierno Corporativo	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Gobierno Corporativo/Ética y Compliance	ManpowerGroup Argentina aborda la remediación de impactos negativos a través de un enfoque integral basado en su Código de Conducta y Ética Empresarial, su Política de Derechos Humanos, Política de Salud y Seguridad, Política de Medio Ambiente, Política de Compras y Estándares de Negocio, entre otros lineamientos. Estos principios se implementan mediante el Programa de Compliance, que incluye auditorías, monitoreo de riesgos, capacitaciones y revisión de procedimientos. Cuando se detectan situaciones que requieren corrección, se aplican medidas de remediación como ajustes en políticas, formación específica y acciones disciplinarias si corresponde. Este marco garantiza la transparencia, el cumplimiento normativo y la mejora continua, promoviendo un entorno de trabajo seguro y alineado con los más altos estándares de responsabilidad corporativa. Contamos con mecanismos de queja y reclamación confidenciales y seguros para reportar incidentes éticos o de cumplimiento. Todas las denuncias son evaluadas por el Comité de Ética. En el proceso de diseño, revisión, operación y mejora de estos mecanismos no incluimos a los públicos de interés. El área de Ética y Compliance es la responsable de la eficacia de los mecanismos de quejas y reclamación.
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno Corporativo/Ética y Compliance Contacto IT: 39	

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Estrategia, políticas y prácticas				
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		Durante 2024, en ManpowerGroup Argentina recibimos un total de 39 inspecciones (5 inspecciones de AFIP; 6 inspecciones laborales; 4 inspecciones de Seguridad e Higiene; 14 inspecciones de Obra Social y 10 inspecciones sindicales). Solo en 7 casos se tuvieron que pagar \$809.778,04 correspondiente a multas y ajustes.	Información no disponible o incompleta: No se reportan los requerimientos a (casos que derivaron en sanciones no monetarias), c y d.	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género Gobierno Corporativo/Trabajo decente Gobierno Corporativo/ Políticas Públicas Gobierno Corporativo/Alianzas estratégicas			
	Participación de los grupos de interés				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia ASG/Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés Social			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	El 26% de los empleados y el 100% de los asociados se encuentran dentro de convenios colectivos. Para aquellos empleados que están fuera de convenio sus condiciones laborales se determinan como mínimo por aquellos que cubren al resto de los empleados.		8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	IT: 3-5			
	3-2 Lista de temas materiales	IT: 3-5			
TEMAS MATERIALES					
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/ Trabajo decente Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género Social/Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo IT: 3-5, 36-38			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	El ratio del salario estándar en relación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil es de 2,93 para los empleados hombres y 3,04 para las mujeres. Debido a que la mayor parte de nuestras actividades es realizada por colaboradores de ManpowerGroup Argentina, no es significativa la cantidad trabajadores que no sean colaboradores para reportar el indicador. No se realiza esta medición para asociados.			5, 8
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	La legislación laboral argentina establece un marco de igualdad de oportunidades y de no discriminación que no permite formalizar un modelo de reclutamiento condicionado por parámetros de contratación como podría ser la selección por residencia geográfica. El 100% de los miembros del Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina es argentino. Definición alta dirección: miembros del Comité de Dirección. Definición local: Jurisdicción Argentina.			8
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo Social/Promoción de la agenda de género IT: 23-24			Información no disponible o incompleta: No se reporta la apertura por categoría laboral para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	El análisis que realizamos es de los sueldos de empleados hombres y mujeres en relación con el mercado (comparación contra cada grado HAY, es decir, contra la misma jerarquía de cada puesto). Dicho análisis arroja un ratio de 0,81 para las mujeres (1,10 Alta Dirección; 0,80 colaborador; 0,80 gerente y 0,85 mandos medios). El ratio para los hombres es de 0,81 (1,04 Alta Dirección; 0,80 colaborador; 0,78 gerente y 0,83 mandos medios).			Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos					
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		No hubo incidentes de discriminación en 2024.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 406-1 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Gobierno Corporativo/ Ética y Compliance Gobierno Corporativo/ Trabajo decente	No se realizaron operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido. Tampoco se identificaron proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.		5, 8
Conciliación de la vida laboral y personal					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/ Trabajo decente Social/Promoción de la agenda de género Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 3-5, 36-38			
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Social/Desarrollo de colaboradores IT: 26	Además de los beneficios informados en el Reporte, los empleados permanentes acceden a beneficios educativos, reconocimiento económico por cumplimiento de objetivos, descuentos y promociones. Por “instalaciones de operación significativas” nos referimos a todas nuestras sucursales del país.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8
	401-3 Permiso parental	Social/Promoción de la agenda de género Social/Desarrollo de colaboradores IT: 26	Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 401-3 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados Social/Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo IT: 3-5, 36-38			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos					
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 27		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 404-1 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	Contamos con programas de outplacement a través de Talent Solutions Right Management, que se ofrecen en determinados casos de salida bajo acuerdo mutuo. La aplicación del programa depende de criterios como el rol y la antigüedad del colaborador, con el objetivo de acompañar su transición y favorecer su empleabilidad futura. No existen programas de ayuda a la transición para asociados.		8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 27		Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a (apertura por género y categoría laboral) para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8,10
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 3-5, 36-38			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	No contamos con un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, desarrollamos acciones e iniciativas en línea con nuestro compromiso con el bienestar de las personas, que incluyen a colaboradores y asociados. Así, implementamos un análisis de riesgos por puesto de trabajo bajo requerimiento legal y solicitud de terceros.		8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	Para cualquier duda o situación que los empleados quieran consultar o notificar, pueden canalizarla por medio de sus superiores o también acudir a People & Culture o al área de Seguridad e Higiene. Tanto para colaboradores como para asociados, la evaluación de riesgos laborales se ejecuta mediante un Análisis de Trabajo Seguro (ATS) determinando así los riesgos como las medidas preventivas ante los peligros latentes. Ante la determinación de peligros, se ejecutan acciones de capacitación, sugerencias de adecuaciones de puestos y/o tareas a fin de minimizar riesgos. Además, se realizan investigaciones de Accidentes utilizando Método Árbol de Causas, las mismas llevan a identificar los actos y condiciones inseguras, se describen detalladamente los riesgos, y se concluye con programas de acciones tendientes a minimizar los riesgos.	Información no disponible o incompleta: No se reportan los requerimientos a-i; a-ii; b y c (protección frente a represalias) para empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el contenido 403-2 para asociados, a excepción del requerimiento a, y trabajadores que no son empleados, por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	Contamos con un partner en Medicina Laboral, que realiza exámenes preocupacionales y periódicos. La identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos se realiza internamente desde el área de Seguridad e Higiene.	Información no disponible o incompleta: Se reporta de forma parcial el requerimiento a (cómo se garantiza la calidad de los servicios y facilita el acceso) para empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el contenido 403-3 para asociados y trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados		Información no disponible o incompleta: Se reporta de forma parcial el requerimiento a (los procesos de participación y consulta) para empleados y asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. Se reporta de forma parcial el requerimiento b para empleados (responsabilidades, frecuencia, autoridad), y no se reporta para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el indicador 403-4 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados		Información no disponible o incompleta: Se reporta de forma parcial el requerimiento a (formación específica sobre riesgos, actividades peligrosas o situaciones de peligro) para empleados y asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el indicador 403-5 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 403-6 para asociados y trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 403-7 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados	No contamos con un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, desarrollamos acciones e iniciativas en línea con nuestro compromiso con el bienestar de las personas, que incluyen a colaboradores y asociados. Así, implementamos un análisis de riesgos por puesto de trabajo bajo requerimiento legal y solicitud de terceros.		8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 26, 32	Tanto para colaboradores como para asociados, la evaluación de riesgos laborales se ejecuta mediante un Análisis de Trabajo Seguro (ATS) determinando así los riesgos como las medidas preventivas ante los peligros latentes. Ante la determinación de peligros, se ejecutan acciones de capacitación, sugerencias de adecuaciones de puestos y/o tareas a fin de minimizar riesgos. En 2024, no se registraron accidentes o enfermedades profesionales con grandes consecuencias, así como tampoco accidentes con consecuencias fatales. No hubo casos de lesiones por accidente laboral. Al no presentarse casos, no informamos los principales tipos de lesiones.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a-v para empleados y asociados, y el a-ii para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el requerimiento b para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 26, 32	Tanto para colaboradores como para asociados, los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son los trastornos musculoesqueléticos.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a-ii para empleados y asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el requerimiento b para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Empleos de calidad con términos y condiciones justas					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados Gobierno Corporativo/Trabajo decente IT: 3-5, 36-38			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 25		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 401-1 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8, 10
Adaptación de puestos de trabajo con nuevas modalidades laborales y la evolución de la inteligencia artificial					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados Social/Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo IT: 3-5, 36-38			
Participación en la comunidad y voluntariado					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género IT: 3-5, 36-38			
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Social/Diversidad e inclusión Social/Promoción de la agenda de género IT: 28-29	En el 100% de nuestras operaciones contamos con programas con las comunidades locales.		
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		No hemos detectado impactos negativos en las comunidades locales de Argentina.		
Atracción y retención del talento					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Desarrollo de colaboradores Social/Empleo para candidatos y asociados IT: 3-5, 36-38			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Gestión de huella de carbono y lucha contra el cambio climático					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Ambiente/Gestión de los impactos ambientales Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero Ambiente/Uso racional de la energía IT: 3-5, 36-38			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 33-34	No contamos con consumo de fuentes de energía renovables.	Requerimientos no reportados: c y d. Razón por omisión: No procede. No es material discriminar los consumos energéticos de acuerdo con su finalidad (calefacción / refrigeración). No resultan aplicables criterios de venta de energía por la naturaleza del negocio de la compañía.	8, 13
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 33-34			8, 13
	302-3 Intensidad energética	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 34			8, 13
	302-4 Reducción del consumo energético	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 34			8, 13
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			Contenido 302-5 no reportado. Razón por omisión: No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía. Igualmente, ManpowerGroup Argentina realiza campañas de concientización ambiental entre sus empleados, asociados y candidatos.	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 33			13
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 33			13
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Ambiente/Uso racional de la energía IT: 33			13

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Gestión de huella de carbono y lucha contra el cambio climático					
GRI 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero IT: 34			13
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Ambiente/Gestión de los impactos ambientales Ambiente/Emisiones de gases de efecto invernadero Ambiente/Uso racional de la energía			13
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)				No procede. Si bien el consumo de emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono no es significativo para ManpowerGroup, utilizamos gases para los sistemas de refrigeración no contaminantes para el medio ambiente.
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire				No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía
Gestión responsable de recursos y residuos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Ambiente/Gestión de los recursos en la oficina IT: 3-5, 35-38			
Acompañamiento a clientes en el cambiante mundo del trabajo					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Relacionamiento con clientes Social/Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo IT: 3-5, 36-38			
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Ética y Compliance Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 3-5, 36-38			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción					
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción		El 100% de las operaciones de ManpowerGroup han sido evaluadas en relación con los riesgos vinculados a la corrupción, manteniendo nuestro compromiso con la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento de todas las regulaciones aplicables.		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gobierno Corporativo/Ética y Compliance Social/Prácticas responsables junto a proveedores	El 100% de nuestros modelos de contratos con clientes tiene cláusulas relacionadas con temas de anti-corrupción. En los casos de relaciones comerciales con contratos bajo el modelo del cliente o aceptados bajo un pliego de licitación donde no tenemos incidencia, buscamos comunicar nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción a través de la entrega de nuestro Reporte ASG y documentos afines.		
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		
Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/Políticas Públicas Gobierno Corporativo/Alianzas Estratégicas IT: 3-5, 36-38			
Gestión responsable de proveedores					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 3-5, 36-38			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores IT: 29			8
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Social/Prácticas responsables junto a proveedores	La selección de los proveedores en ManpowerGroup se realiza en función de criterios que incluyen la calidad, la excelencia técnica, el precio, los cronogramas y las entregas, los servicios y el compromiso con prácticas empresariales socialmente responsables. Los filtros de selección con criterios sociales aplicados a nuevos proveedores incluyen la aceptación obligatoria del Código de Conducta y Ética Empresarial, las Condiciones Generales de Contratación y la Política de Privacidad. Estos documentos incluyen cláusulas vinculadas a Derechos Humanos y principios éticos y sociales. El 100% de nuevos proveedores han pasado estos filtros.		5, 8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Social/Prácticas responsables junto a proveedores Estrategia ASG / Gestión de indicadores ASG	En el 2024 se han evaluado a 15 proveedores a través de la herramienta de autodiagnóstico de proveedores. No se han detectado impactos negativos significativos en nuestros proveedores dentro de los procesos de gestión de la Jefatura de Compras.		5, 8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Protección de los datos y ciberseguridad					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/ Ética y Compliance IT: 3-5, 36-38			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas re- lativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		
Gestión y reducción de riesgos de negocio y ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/ Ética y Complianc IT: 3-5, 36-38			
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno Corporativo/ Gobierno Corporativo IT: 3-5, 36-38			

Principales indicadores cuantitativos

MANPOWERGROUP EN NÚMEROS	2023	2024
Resultados Financieros (en millones de pesos)		
Activos	16.047,4	34.471,6
Ventas totales	53.852,6	117.256,8
Gastos de Administración y comerciales	5.058,3	15.662,6
Gastos Publicidad	106,8	317,2
Resultado Neto	1.179,50	-1.659,2
Capital Social	720,5	2.096,5
Patrimonio Neto	3.075,60	4.363,0
Total Impuestos pagados en Argentina	7.916,00	18.500,30

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2023	2024
Cantidad de empleados	371	333
Por categoría:		
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	8	8
Nivel Gerencial	25	20
Mandos Medios	44	37
Comerciales y Administrativos	294	268

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2023	2024
Por Edad:		
Hasta 35 años	142	128
Entre 36 a 45 años	136	118
Más de 46 años	93	87
Por tipo de contrato:		
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	1
Part Time: Eventual	1	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	362	328
Tiempo completo: Eventual	8	4
Antigüedad promedio (en años):		
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	17	18,00
Nivel Gerencial	14,16	13,61
Mandos Medios	12,70	12,84
Comerciales y Administrativos	6,04	6,07
Por Género:		
Total Hombres	164	153
Total Mujeres	207	180
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	5	5

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2023	2024
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	3	3
Nivel Gerencial: Hombres	13	9
Nivel Gerencial: Mujeres	12	11
Mandos Medios: Hombres	26	22
Mandos Medios: Mujeres	18	15
Comerciales y Administrativos: Hombres	120	117
Comerciales y Administrativos: Mujeres	174	151
Otros Indicadores:		
Sueldos (en pesos)	2.444.340.104	7.474.793.896
Cargas Sociales (en pesos)	542.841.442	1.604.655.071
Empleados mayores de 45 años	25,07%	19,52%
Empleados con discapacidad (porcentaje)	1,08%	1,20%
Empleados con discapacidad (cantidad)	4	4
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	224	224
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	94	88
Empleados que son refugiados o migrantes	23	22

POR TIPO DE EMPLEO Y GÉNERO	2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	0	0	1
Part Time: Eventual	0	1	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	164	198	152	176
Tiempo completo: Eventual	0	8	1	3

EDAD POR CATEGORÍA	Hasta 30 años		de 30 a 50 años		Más de 50 años	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	4	2	4	6
Nivel Gerencial	0	0	20	15	5	5
Mandos Medios	0	0	38	31	6	6
Comerciales y Administrativos	68	48	198	185	28	35

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Tipo de Contrato			
	Contrato a tiempo indeterminado		Contrato eventual	
AÑO	2023	2024	2023	2024
Casa Central	175	167	5	3
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	97	86	1	0
Gran Buenos Aires y NE	33	24	0	0
Norte	26	23	1	0
Sur	31	29	2	1

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Part-time	Tiempo completo	Part-time	Tiempo completo
AÑO	2023		2024	
Casa Central	1	179	0	170
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	0	98	0	86
Gran Buenos Aires y NE	0	33	1	23
Norte	0	27	0	23
Sur	0	33	0	30

NUEVOS EMPLEADOS CONTRATADOS	2023 (cant)	2023 (%)	2024 (cant.)	2024 (%)
TOTAL	78	21,02%	62	18,62%
<i>Por género</i>				
Femenino	44	21,26%	38	21,11%
Masculino	34	20,73%	24	15,69%
<i>Por edad</i>				
Hasta 30 años	32	47,06%	17	35,42%
De 30 a 50 años	42	16,15%	41	17,60%
Más de 50 años	4	9,30%	4	7,69%
<i>Por región</i>				
Casa Central	34	18,89%	33	19,41%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	23	23,47%	4	4,65%
Gran Buenos Aires y NE	8	24,24%	6	25,00%
Norte	4	14,81%	2	8,70%
Sur	9	27,27%	17	56,67%

BAJAS DEL PERSONAL	2023	2024
Total	78	101
<i>Por Género</i>		
Mujeres	45	67
Hombres	33	34
<i>Por Edad</i>		
Menores de 30 años	22	16
Entre 30 y 50 años	53	74
Mayores de 50 años	3	11

ROTACIÓN DEL PERSONAL	2023	2024
Índice de Rotación Total	21,02%	30,33%
Índice de Rotación no deseada	11,59%	9,61%
<i>Por Género</i>		
Mujeres	12,56%	12,78%
Hombres	10,37%	5,88%
<i>Por Edad</i>		
Menores de 30 años	22,06%	25%
Entre 30 y 50 años	10,00%	8,58%
Mayores de 50 años	4,65%	0%
<i>Por Región</i>		
Casa Central	11,11%	15,29%
Sucursales	12,04%	7,66%

ROTACIÓN DEL PERSONAL	2023	2024
<i>Total de Movimientos</i>		
Ingresos Temporarios	18	13
Ingresos permanentes	60	49
Promociones	9	3
Efectivizaciones	13	6
Nuevos empleados contratados	78	62
Porcentaje de rotación total (nivel gerencial para arriba)	6%	25%
Porcentaje de rotación voluntaria (nivel gerencial para arriba)	6%	3,57%
Promociones – Hombres	55,00%	100%
Promociones – Mujeres	45,00%	0%

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD DE EMPLEADOS	2023	2024
<i>Indicadores de seguridad</i>		
Cantidad de accidentes registrados	0	0
Días perdidos por accidentes	0	0
Duración media de los accidentes registrados (i)	0	0
Tasa de frecuencia (ii)	0	0
Tasa de gravedad (iii)	0	0
Tasa de accidentes (iv)	0	0
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0
<i>Indicadores de salud</i>		
Horas perdidas por enfermedad	4.760	3.088
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (v)	0,86	0,42
Tasa de enfermedad (vi)	0,022	0,014
Tasa de ausentismo	0,6	0,41

(i) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.
(ii) Cantidad de accidentes/ (cantidad de horas trabajadas*1.000.000)
(iii) Cantidad de días perdidos por accidentes/ (cantidad de horas trabajadas*1.000.000)
(iv) Cantidad de accidentes/ (cantidad de trabajadores*100)
(v) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de colaboradores en el año.
(vi) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/ (cantidad de horas trabajadas*100)

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD				
Cantidad de empleados	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de regreso al trabajo ⁽¹⁾	100%	100%	100%	100%
a. N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento.	5	4	2	1
b. N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento.	5	4	2	1
Tasa de retención ⁽²⁾	100%	100%	100%	100%

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD				
Cantidad de empleados	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
c. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado.	7	5	5	4
d. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado y permanecieron 12 meses en el empleo.	7	5	5	4

(1) Se calcula considerando los empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento dividido el total de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento (b. / a.).
(2) Se calcula considerando los empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado y permanecieron 12 meses en el empleo dividido el total de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado (d. / c.).

BENEFICIOS OTORGADOS	2023	2024
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	3	2
Licencia por paternidad extendida (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	4	1
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	0	0
Día libre por cumpleaños (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	242	219
Medio día flexible (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	266	228
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización (5 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	79	72
Kits escolares (cantidad de kits entregados)	200	200
Semana flex por adaptación escolar (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	15	5
Día flex por actos escolares por cada hijo (cantidad de días solicitados)	42	28
Días Off Colaboradores/as (3 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	180	165
Días Off Colaboradores/as (3 días) (cantidad de días solicitados)	309	302
Kits universitarios (cantidad de kits entregados)	100	60

CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS	2023	2024
Total de horas de capacitación	5.801	6.701
Por género		
Hombres	2.610	2.933
Mujeres	3.191	3.768
Por locación		
En Casa Central	3.985,3	5.657
En sucursales	1.815,7	1.044
CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS	2023	2024
Por modalidad		
Presencial	532	1.692
E-learning	5.269	5.009
Por puesto de trabajo		
Dirección	411	336
Gerencia	1.123	710
Mandos Medios	543	459
Colaboradores	3.724	5.196
Horas de capacitación en Sustentabilidad	54	15

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR PERSONA DE EMPLEADOS	2023	2024
Promedio de horas de formación por persona	14,1	19,1
Por género		
Promedio de horas de formación por mujer	13,93	20,8
Promedio de horas de formación por hombre	17,78	18,9

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR PERSONA DE EMPLEADOS	2023	2024
Por categoría profesional		
Promedio de horas de formación por Alta Gerencia (Comité de Dirección)	51,3	48,0
Promedio de horas de formación por Nivel Gerencial	44,9	33,8
Promedio de horas de formación por Mandos Medios	12,3	12,1
Promedio de horas de formación por Comerciales y Administrativos	12,6	19,3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	2023	2024
Empleados evaluados en su desempeño ⁽¹⁾	71%	78%
Por género		
Empleadas mujeres evaluadas en su desempeño	63%	79%
Empleados hombres evaluados en su desempeño	46%	75%
Por categoría profesional		
Empleados de Alta Gerencia (Comité de Dirección) evaluados en su desempeño	100%	100%
Empleados de Nivel Gerencial evaluados en su desempeño	62%	77%
Empleados de Mandos Medios evaluados en su desempeño	84%	69%
Empleados Comerciales y Administrativos evaluados en su desempeño	81%	70%

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

EVALUACIONES A ASOCIADOS	2023	2024 ⁽¹⁾
Evaluaciones de desempeño enviadas	11.843	N/D
Evaluaciones de desempeño recibidas	861	N/D
Cantidad de asociados premiados	108	N/D

(1) En 2024 no se realizaron evaluaciones de desempeño a asociados, ya que se pausaron debido a un proceso de reestructuración. Se estima reanudar las evaluaciones en 2025.

GESTIÓN DE SUSTENTABILIDAD	2023	2024
Inversión en sustentabilidad (en pesos)	41.978.275	96.320.032
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	619.110	8.489.657

RESULTADOS “ENTRELAZADOS” - VOLUNTARIADO CORPORATIVO	2023	2024
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ⁽¹⁾	619.109,84	8.489.656,73
Cantidad total de horas de voluntariado	183	758
Porcentaje de empleados involucrados	22%	25%
Cantidad de empleados con rol activo	81	84
<i>Gerentes y Directores</i>	7	11
<i>Mandos Medios</i>	15	12
<i>Personal no jerárquico</i>	59	61
Cantidad de voluntarios capacitados	23	44
Participantes en actividades de formación laboral	759	14.754

(1) Se agruparon los voluntarios según sus puestos laborales en cinco categorías. Primero, se calculó el monto por categoría multiplicando el promedio de horas por voluntario, por la cantidad de voluntarios por categoría, por el valor promedio de la hora de trabajo de cada categoría. Luego, sumando estos 5 valores por categoría, se obtiene el monto total en horas de voluntariado.

RESULTADOS “OPORTUNIDADES PARA TODOS” - PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2023	2024
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de Manpower-Group	53	38
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del Programa en 2004	1.346	1.384
Total de talleres para personas con discapacidad	0	1
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	0	35
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	0	40
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	0	7
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004 ⁽¹⁾	224	224

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

RESULTADOS “JUNTOS POR LOS JÓVENES”	2023	2024
Cantidad de jóvenes entrevistados	84	1.093
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	16	26
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	1.332	9.108
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	15.936	25.044
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	40	29
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	5	9
Cantidad de provincias involucradas	14	15
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	150	500
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres ⁽¹⁾	55	145
Cantidad de jóvenes que fueron asignados un trabajo	140	103

(1) 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.

RESULTADOS “SIN FRONTERAS”	2023	2024
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	0	105
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	910	1.015
Cantidad de actividades de formación dictadas	0	3
Cantidad de refugiados entrevistados	6	42
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	0	10
Cantidad de voluntarios	0	4

RESULTADOS “CON LAS MUJERES, POR LA EQUIDAD”	2023	2024
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	38	1.310
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	5	7
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	15	170
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	11	27
Mujeres participantes desde 2007	+780	2.090

RESULTADOS “TALENTO SILVER”	2023	2024
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	6	6
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	87	132
Cantidad de adultos mayores de 45 años entrevistados por ManpowerGroup	19	132
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	24	86
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	15	17

RESULTADOS “ORGULLOSOS DE NUESTRA DIVERSIDAD”	2023	2024
Cantidad capacitaciones sobre diversidad sexual realizadas	0	3
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las capacitaciones	0	60
Cantidad de acciones de reinserción laboral realizadas	0	7
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las acciones de reinserción laboral	0	7
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ que consiguieron trabajo	3	7
Cantidad de horas de voluntariado	0	20
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	0	4

RESULTADOS “CONSULTORÍA EN DIVERSIDAD”	2023	2024
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	750	415
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	35	16
Cantidad de nuevas empresas comprometidas (1)	14	5
Empresas reconocidas como socias en la inclusión por contratar el servicio de consultoría	27	11

(1) Utilizamos el término de “Empresa comprometida” para referirnos a aquellas compañías que contrataron el servicio de consultoría en diversidad e inclusión.

PROVEEDORES ⁽¹⁾	2023	2024
Cantidad		
TOTAL ⁽²⁾	1.018	537
Pago a Proveedores (en pesos)		
TOTAL	3.165.915.883	6.903.635.629
COTECSUD S.A.S.E.	2.363.138.525	4.442.218.665
BENEFITS S.A.	629.344.736	2.211.369.080
EXPERIS ARGENTINA S.A. (3)	5.045.693	27.858.078
SALESPower S.A.	168.386.929	222.189.806
Proveedores locales		
Porcentaje de compras a proveedores locales sobre el total de compras a proveedores de la compañía	99,98%	99,98%

(1) Desde 2020 reportamos proveedores únicos, independientemente de que trabajen con más de una de nuestras sociedades.
(2) A partir del 2024, solo se contabilizan los proveedores activos en ese año, y que a su vez fueron dados de alta por la gestión de compras.
(3) Durante el año 2024, Right Management Argentina modificó su razón social a Experis Argentina S.A.

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%
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%

CLIENTES EN CIFRAS	2023	2024
Cantidad de clientes ⁽¹⁾	1.413	1.402
Clientes por tamaño de empresas		
Pymes	78%	81%
Grandes Empresas	22%	19%

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

PERFIL DE NUESTROS CLIENTES	2023	2024
Presencia de nuestras empresas cliente		
Interior del país	34,9%	35,0%
Área Metropolitana de Buenos Aires	56,4%	57,9%
Clientes con participación en ambas categorías	8,7%	7,1%

PERFIL DE NUESTROS CLIENTES POR ESPECIALIZACIONES	2023	2024
Industrias Manufactureras	29,6%	29,7%
Retail	26,4%	34,2%
Automotriz	26,6%	8,2%
Laboratorios	0%	0%
Financiera y otros servicios	3,5%	6,5%
Construcción	6,6%	9,6%
Minería	3,1%	5,0%
Logística	0,7%	2,1%

PERFIL DE NUESTROS CLIENTES POR ESPECIALIZACIONES	2023	2024
Rurales	0,4%	0,5%
Hospitalidad	2,7%	3,9%
Petróleo, gas, energía y agua	0,2%	0,2%
Telecomunicaciones	0,2%	0,1%

ATENCIÓN AL CLIENTE	2023	2024
Key account manager	13	6
Ejecutivos de clientes	27	21
Ejecutivos de ventas	2	12

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES (NPS)								
	2023				2024			
	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Muestra	698	660	645	620	605	614	610	532
Promotores ⁽¹⁾	73,9%	80,1%	79,5%	78,5%	76,70%	74,17%	83,85%	81,82%
Detractores ⁽²⁾	5,5%	2,5%	2,4%	2,9%	6,25%	2,5%	4,97%	0%
NPS ⁽³⁾	68,34%	77,64%	77,14%	75,58%	70,45%	71,67%	78,88%	81,82%

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

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

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

ASOCIADOS EN CIFRAS	2023	2024
Número de Asociados	10.069	7.949
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	41.102	39.305
Cantidad de horas trabajadas por asociados	16.430.445	12.132.549
Cantidad de asociados provenientes de programas de diversidad e inclusión	368	217
Centro de capacitación y desarrollo		
Cantidad de cursos online ⁽¹⁾	1.229	14.500
Por género		
Mujeres	3.119	2.716
Hombres	6.950	5.223
Por edad		
Hasta 35 años	N/D	6.007
Entre 36 a 45 años	N/D	1.351
Más de 46 años	N/D	591
Otros indicadores		
Cantidad de asociados con discapacidad	53	38
Cantidad de asociados extranjeros	715	231

(1) En 2023 los cursos on-line eran realizados en la plataforma PowerYou. A partir de 2024, los mismos se brindan a través de la plataforma UBITS.

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD - ASOCIADOS	2023	2024
Indicadores de seguridad	Total	Total
Cantidad de accidentes registrados	199	231
Días perdidos por accidentes	5.344	6.294
Duración media de los accidentes registrados ⁽¹⁾	26,85	27,24
Tasa de frecuencia ⁽²⁾	12,11	19,03
Tasa de gravedad ⁽³⁾	325,24	518,76
Tasa de accidentes ⁽⁴⁾	1,97	2,9
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0
Indicadores de salud		
Horas perdidas por enfermedad	277.447	179.410
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ⁽⁵⁾	2,60	0,72
Tasa de enfermedad ⁽⁶⁾	1,6	1,4

(1) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes

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

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

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

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

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

Asociados - Tipos de lesiones 2023:

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

Asociados - Tipos de lesiones 2024:

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

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ASOCIADOS (NPS) ⁽¹⁾								
	2023				2024			
	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Muestra	8.017	7.580	7.470	6.824	6.346	4.889	4.695	5.686
Promotores ⁽²⁾	80,5%	84%	87,3%	84,8%	81,12%	79,27%	82,91%	66,38%
Detractores ⁽³⁾	6,3%	4,9%	4,1%	4,4%	6,15%	9,06%	6,75%	19,21%
NPS ⁽⁴⁾	74,21%	79,07%	83,13%	80,36%	74,97%	70,21%	76,16%	47,17% ⁽⁵⁾

(1) Se calcula con el promedio entre Experis y Manpower Argentina.

(2) Corresponde a los asociados que asignaron 9 o 10 puntos (siendo 0 “muy improbable” y 10 “muy probable”).

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

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

(5) El resultado del último trimestre varía con respecto a los anteriores ya que el resultado de Experis dio negativo. Al ser un promedio anual de las dos marcas impacta en el porcentaje final.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (TON DE CO ₂ eq)	2023 ⁽¹⁾	2024 ⁽²⁾
Alcance 1	88,88	66,09
Alcance 2 ⁽³⁾	81,37	73,53
Alcance 3 ⁽⁴⁾	54,37	918,80
Total emisiones	224,62	1.058,42

(1) Gas natural: Emisiones de CO₂ calculadas según “World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for stationary combustión Version 4.1”. En 2024 se corrige el dato de las emisiones de gas natural debido a un error en el cálculo realizado, ya que se consideró el consumo en unidad de medida m3, siendo que la unidad de medida es KWh.

Viajes en auto de la flota propia, viajes en avión y viajes en auto de vehículos alquilados y propios de empleados y asociados: Emisiones de CO₂ calculadas según “World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.6”.

Energía eléctrica: Cálculo del Factor de Emisión de CO₂ de la Red Argentina de Energía Eléctrica, año 2023 de la Secretaría de Energía de la Nación. Se tienen en cuenta los consumos de todas las sucursales, a excepción de la sucursal de Salta.

(2) A partir de 2024 modificamos la metodología de cálculo de emisiones, pasando de un cálculo a nivel local en 2023, a tomar en 2024 lo calculado y reportado por el proveedor EcoAct. De esta manera nos alineamos con las herramientas, métodos e información reportada con nuestra casa matriz.

Los datos de las emisiones no se corresponden directamente con los consumos reportados, debido a que desde EcoAct realizan estimaciones y extrapolaciones de consumos para las sucursales de las cuales no es posible obtener la información.

Con los factores de emisión utilizados se incluyen todos los gases.

No se incluyen las emisiones biogénicas ya que no son relevantes en los consumos de ManpowerGroup Argentina.

Los factores de emisión utilizados y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP) son tanto las fuentes de IEA 2024 para los cálculos de electricidad de alcance 2 y 3, y DESNZ 2024 para todas las demás categorías.

El enfoque de consolidación utilizado es el de control operacional.

Estándares, metodologías, suposiciones y herramientas de cálculo utilizados: Toda la información se recopila en un archivo Excel junto a un link para adjuntar la evidencia. Luego, desde EcoAct, en otro archivo Excel realizan los cálculos de emisiones.

- Gas, combustibles fijos, energía: los datos se obtienen de facturas o lecturas de medidores. Si varias empresas comparten un edificio, se registra el consumo total del edificio y el porcentaje de superficie ocupada por ManpowerGroup para que EcoAct calcule la porción correspondiente.
- Gases refrigerantes: Los datos se basan en los volúmenes de “recargas” o fugas documentadas en los informes de los ingenieros.
- Combustibles utilizados por la flota de la empresa: Los datos se recolectan mediante el seguimiento de las lecturas del odómetro o los litros de combustible consumidos.
- Bienes y servicios adquiridos y bienes de capital: Los datos provienen del libro de contabilidad de gastos de finanzas globales y, más recientemente, de datos de proveedores específicos. Las emisiones relacionadas con el agua también se incluyen aquí y se recopilan a través de facturas o lecturas de medidores.
- Residuos: Los datos provienen de facturas de los proveedores de residuos o informes de los arrendadores que indican los pesos o volúmenes y el tipo de tratamiento (relleno sanitario, reciclaje, etc.).
- Viajes de negocios: Los datos se obtienen de informes de reembolso, sistemas de gestión de viajes y, en algunos casos, se puede usar el gasto si no se dispone de los datos de distancia.
- Desplazamiento de los empleados: Los datos se recopilan a través de una encuesta de desplazamientos implementada por EcoAct en varios países, que luego se utiliza para modelar las emisiones globales de la empresa.

(3) Las emisiones market-based y location-based son las mismas.

(4) Las categorías y actividades relativas a otras emisiones indirectas de GEI incluidas son: Artículos y servicios comprados; Bienes de capital; Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance); Uso de agua; Residuos generados en las operaciones; Desplazamientos al trabajo de los empleados; Viajes de negocios; y Activos arrendados aguas abajo.

Estas categorías (a excepción del desplazamiento al trabajo de los empleados y viajes de negocios) no habían sido incluidas en años anteriores debido a que este es un cálculo más exhaustivo del proveedor EcoAct.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ⁽¹⁾						
Tipo de combustible	Consumo 2023	Factor de conversión	Total en GJ 2023	Consumo 2024	Factor de conversión	Total en GJ 2024
Gas natural (KWh) ⁽²⁾	29.918,00	0,00360	107,71	36.922,00	0,00360	132,92
Nafta (L)	30.162,00	0,03144	948,41	31.186,00	0,03144	980,60
Diesel (L)	3.999,00	0,03606	144,22	4.806,00	0,03606	173,33
Energía eléctrica (KWh)	189.543,00	0,00360	682,37	215.866,00	0,00360	777,14
Total			1.882,71			2.063,99

(1) Todos los combustibles utilizados son de fuentes no renovables. En cuanto a los vehículos híbridos, en lo que corresponde a su carga eléctrica, la energía proviene de la matriz energética nacional, la cual puede contener un porcentaje de fuentes renovables, pero al ser imposible su discriminación y no ser un consumo significativo, consideramos todo como no renovable. Se lo incorpora en su totalidad dentro del consumo de nafta.

Para los cálculos se realizaron las conversiones de cada tipo de combustible (gas natural, nafta y diésel) según su poder calorífico inferior para determinar las kcal que contiene una unidad de cada uno. Con esta información, y con la relación de Kcal con GJ se pudo establecer el factor de conversión. A su vez, con la relación de los KWh con GJ también se logró establecer el factor de conversión para la energía eléctrica.

Se utilizó como fuente de conversión de GJ a Kcal y KWh la información del UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2024, y a su vez, como fuente del poder calorífico por tipo de combustible: Balance Energético Nacional 2021, página 42, https://www.energia.gob.ar/contenidos/archivos/Reorganizacion/informacion_del_mercado/publicaciones/energia_en_gral/balances_2021/sintesisbalancesenergeticos2021v1.pdf

(2) El consumo de gas en 2023 es mayor que en 2022 ya que se amplía el alcance de sucursales sobre las cuáles se realiza el cálculo. Las sucursales incluidas en 2023 son Bariloche, San Juan, Salta y Villa Mercedes; en 2024 son Bariloche y San Juan.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN ⁽¹⁾						
Tipo de combustible	Consumo 2023	Factor de conversión	Total en GJ 2023	Consumo 2024	Factor de conversión	Total en GJ 2024
Nafta (L)	11.687,00	0,03144	367,48	18.182,00	0,03144	571,71
Diesel (L)	1.737,00	0,03606	62,64	4.532,00	0,03606	163,45
Total			430,13			735,16

(1) Estos consumos de nafta y diésel se refieren a los consumos de autos alquilados y propios por el personal y asociados.

Todos los combustibles utilizados son de fuentes no renovables. Viajes en avión: no se cuenta con la información en consumo de litros, sino en kilómetros, por lo que no es posible la conversión a GJ.

Para los cálculos se realizaron las conversiones de cada tipo de combustible (gas natural, nafta y diésel) según su poder calorífico inferior para determinar las kcal que contiene una unidad de cada uno. Con esta información, y con la relación de Kcal con GJ se pudo establecer el factor de conversión. A su vez, con la relación de los KWh con GJ también se logró establecer el factor de conversión para la energía eléctrica.

Se utilizó como fuente de conversión de GJ a Kcal y KWh la información del UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2024, y a su vez, como fuente del poder calorífico por tipo de combustible: Balance Energético Nacional 2021, página 42, https://www.energia.gob.ar/contenidos/archivos/Reorganizacion/informacion_del_mercado/publicaciones/energia_en_gral/balances_2021/sintesisbalancesenergeticos2021v1.pdf.

OTROS CONSUMOS DE ENERGÍA ⁽¹⁾	2023	2024
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km)		
Nafta	293.760 ⁽²⁾	302.830
Diesel	39.990	48.060
Híbridos	7.860	9.030
Viajes en avión (tramos recorridos en km)		
Tramos h/452 km	1.164	1.612
Tramos h/1600 km	151.781	147.083
Tramos mayores de 1600km	91.107	125.950
Viajes en auto de vehículos alquilados y propios del personal y asociados (tramos recorridos en km) ⁽³⁾		
Vehículos alquilados Nafta	10.370	56.140
Vehículos alquilados Diesel	N/A	4.550
Vehículos del personal Nafta	106.500	125.680
Vehículos del personal Diesel	17.370	40.770

(1) Los datos de viajes en auto en km se corresponden con los datos de las tablas anteriores de consumos en litros.

(2) El valor en km es menor a lo informado en el Reporte del año anterior ya que se incorpora la apertura “Híbridos”, la cual se venía informando dentro de “Nafta”.

(3) Esta categoría incluye viajes en auto al lugar de trabajo y otros viajes con motivos laborales (realizados a eventos, reuniones, entre otros). Vehículos alquilados corresponden a autos alquilados para trabajos con clientes; y los vehículos del personal se refieren a aquellos que tienen el beneficio del pago de combustible por parte de la Compañía.

INTENSIDAD ENERGÉTICA ⁽¹⁾	2023	2024
Intensidad de energía eléctrica (kwh/empleado)	510,9	648,25
Intensidad energética de gas (m3/empleado)	80,64	110,88
Intensidad energética de combustibles de la flota propia (kms/empleado) ⁽²⁾	920,78	1.080,84

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

(2) Se corrige en 2024 la asignación de los consumos realizados por autos de alquiler o propios de los empleados. En 2023 se consideró como de alcance 1, pero corresponde al alcance 3. Se eliminan dichos consumos del cálculo de la intensidad del 2023, por lo que el valor es menor a lo reportado en el Informe Técnico de dicho año.

VARIACIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO ⁽¹⁾			
Tipo de combustible	Total en GJ 2023	Total en GJ 2024	Variación 2023 vs 2024
Dentro de la organización			
Gas natural (KWh)	107,71	132,92	23,41%
Nafta (L)	948,41	980,60	3,40%
Diesel (L)	144,22	173,33	20,18%
Energía eléctrica (KWh)	682,37	777,14	13,89%
Fuera de la organización			
Nafta (L)	367,48	571,71	55,57%
Diesel (L)	62,64	163,45	160,91%
Total	2.312,84	2.799,15	21,03%

(1) Los estándares y metodologías utilizados para llegar a estos números a partir de los cuáles se calculan las reducciones son los mismos que las tablas de consumo energético dentro y fuera de la organización.

El cálculo de la reducción se realiza con el año base del período anterior, comenzando en 2023, ya que no se dispone de esta información de años anteriores.

INTENSIDAD DE EMISIONES ⁽¹⁾	2023	2024
Intensidad de emisiones (Ton de CO2eq por empleado) Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. ⁽²⁾	0,61	3,18

(1) Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. Se toma como denominador “empleados a tiempo completo”. Se incluyen todos los gases en el cálculo.

(2) El dato de 2023 fue modificado en relación a lo publicado en el Informe Técnico anterior debido a la corrección de las emisiones correspondientes al gas natural.

CONSUMO DE RECURSOS	2023	2024
Reciclado de papel (en kilos) ⁽¹⁾	1	23,8
Compra de papel sanitario (en kilos) ⁽²⁾	130	345
Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) (en kilos)	188	62
Unidades de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) donados a Fundación Equidad	95	44
Unidades de mobiliario donado	82	0 ⁽³⁾
Consumo de agua (m³)	5.499,44	8.964,92 ⁽⁴⁾

(1) Corresponde 1 kilo a las oficinas de We Work y 22,8 a Gualeguaychú.

(2) El dato corresponde a las oficinas en We Work y la sucursal de CABA.

(3) En 2024 no hubo donación de mobiliario.

(4) El aumento del consumo de agua contra el 2023 se debe a mayor exactitud en las mediciones y a que se amplía el alcance de sucursales en las que se mide.

Residuos (en Kg)	Orgánicos (basura)	Reciclables	Orgánicos (basura)	Reciclables
	2023		2024	
Sucursal C.A.B.A. (1)	140	210	-	-
Casa Central (2)	8.640	2.160	8.640	2.160
Gualeguaychú	60	0	0	24
Villa Mercedes	0	12	0	0
Córdoba	0	120	0	0
Total	8.840	2.502	8.640	2.184

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

(2) Se corrige este año la asignación de los residuos para Casa Central del 2023, ya que en el reporte del año anterior se presentaron de forma invertida. Es decir, lo correspondiente a orgánicos se informó como reciclables, y viceversa. Datos estimados proporcionados por el coworking We Work.

Cumplimiento de objetivos 2024 y desafíos 2025

OBJETIVO 2024	CUMPLIMIENTO
EMPLEADOS	
Lanzar la herramienta GDD “Conversaciones de Carrera” con el foco en la mejora continua de los procesos y programas, y actualizar las competencias corporativas según política global.	Debido al inminente cambio de plataforma de control de gestión a nivel LATAM, no avanzamos con este desarrollo.
Desarrollar un Tablero de compensación total con un detalle de rangos salariales y beneficios por posición, con el fin de que el mismo se encuentre a disposición de cada Director para que puedan tener un conocimiento completo de su estructura salarial.	Se implementó un reporte mensual por Dirección que incluye la compensación total dinero y beneficios cuantificados (Compensación Total)
Realizar el Mapeo de Talentos 2024 y Talent Review.	Se postergó para marzo 2025.
CLIENTES	
Crear Tableros con la herramienta Power BI, que permitan extraer datos de distintas plataformas, de publicaciones de avisos en una landing regional, que tenga vinculación con LinkedIn, entre otros.	Durante 2024 se avanzó con el desarrollo de los reportes de BI, que ya están en curso como reemplazo del Excel manual. También se inició la implementación de la publicación de avisos en una landing regional, con un repositorio centralizado de contenidos. Sin embargo, no se concretaron las integraciones previstas entre Bullhorn y Sistemas Integrados: continúa siendo necesario utilizar SER para la publicación en la web y la generación de documentación, ya que no se cuenta con APIs activas con LinkedIn ni con el CRM. El proyecto fue asumido por la región, lo que permitió avances parciales, aunque aún no se logró la automatización completa definida como objetivo.
CANDIDATOS Y ASOCIADOS	
Continuar trabajando en el proyecto “Experiencia del Asociado” y proceder a su lanzamiento en 2024.	Durante el año 2024 se trabajó en el proyecto, pero no se logró concretar su lanzamiento. Se trabajó en el análisis y en mejoras en la comunicación y gestión administrativa de nuestros asociados. Se generó una comunicación proactiva ágil, sencilla y la optimización de canales de comunicación como el WhatsApp, además de un restyling de nuestra Comunidad ManpowerGroup, que se lanzará mitad de 2025
Seguir desarrollando estrategias de comunicación para apoyar a los candidatos en su búsqueda de empleo, enfocándonos en profesionales, líderes y jóvenes que están iniciando su carrera laboral.	Se trabajó en el análisis y en mejoras en la comunicación y gestión administrativa de nuestros asociados. Se generó una comunicación proactiva ágil, sencilla y la optimización de canales de comunicación como el WhatsApp, además de un restyling de nuestra Comunidad ManpowerGroup, que se lanzará mitad de 2025.
PROVEEDORES	
Migrar a un nuevo sistema de gestión que permitirá mejorar y agilizar los procesos de compras.	Durante el 2024 no fue posible la migración a un nuevo sistema. Seguiremos trabajando para concretar esta mejora.
Ampliar el alcance de las compras sustentables buscando que se mantengan a largo plazo.	Se avanzó en el desarrollo de proveedores sustentables. Como resultado, elaboramos un listado interno de 8 proveedores sustentables, disponible para ser considerado en los procesos de compra en distintas categorías. En el 2024, alcanzamos un total de \$8,2 millones en compras inclusivas.

OBJETIVO 2024		CUMPLIMIENTO
COMUNIDAD Y GOBIERNO		
Realizar una encuesta de Diversidad e Inclusión LATAM para nuestros empleados, con el fin de contar con datos concretos que nos permitan continuar fortaleciendo nuestra gestión en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP) con iniciativas que respondan a sus intereses.	En marzo se realizó una Encuesta de Diversidad e Inclusión LATAM con el fin de contar con datos concretos que nos permitan continuar fortaleciendo nuestra gestión en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP) con iniciativas que respondan a sus intereses. Estaremos consolidando los resultados durante el 2025.	
Desarrollar un nuevo plan de capacitación de voluntarios.	Durante el año 2024, la compañía llevó adelante la implementación del Plan de Capacitación para Voluntarios, diseñado para fortalecer el rol del voluntariado dentro de las iniciativas de inclusión y empleabilidad. A partir de la planificación establecida, se desarrollaron diversas instancias formativas con el objetivo de dotar a los voluntarios de herramientas conceptuales y prácticas para el acompañamiento en procesos de orientación laboral y asistencia en iniciativas de diversidad e inclusión. En el marco de las Expo Empleo y el Programa “Queremos Conocerte”, se desarrollaron instancias formativas para los voluntarios. Como eje transversal a todas las capacitaciones, se llevó adelante un reordenamiento del material de la Escuela de Formación Laboral, optimizando su estructura y facilitando su uso por parte de los voluntarios en los talleres que dictan.	
Incrementar en un 50% las horas de voluntariado.	Para el año 2024, la compañía se propuso incrementar en un 50% las horas de voluntariado respecto a las 183 horas registradas en 2023. Sin embargo, el compromiso y la participación activa de los voluntarios permitieron superar ampliamente esta meta, alcanzando un total de 758 horas de voluntariado, lo que representa un incremento de más del 300% en relación al año anterior. Este resultado refleja el crecimiento y la consolidación del programa de voluntariado, demostrando un fuerte compromiso corporativo con la diversidad, la inclusión y la empleabilidad de sectores vulnerables. La ampliación de las iniciativas permitió una mayor cobertura de actividades, fortaleciendo el impacto social y promoviendo el desarrollo de comunidades a través del involucramiento activo de los colaboradores.	
AMBIENTE		
Avanzar en la medición de indicadores y relevar las oportunidades de mejora de la misma.	En 2024, durante la recolección de datos de consumo (electricidad, gas, agua y residuos) de nuestras sucursales, en el marco del GHG Data Collection, logramos avanzar significativamente en la eficiencia y precisión del proceso de levantamiento de información. Revisamos críticamente las preguntas utilizadas en años anteriores, profundizamos en la búsqueda de fuentes de datos y realizamos más consultas internas, lo que nos permitió obtener información más completa y confiable. Además, incorporamos un comparativo interanual de los consumos energéticos. Todo este proceso nos permitió identificar oportunidades de mejora metodológica y operativa, y sentó las bases para una medición más robusta y continua.	
Ampliar el alcance de indicadores ambientales buscando contribuir con el objetivo global de reducción de emisiones.	Como parte de este mismo trabajo, alineamos nuestras metodologías con las definiciones globales para asegurar mayor cohesión, comparabilidad y trazabilidad de los datos. Este alineamiento no solo mejora la calidad de nuestra medición local, sino que también nos permite aportar con mayor solidez a los objetivos globales de reducción de emisiones.	
SUSTENTABILIDAD		
Continuar trabajando en el control y cumplimiento del panel de KPIs ASG y en la medición de los indicadores relevantes que permitan evaluar y comunicar nuestra gestión en sostenibilidad y su impacto en cada uno de nuestros públicos.	Continuamos trabajando cerca de todas las áreas responsables de cada uno de los KPIs, monitoreando y controlando el cumplimiento de los mismos.	

Desafíos 2025

EMPLEADOS
- Durante 2025, tenemos como objetivo llevar adelante un proceso integral de Mapeo de Talentos y Talent Review, enfocado en evaluar el desempeño y el potencial de todos los colaboradores de la compañía. Esta iniciativa permitirá clasificar a las personas en distintos perfiles según su nivel de desempeño y su capacidad de crecimiento, con el objetivo de identificar talentos clave, diseñar planes de desarrollo personalizados y detectar altos potenciales para futuras posiciones de liderazgo. De esta manera, se busca fortalecer la planificación de sucesiones y consolidar una estrategia de gestión del talento alineada con los desafíos del negocio. - Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento y la alineación a los estándares corporativos, uno de los desafíos planteados para 2025 es la implementación de la Evaluación 360° LATAM dirigida a Gerentes y Directores. Esta herramienta permitirá relevar el nivel de desarrollo de competencias clave a partir de una mirada integral: cada líder será evaluado por sus colaboradores, pares y líder directo, y además completará una autoevaluación. Este enfoque busca identificar brechas entre la autopercepción y la percepción de sus principales grupos de relación, brindando información valiosa para su crecimiento profesional y el fortalecimiento del liderazgo en la organización. - Implementación de MARS, la nueva herramienta de gestión del desempeño adoptada por LATAM para unificar y estandarizar el proceso de evaluación en la región. MARS propone un modelo basado en la definición de objetivos por parte del líder, complementado por instancias de feedback semestrales, alineadas con métricas de gestión y con los estándares corporativos. Esta herramienta permitirá fortalecer la cultura de desempeño, promover conversaciones de desarrollo más frecuentes y asegurar la alineación entre los objetivos individuales y los desafíos estratégicos del negocio.
CLIENTES
- Desarrollar una propuesta de recursos humanos para eventos empresariales, institucionales y del sector que integre la diversidad e inclusión como valor central. Queremos priorizar a las personas que forman parte de nuestros programas DEIP en este tipo de empleos y experiencias visibles, significativas y de calidad, a la vez que permitimos a las organizaciones sumar prácticas con impacto social real, fortaleciendo su reputación institucional y su compromiso con la diversidad. A la vez, posiciona a ManpowerGroup como referente en eventos inclusivos y como socio estratégico en la construcción de entornos laborales más equitativos.
CANDIDATOS Y ASOCIADOS
- Incrementar el uso de nuestro Chatbot por parte de los asociados para la comunicación y tramites. Adicionalmente poder mapear nuestro Journey, a partir de los cambios y continuar mejorando su experiencia.

PROVEEDORES
- Desarrollar proveedores sustentables para la compra de Merchandising. - Visitar las instalaciones a 5 de los 20 principales proveedores (según facturación 2024)
COMUNIDAD, GOBIERNO Y SUSTENTABILIDAD
- En 2025, la compañía llevará adelante la actualización de la Escuela de Formación Laboral, adaptándola a las nuevas tendencias en empleabilidad, habilidades digitales e inteligencia artificial, e incorporando herramientas más innovadoras para fortalecer la capacitación. El plan incluirá la formación de equipos especializados, la actualización de contenidos, el desarrollo de materiales con un nuevo branding institucional, y la creación de un archivo compartido con las presentaciones y recursos destinados a instructores, mentores y voluntarios. Además, se implementará la emisión de certificados de participación, asegurando el reconocimiento formal de las capacitaciones y consolidando la Escuela como un pilar estratégico en la formación y el desarrollo profesional. - Proyecto – Historias de Impacto: Voluntariado en Acción En 2025, se llevará adelante el proyecto “Historias de Impacto: Voluntariado en Acción”, estructurado en cuatro instancias a lo largo del año. En cada una, se generarán y difundirán diversos videos testimoniales de voluntarios y beneficiarios, resaltando el impacto de las acciones realizadas. El objetivo es fortalecer la comunicación del programa, visibilizar los logros alcanzados y motivar la participación de nuevos voluntarios. Los videos abordarán distintas iniciativas en empleabilidad, diversidad, mentorías y formación, reflejando cómo el voluntariado transforma vidas y contribuye al desarrollo de la comunidad. Estos contenidos serán difundidos en canales internos y externos, promoviendo mayor alcance y compromiso. - En 2025, en el marco del programa de inclusión “Oportunidades para Todos”, impulsaremos dos iniciativas clave para promover la empleabilidad de grupos subrepresentados en el mercado laboral. Por un lado, lanzaremos “Talento Silver: Experiencia en Acción”, una serie de acciones destinadas a la inserción laboral de personas mayores de 50 años, brindando asesoría en empleabilidad, actualización de CV y capacitación en herramientas digitales. la generación de oportunidades concretas. Ambas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la equidad, la diversidad y la construcción de un mercado laboral más inclusivo.
AMBIENTE
- Presentación de propuesta para adquirir vehículos híbridos para el Directorio de la Compañía antes de 2030. - Ampliar cartera de proveedores Sustentables. - Mejorar la gestión de residuos en nuestras oficinas y sucursales con el objetivo de reducir el impacto ambiental de las operaciones.

Agradecimientos al Grupo Operativo

Agradecemos al Grupo Operativo por su trabajo y dedicación en este proyecto, y por ser promotores de acciones con alto valor en el desarrollo sustentable dentro de sus respectivas áreas de trabajo.

Canales de contacto para sugerencias sobre el Reporte

Queremos escuchar las opiniones de nuestros grupos de interés sobre este reporte y nuestra gestión con foco en ASG. Por eso los invitamos a contactarse con nosotros a través de estas vías y participar activamente en nuestras redes sociales.

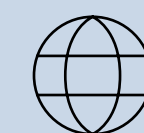
sustentabilidad@manpowergroup.com.ar



Corrientes 800
C1043AAU - Ciudad Autónoma
de Buenos Aires



Tel: 5365-8500



www.manpowergroup.com.ar



