

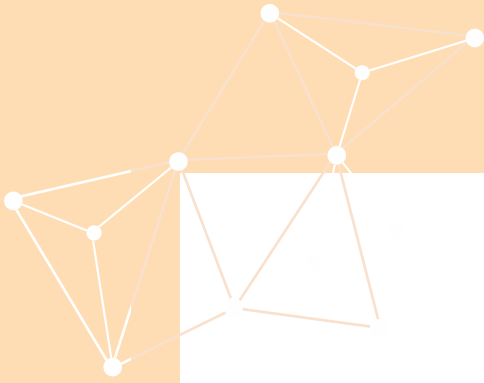


MANPOWERGROUP ARGENTINA

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2018

Informe técnico y de resultados





Informe técnico y de resultados

Este informe técnico y de resultados complementa el Reporte de Sustentabilidad que comunica las acciones y desempeño de la compañía en materia económica, social, ambiental y de gobernanza. Este documento incluye información sobre el análisis de materialidad, el Índice de Contenidos de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), los principales datos cuantitativos y el cumplimiento de los objetivos que nos propusimos para 2018 junto con los desafíos hacia 2019 para continuar contribuyendo desde nuestro negocio con el desarrollo sostenible.

Alcance del Reporte de Sustentabilidad 2018

Este Reporte de Sustentabilidad, en su 13° edición, comunica todas las iniciativas, alianzas, programas y resultados con impacto económico, social y ambiental de la gestión de ManpowerGroup Argentina del período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2018. A efectos comparativos, también informamos indicadores cuantitativos de años anteriores.

En términos geográficos, el Reporte incluye todas las provincias y localidades de la Argentina donde operamos con nuestro negocio.

Al mismo tiempo, esta publicación se elaboró de conformidad con los Estándares GRI de la Iniciativa de Reporte Global, opción Exhaustiva. Además, este documento es nuestra Comunicación sobre el Progreso 2018, en donde damos cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas¹ a partir del relacionamiento con los indicadores GRI.

Asimismo, 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; y el estándar AA1000SES, desarrollado por AccountAbility, como lineamiento base en los diálogos con grupos de interés y nuestro relacionamiento con ellos.

Por último, incluimos en nuestra gestión y este documento los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, destacando aquellos que son relevantes para nuestra empresa, ya que generamos un mayor impacto y contribución al cumplimiento de las metas respectivas.

Proceso de elaboración del Reporte y análisis de materialidad

Como parte del proceso de elaboración de esta publicación conformamos un Grupo Operativo compuesto por 15 colaboradores de todas las áreas clave de la compañía. Ellos son los responsables del relevamiento de la información y de detectar oportunidades de mejora en la gestión. Al mismo tiempo, este proyecto, así como la publicación del Reporte, cuentan con el aval del Comité de Dirección.

En este marco, para definir los temas clave a comunicar en el Reporte desarrollamos un Análisis de Materialidad, en el que participan el Comité de Dirección y nuestros grupos de interés.

Con motivo de la migración a los Estándares GRI en 2017, realizamos una revisión de los temas materiales, desarrollando desde el inicio todas las etapas y principios que propone el Estándar “GRI 101: FUNDAMENTOS 2016”: materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad.

Así, buscamos que los contenidos del Reporte reflejen nuestra contribución en el mercado laboral con foco en la sustentabilidad del talento para beneficio de las empresas, comunidades y personas en el escenario actual, y brinden información relevante para la toma de decisiones estratégicas de ManpowerGroup Argentina y de nuestros grupos de interés. El análisis de materialidad consiste en cuatro etapas:

1. IDENTIFICACIÓN

Partimos de un taller de diálogo presencial realizado en 2017, en el cual 6 expertos en sustentabilidad y referentes de organizaciones afines a la gestión de la compañía, contribuyeron a la identificación de acciones relevantes para ManpowerGroup Argentina con foco en los ODS. Luego de este ejercicio, completamos la identificación de temas materiales con información y herramientas sobre el contexto local y sectorial. Como fuentes internas consideramos nuestros Reportes de Sustentabilidad de años anteriores, nuestra visión, credo, valores y atributos de las marcas, los estándares de negocios, los objetivos estratégicos, entre otros. Como fuentes externas tuvimos en cuenta los contenidos de los Estándares GRI, la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible materiales para

nuestra compañía, alianzas con actores clave, publicaciones sobre el mercado laboral, normativa nacional, principales tendencias y mejores prácticas del sector. Como resultado, el siguiente cuadro muestra los temas materiales identificados, así como también la relación con los Estándares GRI, de acuerdo con el Estándar “GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016”. Esto nos permitió armar el Índice de Contenidos que se encuentra al final de este documento, y el alcance de cada tema según cada grupo de interés.

2. PRIORIZACIÓN

Mediante una encuesta realizada en 2017 al Comité de Dirección y el Grupo Operativo, llevamos a cabo el ejercicio de priorización de temas relevantes a comunicar en nuestros reportes. Para contar con una mirada externa, convocamos a los 6 expertos que participaron en el Taller de ODS que utilizamos como base para la identificación, para que a través de una encuesta online seleccionen los 5 aspectos que consideran más relevantes para nuestra compañía. Así, conformamos un listado de temas que fue priorizado y ordenado de acuerdo con su importancia para la gestión y comunicación de sustentabilidad en ManpowerGroup Argentina.

Ver cuadro página 4.

3. VALIDACIÓN

Para garantizar que el Reporte proporcione una representación razonable y equilibrada del desempeño de sustentabilidad de nuestra compañía, el Comité de Dirección realizó una revisión de los temas materiales seleccionados.

4. REVISIÓN

Este proceso se retroalimenta todos los años, a través de la lectura por parte del Comité de Dirección y la difusión del Reporte, instancia en la cual realizamos consultas y diálogos presenciales y digitales, para relevar expectativas de los lectores y grupos de interés. De esta manera, podemos seguir mejorando la gestión y la rendición de cuentas.

Priorización	Temas materiales identificados	Estándares GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
1	Consultoría en Diversidad e Inclusión	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Colaboradores, Clientes, Candidato, Asociados y Sociedad
2	Comunicación sobre el mercado laboral	Tema material específico ManpowerGroup Argentina	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
3	Equidad de género	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades GRI 202: Presencia en el mercado	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
4	Lucha contra la discriminación laboral	GRI 406: No discriminación	Colaboradores y Sociedad
5	Concientización sobre diversidad entre los clientes	Tema material específico ManpowerGroup Argentina	Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
6	Inclusión laboral de jóvenes en situación de desventaja	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
7	Conciliación de la vida laboral y familiar	GRI 401: Empleo	Colaboradores
8	Ética y anti-corrupción	GRI 205: Anti-corrupción GRI 418: Privacidad del cliente	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
9	Capacitación a empleados y asociados	GRI 404: Formación y enseñanza	Colaboradores y Asociados
10	Concientización en sustentabilidad en la cadena de valor	GRI 414: Evaluación social de los proveedores	Proveedores
11	Inclusión laboral de adultos mayores	GRI 406: No discriminación GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
12	Lucha contra el trabajo forzoso	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	Colaboradores, Clientes y Sociedad
13	Concientización ambiental	Tema material específico ManpowerGroup Argentina	Colaboradores, Clientes y Sociedad
14	Inclusión laboral de personas con discapacidad	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
15	Huella de carbono	GRI 305: Emisiones	Colaboradores y Sociedad
16	Energía	GRI 302: Energía	Colaboradores y Sociedad



Índice de contenidos GRI

El Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina 2018 fue elaborado de conformidad con los Estándares GRI, opción exhaustiva.

El siguiente índice de contenidos incluye todos los temas que son relevante para la compañía, seleccionados a partir del Análisis de Materialidad. Además, el Reporte contiene otros datos e información clave relacionada con nuestra gestión de sustentabilidad que no responden directamente a los contenidos de los Estándares GRI, pero son rele-

vantes para nosotros y los grupos de interés y contribuyen con nuestro aporte a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Por último, en la siguiente tabla se marcan en color naranja aquellos Contenidos GRI que se relacionan con los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, de manera que este Reporte constituye nuestra Comunicación para el Progreso (COP) 2018.

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	Perfil de la organización			
	102-1 Nombre de la organización	RS: 6-7		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	RS: 6-7		
	102-3 Ubicación de la sede.	La sede principal de ManpowerGroup se encuentra en Wisconsin, Estados Unidos. La sede principal de ManpowerGroup Argentina se encuentra en Buenos Aires, Argentina.		
	102-4 Ubicación de las operaciones	RS: 6-7		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	ManpowerGroup, sin estar constituida como ManpowerGroup, sin estar constituida como empresa en la Argentina, opera mediante las siguientes sociedades: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima de Servicios Empresarios S.A.S.E, Benefits S.A., Salespower S.A. y Right Management S.A.		
	102-6 Mercados servidos	RS: 6-7 IT: 17		
	102-7 Tamaño de la organización	RS: 6-7 IT: 13-14, 17		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	IT: 14-15, 17		8.5, 10.3
	102-9 Cadena de suministro	RS: 16-17, 29 IT: 16		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	RS: 8-13, 36		
	102-12 Iniciativas externas	RS: 2, 23-28, 34-35 IT: 12		
	102-13 Afiliación a asociaciones	RS: 32 IT: 12		
	Estrategia			
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	RS: 4-5		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	RS: 8-13, 32 IT: 21-23		
Ética e integridad				
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	RS: 8-10, 33			
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	RS: 33			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	Gobernanza			
	102-18 Estructura de gobernanza	RS: 14		
	102-19 Delegación de autoridad	RS: 14		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	RS: 14 Contamos con una Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, creada en 2012 y liderada por María Amelia Videla, que consolida nuestro trabajo en materia de sustentabilidad como una línea de acción estratégica. Esta Dirección es parte del Comité de Dirección que depende directamente del máximo órgano de gobierno. Contribuye a la comprensión del entorno de negocios desde esta perspectiva, garantizando que las expectativas de los públicos clave de la organización sean incorporadas y que los procesos de planificación y decisión estratégicos integren y ponderen los impactos de la actividad de la Compañía sobre la sociedad y el ambiente.		
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	RS: 14		
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	RS: 14-17 Ninguno de los miembros del Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina pertenece a minorías. Todos los miembros del Comité de Dirección tienen cargos ejecutivos, y no hay miembros independientes. Los grupos de interés de la empresa están representados a través de los miembros del Comité quienes responden a sus expectativas y necesidades. No hay miembros externos a la empresa dentro de este órgano. El Comité de Ética cuenta con un miembro externo.		5.5
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El Presidente del Directorio ocupa una posición ejecutiva en ManpowerGroup Argentina como Director General.		16.6
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	RS: 14 En todos los procesos de selección de colaboradores y miembros del Comité de Dirección se tienen en cuenta aspectos de diversidad e inclusión laboral.		5.5
	102-25 Conflictos de intereses	RS: 8-9, 14, 33 Contemplado en nuestro código de conducta. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Dirección, quien es responsable de la resolución, de los casos y asegura la transparencia en el proceso.		16.6
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	RS: 8-14		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	RS: 14, 30-32		
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	RS: 14		
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	RS: 12-17, 32-33 IT: 3-4, 21-23 El Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina toma en cuenta las opiniones y consultas de los grupos de interés para identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de la sustentabilidad.		
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	RS: 14, 32-33		
102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	RS: 14, 32-33			
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	RS: 14 IT: 3			
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	RS: 14-17 Consideramos "preocupaciones críticas" aquellos temas que ponen en riesgo la sustentabilidad del negocio o afecta 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.			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 102 Declaraciones Generales 2016	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	RS: 14 Este año, nos enfrentamos a una situación crítica cuando tomamos conocimiento de que terceros ajenos a la compañía habían realizado falsas propuestas laborales a diferentes personas, con una finalidad puramente desleal y deshonestas, a través de redes sociales. Frente a esto, presentamos una denuncia penal y elaboramos un plan de comunicación para alertar a futuras víctimas.		
	102-35 Políticas de remuneración	RS: 14 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.		
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	RS: 14 Para este proceso no se recurre a consultores externos.		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	RS: 14 Para este proceso no se recurre a consultores externos.		
	102-38 Ratio de compensación total anual	No reportamos esta información por cuestiones de confidencialidad debido al contexto de nuestro país, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores y los altos mandos de la compañía.		
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	No reportamos esta información por cuestiones de confidencialidad debido al contexto de nuestro país, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores y los altos mandos de la compañía.		
Participación de los grupos de interés				
	102-40 Lista de grupos de interés	RS: 15-17		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	RS: 28-29 IT: 14		8.8
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	RS: 15-17		
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	RS: 12-13, 15-17 IT: 3-4		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	RS: 12-13, 15-17 IT: 3-4		
Prácticas para la elaboración de informes				
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Todas las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de ManpowerGroup Argentina figuran en el Reporte de Sustentabilidad 2018.		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	IT: 3-4		
	102-47 Lista de los temas materiales	IT: 3-4		
	102-48 Reexpresión de la información	No se produjeron cambios significativos en ManpowerGroup Argentina que puedan afectar la comparabilidad de información reportada.		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	No se produjeron cambios significativos en el alcance y cobertura en función a los Reportes de Sustentabilidad anteriores.		
	102-50 Periodo objeto del informe	Enero a diciembre de 2018.		
	102-51 Fecha del último informe	2017.		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual.		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	IT: 25		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	IT: 3 Este Reporte fue elaborado "de conformidad" con los Estándares, opción Exhaustiva.		
	102-55 Índice de Contenidos GRI	IT: 5-11		
	102-56 Verificación externa	El Reporte de Sustentabilidad no cuenta con verificación externa.		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Temas materiales				
Presencia en el mercado				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14 IT: 3-4, 13		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En 2018 las bandas salariales mínimas de escala inicial del personal convenionado y no convenionado se ubicaron un 104% sobre el salario mínimo vital y móvil (S.M.V.M.) de la Argentina vigente a diciembre de 2018, 117% para hombres y 122% para mujeres.		5.1, 8.5
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	La legislación laboral argentina establece un marco de igualdad de oportunidades y de no discriminación que no permite formalizar un modelo de reclutamiento condicionado por parámetros de contratación como podría ser la selección por residencia geográfica. El 100% del personal de nivel gerencial y directivo de ManpowerGroup Argentina es argentino. Definición alta dirección: funcionarios de la compañía designados por el presidente del directorio mediante Asamblea y/o funcionarios miembros del Comité de Dirección. Definición local: Jurisdicción Argentina.		8.5
Anti-corrupción				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 8-11, 32-33 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 32-33 IT: 3-4		
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	RS: 32-33		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	RS: 32-33 El 100% de nuestros modelos de contratos con clientes tiene cláusulas relacionadas con temas de anti-corrupción. En los casos de relaciones comerciales con contratos bajo el modelo del cliente o aceptados bajo un pliego de licitación donde no tenemos incidencia, buscamos comunicar nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción a través de la entrega de nuestro Reporte de Sustentabilidad y documentos afines.		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		
Energía				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 8-11, 36 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 36 IT: 3-4		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	IT: 19 No contamos con consumo de fuentes de energía renovables.	Información no disponible. No se encuentran discriminados los consumos energéticos de acuerdo con su finalidad (calefacción / refrigeración). No procede. No resultan aplicables criterios de venta de energía por la naturaleza del negocio de la compañía.	

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 302: Energía 2016	302-2 Consumo energético fuera de la organización	IT: 19 El principal consumo externo es el viaje de nuestros colaboradores desde y hacia su lugar de trabajo.		
	302-3 Intensidad energética	Calculamos la intensidad energética considerando como denominador a la cantidad de empleados a tiempo completo. Consideramos consumos directos e indirectos de energía eléctrica, gas natural y combustibles. Intensidad energética de energía eléctrica: 1.872,94 kwh. Intensidad energética de gas: 15,01 m3. Intensidad energética de combustibles (flota automotriz): 189,78 kms.		
	302-4 Reducción del consumo energético	RS: 36 IT: 19		
	302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios		No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía. Igualmente, ManpowerGroup Argentina realiza campañas de concientización ambiental entre sus empleados, asociados y candidatos.	

Emisiones

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 8-11, 36 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 36 IT: 3-4		
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	IT: 19		
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	IT: 19		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	IT: 19		
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	La intensidad de las emisiones de CO2 en 2018 fue de 59,56 Ton de CO2eq por empleado a tiempo completo (denominador que se tomó para hacer el cálculo sobre este indicador). Los tipos de emisiones que se han incluido son las de alcance 1, 2 y 3.		
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	IT: 19 La reducción señalada en las emisiones de gases efecto invernadero se realizan sobre las emisiones directas e indirectas (Alcance 1, 2 y 3).		
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		No procede. Si bien el consumo de sustancias destructoras de la capa de ozono no es significativo para ManpowerGroup, utilizamos gases para los sistemas de refrigeración no contaminantes para el medioambiente.	
	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.	

Empleo

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
--	--	---------	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 401: Empleo 2016	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-7, 8-11, 18-21, 28 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 18-19 IT: 3-4		
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	IT: 13		5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Principales beneficios para empleados permanentes en 2018: Beneficios educativos, plan integral de conciliación, día de cumpleaños, horario flexible, celebración de fin de año, reconocimiento económico por cumplimiento de objetivos, reconocimiento especial a la trayectoria laboral a partir de los 5 años de antigüedad, descuentos y promociones, regalos en fechas especiales (nacimientos, matrimonios y graduados).		5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	RS: 18 IT: 15		5.1, 5.4, 8.5
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 30-31 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 30-31 IT: 3-4		
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	RS: 30-31 IT: 16		4.4, 4.5, 5.1, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	RS: 30-31		8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	RS: 30-31		5.1, 8.5, 10.3
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 18-19, 20-21, 28 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 19 IT: 3-4		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	RS: 14 IT: 14		5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	El ratio hombres vs mujeres es de 1,07 para Alta Gerencia, 1,07 para Nivel Gerencial, 1,05 para Mandos Medios y 0,97 para Comerciales y Adm. Para el cálculo se consideró el salario promedio, que es igual al salario base, ya que no existen extras.		5.1, 8.5, 10.3
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 20-21, 28 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14 IT: 3-4		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	RS: 20-21 No hubo incidentes de discriminación en 2018.		5.1, 8.8, 16.b
Trabajo forzoso u obligatorio				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 20-21, 28 IT: 3-4		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14 IT: 3-4		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	RS: 28-29 No se realizaron operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido.		

Evaluación Social de los Proveedores

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 15-17, 29 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14-17, 29 IT: 3-4		
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	RS: 16 IT: 16 La selección de los proveedores en ManpowerGroup se realiza en función de criterios que incluyen la calidad, la excelencia técnica, el precio, los cronogramas y las entregas, los servicios y el compromiso con prácticas empresariales socialmente responsables.		8.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se han detectado impactos negativos significativos en nuestros proveedores dentro de los procesos gestión de la Gerencia de Compras.		8.8

Privacidad del Cliente

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 14, 32-33 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 32-33 IT: 3-4		
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		

Comunicación sobre el mercado laboral

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 15-17 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 15-17 IT: 3-4		
Indicador propio	Cantidad de publicaciones de la empresa sobre el mercado laboral	RS: 15-17		

Concientización sobre diversidad entre los clientes

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 15-17, 20-21 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 15-17 IT: 3-4		
Indicador propio	Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	RS: 15-17, 20		

Concientización ambiental

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 3-4		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	RS: 6-11, 15-17, 36 IT: 3-4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	RS: 8-11, 14, 15-17, 36 IT: 3-4		
Indicador propio	Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	RS: 15-17, 36		



Alianzas estratégicas y espacios de gestión en pos del desarrollo sostenible

1983

AMCHAM - Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América en la Argentina.

2001

Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (ADRHA).

2003

VALOS, con sede en Mendoza.

2003

IARSE – Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria, con sede en Córdoba.

2003

Dirección Nacional de la Juventud para mejorar la empleabilidad de jóvenes en desventaja.

2004

Pacto Global de Naciones Unidas e incorporación en la Red de Empresas local.

2004

Club de Empresas Comprometidas (CEC) con la Discapacidad. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

2007

Red de Empresas contra el Trabajo Infantil. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

2007

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

2007

CEADS - Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible.

2008

IDEA - Integración activa al Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.

2008

Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en pos de la mejora de las condiciones de empleabilidad de jóvenes.

2009

Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires para favorecer la inserción laboral de jóvenes en desventaja.

2010

Club IFREI - Índice de Empresas Familiarmente Responsables, dependiente del IAE Business School de la Universidad Austral.

2012

Red de Empresas Comprometidas en respuesta al VIH/SIDA junto a la Fundación Huésped.

2012

Red de Empresas con “Compromiso con un trabajo digno sin Violencia Laboral”, en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

2013

Dirección General Niñez y Adolescencia, dependiente de la Subsecretaría de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo Social de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para el programa “Reconstruyendo Lazos”.

2014

Servicio de Colocación Selectiva Laboral (SECLAS), dependiente de la Subsecretaría de Empleo Provincial, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

2016

Secretaría General de Gobernación y Ministerio de Trabajo, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

2016

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

2018

Pride Connection Argentina.

2018

Red IDEA Diversidad.

En 2018, Marcelo Roitman, nuestro Director de Administración, Finanzas y Tecnología - ha sido nombrado líder de la Red de Finanzas, Economía y Negocios en la Red de Profesionales de IDEA.



Principales indicadores cuantitativos

Resultados Financieros (en millones de pesos)	2016	2017	2018
Activos	810,9	903,3	1.091,5
Ventas totales	2.722,4	3.195,0	3,677,3
Gastos de administración y comerciales	335,3	442,6	472,3
Gastos publicidad	3,5	4,5	5,1
Resultado neto	69,5	76,1	74,1
Capital social	231,9	231,9	270,5
Patrimonio neto	356,9	366,5	403,1
Total impuestos pagados en Argentina	621,4	757,1	908,6

Nuevos empleados contratados	2016	2017	2018
TOTAL	80	55	53
Por género			
Femenino	54	34	30
Masculino	26	21	23
Por edad			
Hasta 30 años	31	35	24
De 30 a 50 años	48	19	29
Más de 50 años	1	1	0
Por región			
Casa Central	32	20	21
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	14	16	14
Gran Buenos Aires y NE	16	11	10
Norte	2	5	5
Sur	16	3	3

Rotación del personal	2016	2017	2018
Índice de rotación total	18,6%	20,09%	14%
Índice de rotación no deseada	11%	9,25%	8%
Por género			
Mujeres	67,04%	12,05%	8,73%
Hombres	32,96%	10%	5,24%
Por edad			
Menores de 30 años	27%	8,08%	2,71%
Entre 30 y 50 años	24%	11,51%	10,47%
Mayores de 50 años	0%	0,004%	0,75%
Por región			
Casa Central	20%	0,04%	4,24%
Sucursales	30%	15,68%	9,48%
Total de movimientos	94	105	33
Ingresos temporarios	37	13	20
Ingresos permanentes	10	42	33
Promociones	38	40	25
Efectivizaciones	9	10	10
Nuevos empleados contratados	47	55	53

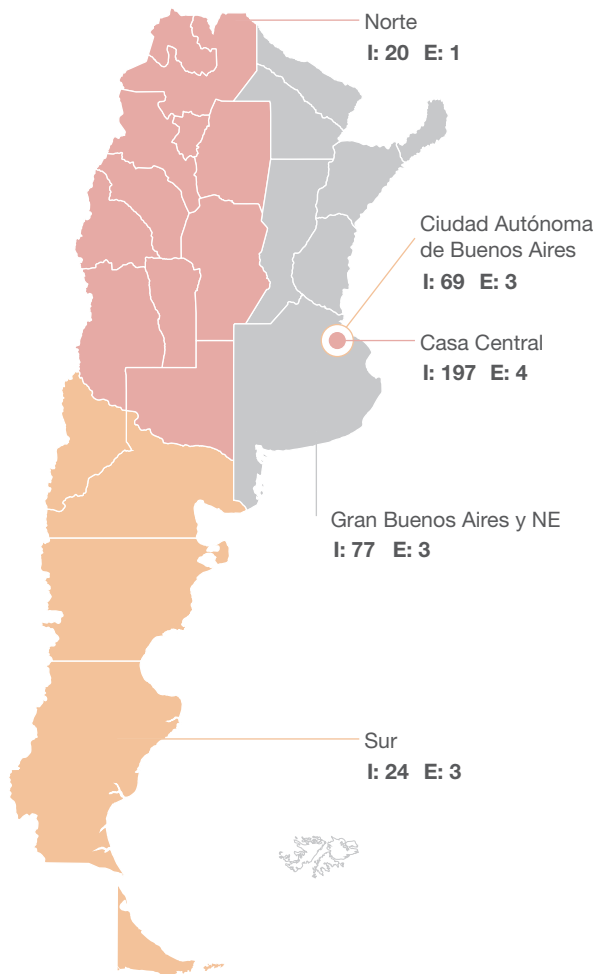
CAPITAL HUMANO	2016	2017	2018
Cantidad de empleados	430	408	401
Por categoría:			
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	8	8	8
Nivel gerencial	35	37	37
Mandos medios	59	47	55
Comerciales y administrativos	328	316	301
Por edad:			
Hasta 35 años	220	200	179
Entre 36 a 45 años	159	148	158
Entre 46 a 55 años	41	50	50
Más de 56 años	10	10	14
Por tipo de contrato:			
Part time: tiempo indeterminado	7	6	4
Part time: eventual	2	1	2
Tiempo completo: tiempo indeterminado	412	389	383
Tiempo completo: eventual	9	12	12
Antigüedad promedio (en años):			
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	21	16,89	17,89
Nivel gerencial	12	13,26	13,74
Mandos medios	10	10,83	11,68
Comerciales y administrativos	5	6,26	6,56
Por género:			
Total hombres	182	172	174
Total mujeres	248	236	227
Alta Gerencia (Comité de Dirección): hombres	6	6	6
Alta Gerencia (Comité de Dirección): mujeres	2	2	2
Nivel gerencial: hombres	19	19	18
Nivel gerencial: mujeres	16	18	19
Mandos medios: hombres	22	21	27
Mandos medios: mujeres	37	26	28
Comerciales y administrativos: hombres	135	126	123
Comerciales y administrativos: mujeres	193	190	178
Otros indicadores:			
Sueldos (en pesos)	163.732.223	167.176.340,49	239.671.693
Cargas sociales (en pesos)	49.223.620	45.137.611,93	60.902.961
Empleados mayores de 45 años	13%	14%	18%
Empleados con discapacidad	0,7%	0,4%	0,4%
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	128	129	116

Empleados por tipo de empleo y género	2016		2017		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Part time: tiempo indeterminado	0	7	1	5	0	4
Part time: eventual	1	1	0	1	0	2
Tiempo completo: tiempo indeterminado	181	231	166	223	171	212
Tiempo completo: eventual	0	9	5	7	3	9

Edad por categoría	Hasta 30 años			De 30 a 50 años			Más de 50 años		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0	0	0	5	2	3	3	6
Nivel gerencial	0	0	0	0	34	33	3	3	4
Mandos medios	2	1	0	0	43	51	3	3	4
Comerciales y administrativos	118	102	74	4	194	204	13	20	23

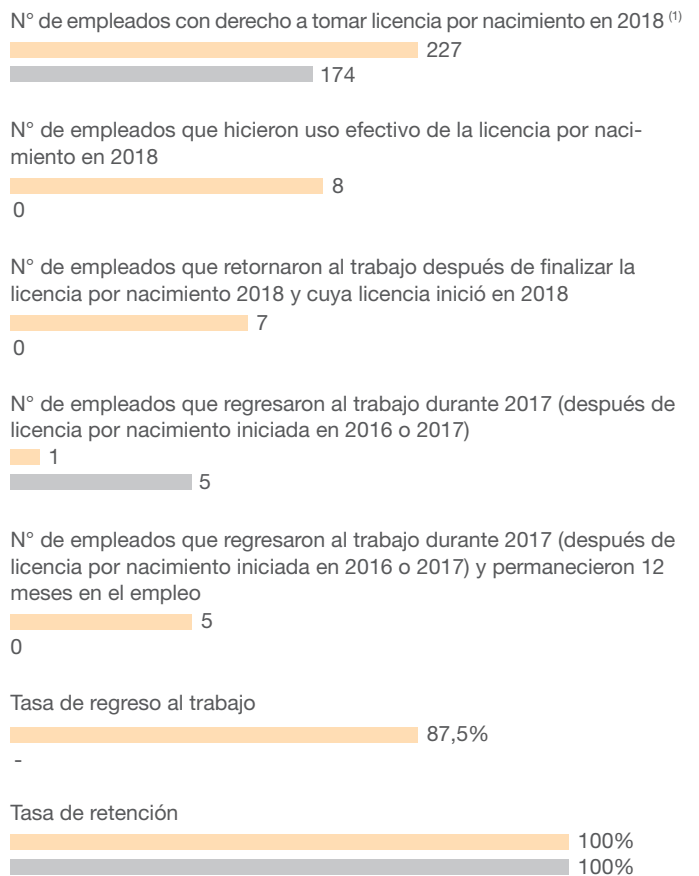
Por tipo de contrato y región

I: Contrato a tiempo indeterminado E: Contrato eventual



Licencia por maternidad y paternidad 2018

Cantidad de empleadas mujeres Cantidad de empleados hombres



(1) Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

Indicadores de salud y seguridad de empleados	2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indicadores de seguridad									
Cantidad de accidentes registrados	4	4	8	3	0	3	2	1	3
Días perdidos por accidentes	77	76	153	94	0	94	15	3	18
Duración media de los accidentes registrados ⁽ⁱ⁾	19,25	19	38,25	30	0	30	7,50	3	10,50
Tasa de frecuencia ⁽ⁱⁱ⁾	0,2	0,2	0,4	0,1	0	0,1	0,1	0,1	0,2
Tasa de gravedad ⁽ⁱⁱⁱ⁾	2,95	3,86	6,81	4,9	0	4,9	0,007	0,014	0,0021
Tasa de accidentes ^(iv)	0,93	0,93	1,86	0,73	0	0,73	0,0088	0,0057	0,0145
Indicadores de salud									
Horas perdidas por enfermedad	4.128	1.360	5.488	3.576	1.216	4.792	2.232	7.688	9.920
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ^(v)	9,6	3,62	12,76	9,93	3,37	13,3	0,38	0,49	0,87
Tasa de enfermedad ^(vi)	1,5	0,58	2,08	1,3	0,6	1,9	0,01	0,036	0,046

(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.

Horas de capacitación	2016	2017	2018
Total de horas	8.410	11.826	9.918
Por género			
Hombres	3.309	4.459	4.797
Mujeres	5.101	7.367	5.121
Por locación			
En Casa Central	4.463	744	5.691
En sucursales	3.925	3.084	4.227
Por modalidad			
Presencial	5.099	4.262	4.150
E-learning	3.310	7.564	5.768
Por puesto de trabajo			
Dirección	167	95	296
Gerencia	1.668	1.682	2.569
Mandos Medios	1.540	1.167	1.583
Colaboradores	5.013	8.256	5.470
Horas de capacitación en sustentabilidad	184	150	353

PROVEEDORES	2016	2017	2018
Cantidad			
Total	1.822	1.496	1.329
COTECSUD S.A.S.E.	1.206	965	850
BENEFITS S.A.	395	364	341
RURALPOWER S.A.	-	-	-
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	34	43	33
SALESPower S.A.	187	124	105
Pago a proveedores (en pesos)			
Total	271.824.916	264.518.404	308.426.996
COTECSUD S.A.S.E.	160.939.038	182.347.658	219.320.462
BENEFITS S.A.	69.083.930	52.481.640	62.116.580
RURALPOWER S.A.	-	-	-
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	865.716	1.781.749	2.961.385
SALESPower S.A.	31.936.232	26.907.357	24.028.569
Código de conducta			
% de los nuevos proveedores gestionados por el área de compras que firmaron la Carta de Adhesión	100%	93%	90%
Cantidad de proveedores que firmaron la Carta de Adhesión	41	44	47
Visitas a proveedores			
Cantidad de visitas a empresas proveedoras	19 ¹	15	9
Provincias visitadas	1	1	1
Gestión de Gerencia de Compras			
Cantidad de proveedores incorporados a la base de la Gerencia de Compras	41	44	49
Total acumulado de proveedores gestionados por la Gerencia de Compras	697	741	844
% proveedores gestionados por Compras vs. cantidad total de proveedores	35%	28%	25%
% presupuesto gestionado por Compras vs. pagos consolidado de compras a proveedores	65%	67%	46%

CLIENTES	2016	2017	2018
Cantidad de clientes²	1.246	1.363	1.257
Cientes por especializaciones³			
Administrativo	55%	44%	66%
Call Center	6%	2%	2%
Hospitalidad	9%	6%	9%
Industrial	49%	34%	47%
Promociones	17%	13%	15%
Rural	3%	2%	2%
Cientes por tamaño de empresas			
PyMEs	54%	59%	56%
Grandes empresas	46%	41%	44%
Presencia de nuestras empresas cliente			
Interior del país	40%	36%	59%
Área Metropolitana de Buenos Aires ⁴	47%	57%	30%
Cientes con participación en ambas categorías	14%	8%	11%
Representación geográfica			
Número de sucursales	40	30	28
Presencia en provincias argentinas	15	15	14

(1) Cumplimiento del 83% del total definido.

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

(3) Los valores porcentuales asignados exceden el 100% dado que existen clientes con participación simultánea en más de una unidad de negocio.

(4) El Centro de Talento está considerada como Área Metropolitana.

Encuesta de Satisfacción de Clientes (NPS)	2016		2017		2018	
	1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre
Muestra	1.384	1.687	1.563	1.496	1.108	1.306
Promotores ⁽¹⁾	48%	51%	37%	52,7%	57%	58,9%
Detractores ⁽²⁾	11,4%	11%	24%	14,4%	8,3%	4,3%
NPS ⁽³⁾	36%	40%	13,2%	38,3%	48,48%	54,6%

(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

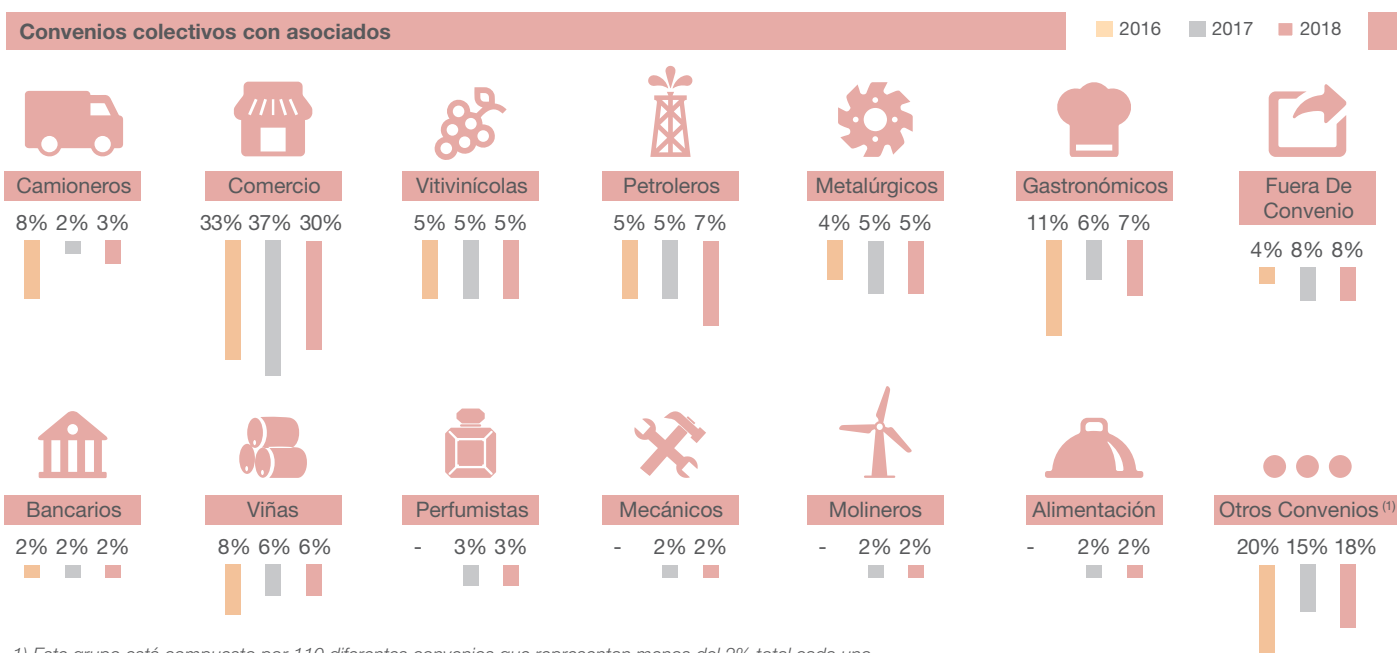
ASOCIADOS	2016	2017	2018
Número de asociados	8.828	9.116	7.396
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	45.289	42.939	39.067
Encuesta de satisfacción de asociados (el asociado evalúa a ManpowerGroup)			
NPS (Net Promoter Score) – 1° semestre	35%	36,8%	44,9%
NPS (Net Promoter Score) – 2° semestre	41,4%	47,5%	52%
Seguridad e higiene			
Visitas de relevamiento en empresas cliente	70	91	45
Cientes visitados	25	15	10
Visitas de capacitación	96	96	90
Asociados capacitados	320	369	243
Centro de capacitación y desarrollo			
Cantidad de cursos online	786	786	547

Encuesta de Satisfacción de Asociados	2016		2017		2018	
	1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre
Muestra	8.634	7.433	7.060	7.347	7.950	5.199
Promotores ⁽¹⁾	55,8%	58%	57%	60,1%	60,2%	63,2%
Detractores ⁽²⁾	20,8%	17%	16%	12,5%	15,2%	11,1%
NPS ⁽³⁾	35%	41%	41%	47,5%	44,9%	52%

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

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

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



1) Este grupo está compuesto por 110 diferentes convenios que representan menos del 2% total cada uno.

Indicadores de salud y seguridad de asociados	2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indicadores de seguridad									
Cantidad de accidentes registrados	299	88	387	181	54	235	146	138	284
Días perdidos por accidentes	7.859	2.215	10.074	5.435	769	6.204	4.846	1.632	6.478
Duración media de los accidentes registrados ⁽¹⁾	26,28	25,17	26,03	30,02	14,24	26,4	33,19	11,83	22,81
Tasa de frecuencia ⁽²⁾	19,28	5,64	24,82	13,04	3,89	16,93	11,60	11,00	22,60
Tasa de gravedad ⁽³⁾	504	142	646	392	55	447	385,50	129,80	515,40
Tasa de accidentes ⁽⁴⁾	0,22	0,06	0,28	1,97	0,58	2,55	0,13	0,12	0,25
Indicadores de salud									
Horas perdidas por enfermedad	172.875	107.727	280.601	144.609	101.086	245.695	132.208	83.178	215.386
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ^(v)	0,12	0,08	0,20	1,31	0,91	2,22	0,04	0,004	0,044
Tasa de enfermedad ^(vi)	1,11	0,7	1,80	1,04	0,73	1,77	1,05	0,66	1,71

(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

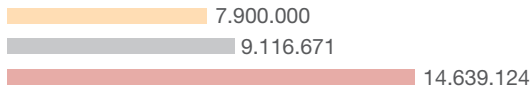
(5) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de asociados en el año.

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

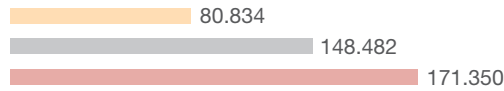
Gestión de sustentabilidad

2016 2017 2018

Inversión en sustentabilidad (en pesos)



Inversión en horas de voluntariado (en pesos)



Ambiente en cifras	2016	2017	2018
Reciclado de papel (en kilos)	7.668	4.593 ⁽¹⁾	15.323 ⁽²⁾
Compra de papel en resmas (en kilos) ⁽³⁾	9.140,6	5.911,4	1.033,42 ⁽⁴⁾
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	20,07	14,32	2,66 ⁽⁴⁾
Compra de papel sanitario (en kilos)	2.516	2.896	1.341 ⁽⁴⁾
Reciclado de tóners (en cantidad)	42	34	0 ⁽⁴⁾
Compra de tóners (en cantidad)	209	208	0 ⁽⁴⁾
Porcentaje de tóners utilizados que son reciclados	20%	16,3%	0% ⁽⁴⁾
Gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAE) (en kilos)	1.441	400	1.529
Consumo de agua (m3)	3.789	1.362	2.329

1. La baja en el consumo tiene una relación directa con la virtualización y digitalización de los procesos que emprendimos en 2017.
2. El aumento se debe a que, con motivo de la mudanza del edificio de Maipú a We Work, se enviaron a reciclado una gran cantidad de papeles en desuso.
3. Para su cálculo, se consideró como promedio un peso de 2,4 kg para cada resma.
4. Con motivo de la mudanza del edificio de Maipú a We Work, dejamos de gestionar la compra de este tipo de materiales.

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2016		2017		2018	
	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)	Total	Emisiones (Ton de CO2eq)
Alcance 1: emisiones directas						
Gas natural (m3) ⁽¹⁾	10.385	19,58	5.759	10,87	6.018	11,35
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km)⁽²⁾						
Nafta	1.243.842	295,371	592.267	140,644	63.153,93 ⁽³⁾	143,46
Diesel	165.012	46,168	153.730	43,011	12.948,43 ⁽⁴⁾	34,65
Alcance 2: emisiones indirectas al generar de energía eléctrica⁽⁵⁾						
Energía eléctrica (KWh)	866.000	454,65	947.003	481,08	751.047	381,53
Alcance 3: otras emisiones indirectas⁽²⁾						
Viajes en avión (tramos recorridos en km)						
Tramos h/452 km	8.719	43,36	3.203	5,49	3.386	6,97
Tramos h/1600 km	210.188	4.587,35	244.877	6.508,34	410.735	17.410,65
Tramos mayores de 1600km	297.221	1.883,98	323.417	2.159,85	522.983	5.742,06
Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo⁽⁶⁾						
Traslados	60.989	16,41	121.602	33,136	1.091.815,94	152,88

- (1) Emisiones de CO2 calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for stationary combustion Version 4.1"
- (2) Emisiones de CO2 calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.6"
- (3) y (4) A diferencia de años anteriores, en 2018 la unidad de medida que se reporta son litros de nafta y diésel en lugar de km
- (5) Cálculo del Factor de Emisión de CO2 de la Red Argentina de Energía Eléctrica, años 2017 y 2016 - Secretaría de Energía de la Nación.
- (6) Comenzamos a medir este indicador en 2016 sobre una prueba piloto con nuestro Grupo Operativo integrado por 13 personas. En 2017 medimos las emisiones de una muestra de 17 personas, de allí el incremento de los valores. En 2018 ampliamos el alcance de la medición a 197 colaboradores de Casa Central y el Centro de Talento. Las emisiones incluyen CO2, CH4 y N2O y los medios de transporte relevados son tren, subte, colectivo, auto (nafta, diésel y gas), bicicleta y a pie (estos últimos dos no generan emisiones de GEI).



Comunicación sobre el Progreso 2018

Desde 2004 participamos en la Red Argentina del Pacto Mundial y presentamos anualmente la Comunicación sobre el Progreso (COP), rindiendo cuenta de las acciones que dan cumplimiento a los 10 Principios. Este Reporte se presenta como la COP 2018, ya que en base a la conexión entre los Principios del Pacto y los Estándares GRI podemos comunicar nuestro compromiso con la iniciativa.

Categorías

Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Derechos Humanos

Principio 1

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2

No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Trabajo

Principio 3

Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4

Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5

Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6

Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

Principio 7

Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio 8

Promover una mayor responsabilidad ambiental.

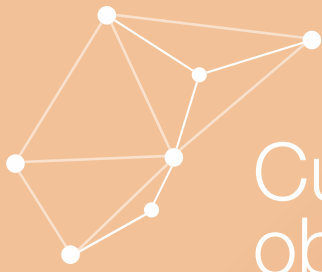
Principio 9

Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Anti-corrupción

Principio 10

Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.



Cumplimiento de objetivos 2018 y desafíos 2019

OBJETIVOS 2018	CUMPLIMIENTO
EMPLEADOS	
<p>Concretar el traslado de nuestra sede central en CABA a un nuevo espacio edilicio que nos permita mejorar el entorno de trabajo para fortalecer y potenciar nuestra cultura de innovación y trabajo colaborativo, con base en el uso de la tecnología y en la ampliación del alcance del teletrabajo para nuestra gente.</p>	<p>Luego de más de 30 años de ocupar un edificio en el que las áreas estaban dispersas en cinco pisos, se realizó el traslado al edificio We Work donde compartimos dos pisos modernos bajo el concepto de open-space despojado de divisiones. Contamos con espacios móviles de trabajo y por eso los empleados utilizan notebooks, tecnología IP para las comunicaciones telefónicas y vía Skype. Además, implementamos el teletrabajo una vez por semana para el 99% de las posiciones de Casa Central, reduciendo costos operativos y poniendo el foco en una forma de trabajar orientada a resultados. Como consecuencia, el tráfico de emails se ha reducido, pues las personas están conectadas en tiempo y espacio.</p>
<p>Implementar el programa “Conversaciones de Carrera” para el armado de planes de desarrollo individuales en base al mapeo de los colaboradores y de las posiciones. El programa involucra el fortalecimiento de líderes para establecer estas conversaciones, y hace foco en mujeres y dentro de este grupo, en quienes fueron madre recientemente.</p> <p>Completar el desarrollo de las carreras con foco en puestos del front office y middle office dentro de la Universidad ManpowerGroup LATAM.</p>	<p>Realizamos el mapeo completo de colaboradores y posiciones bajo la metodología Key People / Key Positions para el armado de planes de desarrollo individuales. Elaboramos el programa basado en conversaciones de carrera y planes de desarrollo por posición, que se implementará en 2019. El programa contempla un acompañamiento especial para el ciclo de maternidad, desde el conocimiento del embarazo hasta la reinserción al ámbito laboral luego de ser madres.</p> <p>En cuanto a la Universidad ManpowerGroup LATAM, se completaron las carreras para posiciones de front office y middle office.</p>
CLIENTES	
<p>Continuar avanzando en la implementación de la visión de transformación - iniciativa global aplicada a nuestros negocios. Implica mejorar las plataformas de front, middle y back office en un entorno digital con flujos de trabajos intuitivos y automatizados, adoptando herramientas digitales y analíticas que tengan impacto en la eficiencia de la operación, capacidad de dar respuesta rápida ante futuros cambios en el mercado y profundizar en el análisis de datos.</p>	<p>Se efectivizó la homologación del sitio Manpower, alineando la estética con la del sitio de casa matriz. También, implementamos el portal de novedades que permitió que más de 300 clientes nos presenten los datos de liquidación de su nómina contratada de una forma más rápida y segura. Además, habilitamos una aplicación que permite el cálculo de tarifas.</p>
<p>Lanzamiento del “Proyecto Innovation” para impulsar ideas de nuestros colaboradores con foco, en una primera etapa, en clientes. El objetivo es potenciar una cultura innovadora que promueva el flujo de ideas de abajo hacia arriba, en donde la velocidad y disciplina en la ejecución sean un factor clave para el desarrollo organizacional.</p>	<p>Lanzamos el programa y se presentaron más de 80 ideas de las cuales algunas se encuentran en análisis de factibilidad y otras, en desarrollo de implementación. Como resultado, se dio origen al servicio Payroll, de administración y liquidación de nómina, a través de la marca ManpowerGroup Solutions – TBO.</p>
ASOCIADOS Y CANDIDATOS	
<p>Actualización de la aplicación móvil para asociados a fin de mejorar la experiencia, logrando fomentar su uso entre los asociados.</p> <p>Actualización de la herramienta online “Comunidad ManpowerGroup”, para el desarrollo de carrera de los asociados.</p>	<p>Continuamos trabajando en la mejora continua de la aplicación móvil para los asociados, mejorando el uso y agregando nuevas funciones con el fin de que todas las gestiones se puedan realizar de un primer momento manera virtual, incluso la firma del contrato.</p> <p>En 2018 se organizó la aplicación “Comunidad ManpowerGroup” en 3 secciones para mejorar su uso: Mi Trabajo, Mis Gestiones y Mi Desarrollo, para visualizar el estado de las gestiones. Además, ahora cuenta con acceso a Power You, a la Home de nuestro sitio ManpowerGroup y a la versión desktop de la Comunidad desde la que pueden acceder a todas las de las funciones.</p>

OBJETIVOS 2018	CUMPLIMIENTO
PROVEEDORES	
Realizar el seguimiento del equipo de Compras en torno al uso de la herramienta de autodiagnóstico diseñada para proveedores.	Realizamos un taller interno para evaluar los resultados del uso de la herramienta y detectar oportunidades de mejora.
Continuar utilizando la herramienta de autodiagnóstico y ampliar el universo de proveedores analizados.	Ampliamos el alcance de la herramienta de autodiagnóstico a 9 proveedores más, acompañándolos a completar el cuestionario y obtener un resultado sobre el estado de avance de su gestión en materia de sostenibilidad.
Compartir la experiencia de la implementación de la herramienta de autodiagnóstico para proveedores en ámbitos de relacionamiento en los que participa ManpowerGroup.	Compartimos nuestra experiencia de implementar la herramienta de autodiagnóstico para proveedores en la División de Abastecimiento de IDEA.
COMUNIDAD Y GOBIERNO	
Profundizar las acciones de trabajo junto con la Subsecretaría de Género de la Provincia de Bs. As. a través de nuestras capacitaciones y mentorías a mujeres en situación de vulnerabilidad.	Junto con la Subsecretaría de Género y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires desarrollamos una instancia de mentoría para 10 mujeres víctimas de violencia con el fin de potenciar su inserción laboral.
Desarrollar bajo la iniciativa “Construyendo Puentes” un programa con foco en población LGBT+ con el objetivo de brindar herramientas de formación y acceso al empleo que contribuyan a garantizar la igualdad de oportunidades socio-laborales, más allá de la identidad y preferencia sexual de las personas.	Definimos la identidad de nuestro nuevo programa de inclusión de la diversidad, bajo el nombre “Orgullosos de nuestra Diversidad”. En este marco, participamos de la firma de la carta acuerdo junto a 9 representantes máximos de las compañías más importantes del país para constituir Pride Connection Argentina. Es una red de empresas comprometidas con la diversidad que se unen para compartir, fortalecer y promover buenas prácticas que fomenten la inclusión laboral de la comunidad LGBT+. A partir de este compromiso, participamos de reuniones y formamos parte de comisiones.
Profundizar la colaboración con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires a través del convenio marco, que comenzó en 2016 y continuó en 2017. Para ello se capacitará a personas en desventaja en al menos 5 municipios el próximo año.	Desarrollamos talleres de formación laboral y entrevistas en diferentes municipios trabajando con distintas poblaciones en desventaja. Realizamos esta actividad en los municipios de Quilmes, Morón, Almirante Brown y Mar del Plata.
Firma de un acuerdo marco con la Secretaría de Integración Social y Urbana de la Ciudad de Buenos Aires para implementar un plan de trabajo conjunto para capacitar y orientar a los vecinos del Barrio 31 en el mercado laboral.	Llevamos a cabo 16 talleres de formación y 14 entrevistas grupales. De esta manera, capacitamos a 197 personas y se entrevistaron 113. Los talleres tuvieron 4 temáticas distintas: <ul style="list-style-type: none"> • Formación laboral (se brinda herramientas para potenciar la inserción laboral) • Camareros • Ventas y Call Center • Habilidades blandas.
AMBIENTE	
Lograr sistematizar las emisiones indirectas de CO2 de todos los colaboradores de Casa Central (emisiones por el traslado al lugar de trabajo).	Desarrollamos una encuesta en la que participaron colaboradores de Casa Central y Centro de Talento. Esto nos permitió realizar un primer ejercicio de medición de la huella de carbono de los colaboradores.

Desafíos 2019

CLIENTES

- Desarrollar la primera edición del Reporte de Sustentabilidad LATAM, de modo de poder brindar a nuestros clientes información consolidada de nuestro desempeño económico, social y ambiental en la región – permitiendo considerar sinergias más amplias de colaboración y compromiso con el desarrollo sostenible.
- Buscar una mayor sinergia en el diseño y ejecución de la gestión de nuestras marcas, nuestra estrategia digital, comunicación con clientes y la estrategia de sustentabilidad - a través de la unificación de equipos profesionales bajo una misma Dirección - fortaleciendo la articulación de nuestra visión del mundo del trabajo; para dar contexto y sentido a las soluciones de negocio, con base en un mayor entendimiento del mercado y su entorno.
- Avanzar en la definición e implementación de un nuevo servicio en Argentina vinculado con la administración de nómina.

EMPLEADOS

- Relanzar el programa “Manpower con vos, integrando tu vida” abarcando los conceptos de flexibilidad, salud y celebración. Dicho enfoque está basado en actualizar nuestros beneficios para poder abarcar el 100% de las generaciones que hoy se encuentran trabajando en ManpowerGroup.
- Implementar un programa de sponsorship de mujeres líderes.

ASOCIADOS Y CANDIDATOS

- Seguir trabajando con foco en nuestros asociados, desarrollando el proyecto de “Empleabilidad” con el objetivo de contribuir a detectar su potencial y apostar a su crecimiento profesional.
- Incorporar nuevas funcionalidades en la APP que mejoren la experiencia del asociado en su relación con ManpowerGroup, permitiendo que puedan modificar sus datos, cargar su DNI como imagen, modificar datos de cuenta bancaria, entre otros.
- Mejorar la experiencia de los asociados Experis a través de canales de comunicación directa con encuentros presenciales de bienvenida y otorgar beneficios y concursos para celebrar fechas importantes (regalos por nacimientos, casamiento y graduación). Además, profundizaremos las visitas a los profesionales en el lugar del cliente.
- Desarrollar una estrategia de redes sociales diferenciada por marcas, con el fin de acercarnos a los candidatos, clientes y potenciales según sus intereses, conocimientos y expectativas.

PROVEEDORES

- Sostener y profundizar:
 - La implementación de la Herramienta de Autodiagnóstico en Sustentabilidad.
 - La incorporación de nuevos proveedores y rubros.
 - El programa de visitas a proveedores, buscando un activo relacionamiento.

COMUNIDAD Y GOBIERNO

- Elevar nuestra capacidad de incidencia en las cámaras y consejos empresarios que integramos, con el fin de continuar apostando activamente al desarrollo sustentable de la Argentina como parte activa del sector privado.
- Tomar parte en la Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Elevar la participación en las instancias locales del Programa Ganar-Ganar de ONU Mujeres, identificar oportunidades de progreso en relación al compromiso con los Principios de Empoderamiento para las Mujeres.
- Mantener un rol activo como organización miembro en la red de Pride Connection Argentina.
- Profundizar nuestras líneas de intervención en Barrio 31 de acuerdo a los compromisos tomados en el Convenio con la Secretaría de Integración Social y Urbana de la Ciudad de Buenos Aires.
- A partir del Convenio Marco con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires continuar nuestras acciones en los diferentes municipios sumándonos además al programa del Organismo Provincial de Integración Social y Urbana (OPISU).

AMBIENTE

- Ampliar el alcance en la medición de la huella de carbono respecto de la movilidad de los colaboradores, incluyendo Casa Central y Centro de Talento.

Reconocimientos 2018

Ranking de Reputación Corporativa (Merco)

Somos la única compañía de gestión de recursos humanos reconocida como una de las 100 empresas de mayor reputación en Argentina según el ranking Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), el más completo y riguroso estudio de prestigio corporativo que se realiza en el país.

GC Powerlist: Argentina

Este ranking destacó al Área de Legal & Compliance de ManpowerGroup Argentina como uno de los 100 equipos más “influyentes e innovadores” de nuestro país.

Premio “Hacia una Empresa Familiarmente Responsable”

Nuestro Director General, Luis Guastini, fue reconocido por la Fundación Padres, junto al apoyo académico de CONFyE – IAE Business School, en la categoría “Líder comprometido” por su desempeño en incentivar prácticas innovadoras de conciliación de la familia y el trabajo para los colaboradores de ManpowerGroup Argentina.



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.

Proceso de Elaboración del Reporte de Sustentabilidad

Coordinación General: Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos - ManpowerGroup Argentina

Facilitadores Externos: Sustenia | www.sustenia.com.ar

Diseño: Fluotype | www.fluotype.com.ar

Nos interesa su opinión sobre este Reporte y nuestra gestión.
Por eso lo invitamos a contactarse con nosotros a través de estas vías y
participar activamente en nuestras redes sociales.

sustentabilidad@manpowergroup.com.ar

    /manpowergroupAR

Esmeralda 950 – Piso 1°
C1007ABL – Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel: 5365-8500

www.manpowergroup.com.ar