

1^{er} Reporte de Sustentabilidad ManpowerGroup Latinoamérica

..... Informe técnico 2017



Presentamos el Informe Técnico que complementa el Reporte de Sustentabilidad realizado para la región LATAM. Este documento comunica de forma detallada el proceso para la elaboración del Reporte, al análisis de materialidad realizado y presenta el Índice de Contenidos de la Iniciativa de Reporte Global (GRI); siendo la primera vez que se utiliza este lineamiento para la región.



Alcance del Reporte de Sustentabilidad 2017

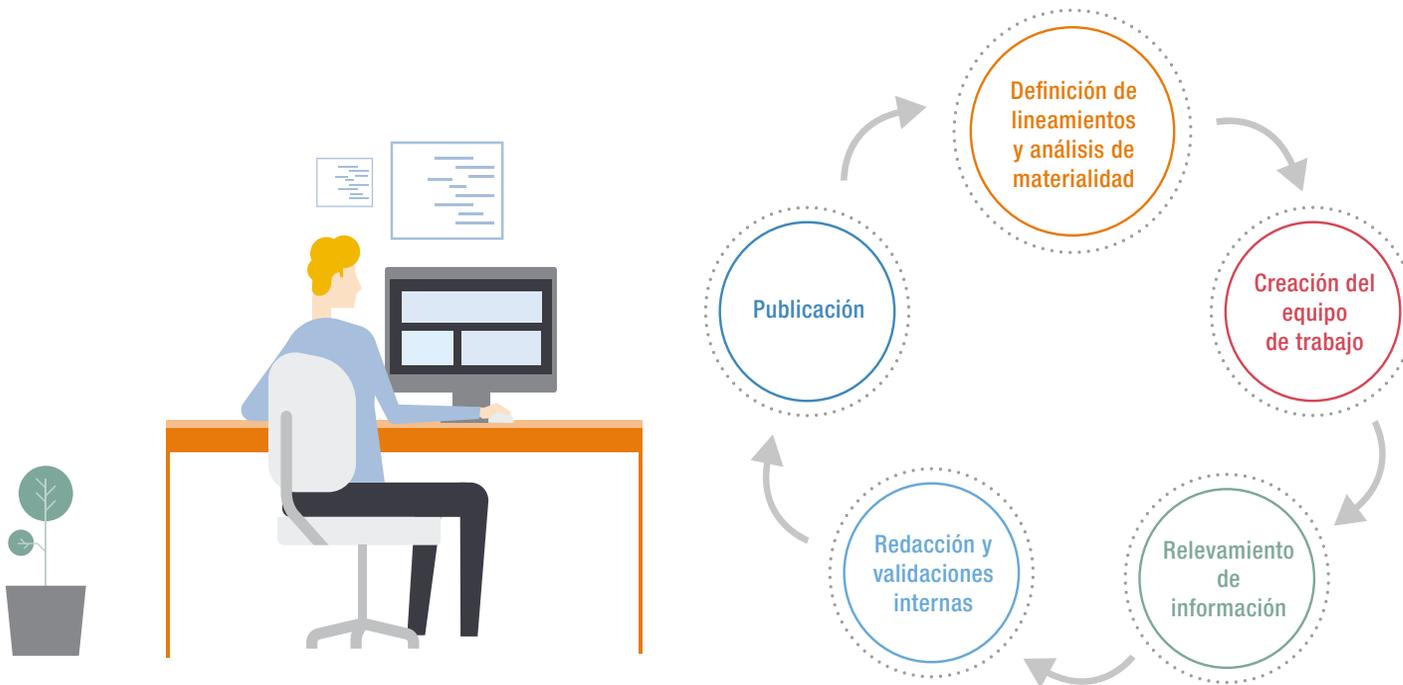
Este es nuestro primer Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup LATAM bajo los lineamientos de la Iniciativa de Reporte Global (GRI1) que cuenta con dos publicaciones: un informe completo en donde rendimos cuentas de las acciones y resultados de nuestra gestión en materia de sostenibilidad, y un informe técnico con los procesos y estándares utilizados. Para su elaboración aplicamos, por primera vez, los Estándares GRI, siendo este Reporte “de conformidad” con los Estándares, opción Esencial. A su vez, a efectos de mostrar la evolución de la gestión, informamos indicadores cuantitativos de años anteriores, en cumplimiento también con GRI.

Así, el Reporte tiene un alcance temporal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, y en términos geográficos incluye los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Caribe y Centroamérica, México, Paraguay, Perú y Uruguay.

¹ www.globalreporting.org



Proceso de elaboración del Reporte





La elaboración de este Reporte implicó un importante trabajo por parte de los países para relevar la información significativa de la gestión de sustentabilidad en 2017. Para ello, partiendo de la rendición de cuentas a nivel global y de publicaciones de diferentes países de la región, realizamos una primera aproximación al análisis de materialidad según Estándares GRI. En esta etapa inicial, identificamos los temas clave a comunicar.

Luego, creamos un equipo de trabajo conformado por referentes de todos los países quienes fueron los responsables del relevamiento de la información sobre los programas e iniciativas realizadas en el año, y de los indicadores de resultados. Este ejercicio, además de proveer la información para el Reporte, es de gran utilidad para el negocio porque nos permitió encontrar oportunidades de mejora en cada operación para seguir evolucionando en acciones de impacto en el desarrollo sostenible. De esta forma, el proceso tiene un doble objetivo: comunicar a nuestros grupos de interés sobre el desempeño en materia económica, social y ambiental; y realizar un diagnóstico interno que nos permita conocer nuestras fortalezas y desafíos para seguir contribuyendo en proyectos sustentables e inclusivos y, en particular, conectando el Talento con las necesidades de las organizaciones y cambiando la vida a las personas a partir de la obtención de un empleo.

Las siguientes etapas de redacción, revisiones internas y publicación tienen el aval de los líderes de los países de la región, sus Comités de Dirección y la presidencia a nivel regional.



Análisis de Materialidad

En línea con el Estándar “GRI 101: FOUNDATION 2016”, realizamos una primera aproximación al análisis de selección de temas clave para ManpowerGroup LATAM, en base a los principios de la Iniciativa de Reporte Global (GRI[®]): materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad.

De esta forma, este año identificamos los 22 aspectos que son más relevantes para nuestra gestión partiendo, en una primera instancia, de fuentes internas, para lo cual tomamos los temas seleccionados en el análisis de materialidad 2016 del Grupo, el análisis de materialidad 2017 de Argentina y el enfoque de Responsabilidad Social de MECCA de su Reporte 2016, y otros documentos y políticas como: la Estrategia de sustentabilidad del grupo, la Visión, el Credo y los Valores corporativos, los Estándares de Negocio definidos en la Argentina y el Código de Conducta. Además, estudiamos las fuentes externas en relación al impacto que tienen en nuestro negocio: lineamientos internacionales como GRI, ISO 26000, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Principios del Pacto Global, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS) de Naciones Unidas, Índice de Empresas Familiarmente Responsables, dependiente del IAE Business School de la Universidad Austral; entre otros estándares y normativas nacionales e internacionales.

Así, los contenidos del Reporte reflejan 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 brindan información relevante para la toma de decisiones estratégicas de ManpowerGroup LATAM y de nuestros grupos de interés clave.

Además, en la siguiente tabla, cumpliendo con el Estándar “GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016”, relacionamos esta lista con los Estándares GRI, lo que nos permitió seleccionar los Tópicos Materiales de los Estándares GRI para armar el Índice de Contenidos que se encuentra al final de este documento, y el alcance de cada tema en los grupos de interés.

Estos temas fueron validados en el marco del proceso de elaboración del Reporte por los líderes de los países de la región, sus Comités de Dirección y la presidencia a nivel regional. Por su parte, este ejercicio se retroalimenta año a año a través de su publicación y lectura por parte del gobierno corporativo de LATAM y sus respectivos países, y de todos nuestros grupos de interés, a quienes los invitamos a contactarse con nosotros y enviarnos sus opiniones y expectativas del Reporte para una mejora continua.

Temas materiales identificados	Estándares GRI materiales para ManpowerGroup LATAM	Alcance directo en los grupos de interés
Inclusión laboral de personas en desventaja.	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Equidad de género.	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades GRI 202: Presencia en el mercado	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Conciliación de la vida laboral y familiar.	GRI 401: Empleo	Colaboradores
Lucha contra la discriminación laboral.	GRI 406: No discriminación	Colaboradores y Sociedad
Estudios e informes sobre el mercado laboral.	Tema material específico ManpowerGroup	
Ética y anticorrupción en la gestión del negocio.	GRI 205: Anticorrupción GRI 418: Privacidad del cliente	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Gestión responsable de proveedores: selección, evaluación y concientización.	GRI 204: Prácticas de adquisición GRI 414: Evaluación social de los proveedores	Proveedores
Concientización sobre diversidad entre los clientes.	Tema material específico ManpowerGroup	Clientes, Candidato y Asociados
Lucha contra el trabajo forzoso.	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Evaluación de satisfacción de clientes y asociados.	Tema material específico ManpowerGroup	Clientes, Candidato y Asociados
Encuesta de clima laboral.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores
Salud y seguridad de empleados y asociados.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	Colaboradores y Asociados
Capacitación a empleados y asociados.	GRI 404: Formación y enseñanza	Colaboradores y Asociados
Consumo de energía.	GRI 302: Energía	Colaboradores y Sociedad
Medición de la Huella de Carbono.	GRI 305: Emisiones	Colaboradores y Sociedad
Concientización ambiental.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores, Clientes y Sociedad
Voluntariado.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores y Sociedad
Acciones sociales con comunidades locales.	GRI 413: Comunidades locales	Colaboradores y Sociedad
Articulación público-privada.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores y Sociedad
Atracción y retención de Talento.	GRI 401: Empleo	Colaboradores
Orientación para la desvinculación o el retiro.	GRI 404: Formación y enseñanza	Colaboradores y Asociados



Índice de contenidos GRI



El Reporte de Sustentabilidad 2017 de ManpowerGroup LATAM fue preparado siguiendo los requisitos de “de conformidad” con los Estándares de GRI: opción Esencial.

La Iniciativa de Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés - Global Reporting Initiative) es el marco más aceptado a nivel internacional para elaborar memorias de sustentabilidad. Cuenta con más de 40,000 reportes en 90 países del mundo, más de 10,000 organizaciones que los aplican y es usado por más del 95% de las grandes empresas a nivel mundial. Actualmente los Estándares GRI publicados a fines de 2016 son la única versión que se encuentra en vigencia.

En el siguiente índice de contenidos presentamos todos los tópicos que son materiales a la compañía, seleccionados a partir del Análisis de materialidad, anteriormente descripto. Además, el Reporte contiene otros datos e información clave relacionada con nuestra gestión de sustentabilidad que no referencian directamente a los contenidos de los Estándares GRI, pero son relevantes para nosotros y los grupos de interés como así también cumplen con nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los cuales estamos trabajando.

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 102: Declaraciones Generales 2016	Perfil de la organización			
	102-1 Nombre de la organización	9		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12-13		
	102-3 Ubicación de la sede.	9		
	102-4 Ubicación de las operaciones	9-10		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Nota 1		
	102-6 Mercados servidos	9-13		
	102-7 Tamaño de la organización	9-13		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	70, Nota 2		8.5, 10.3
	102-9 Cadena de suministro	51-52		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Nota 3		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	14-16, 24-26, 28-29, 165-174		
	102-12 Iniciativas externas	43-47, 156-157, 163-164, IT: 2		
	102-13 Afiliación a asociaciones	43-47, 162		
	Estrategia			
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	7		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	7, 24-26, 28, 151		
Ética e integridad				
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	14-16, 24-26, 28-29, 153-154			
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	153-154			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 102: Declaraciones Generales 2016	Gobernanza			
	102-18 Estructura de gobernanza	31, 33-39		
	102-19 Delegación de autoridad	32		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	31-32		
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	37-39		
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	30-42		5.5
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	31		16.6
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	37-39		5.5
	102-25 Conflictos de intereses	153-154, 158		16.5
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	32, 37-39		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	37-39		
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	37-39		
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	32, 37-39, IT: 5-6		
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	37-39, 151-152		
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	32, 37-39, IT: 5-6		
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	32, 37-39, IT: 3-6			
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	32, 37-39, 153-154			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.			
Contenidos Generales					
GRI 102: Declaraciones Generales 2016	102-35 Políticas de remuneración	37-39			
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	37-39, 128, Nota 4			
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	37-39, 128, Nota 4			
	102-38 Ratio de compensación total anual	Nota 5			
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	Nota 5			
	Participación de los grupos de interés				
	102-40 Lista de grupos de interés	41-42			
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Nota 6		8.8	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	41-42			
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	41-64			
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	41-42, 49-50, 60-61			
	Prácticas para la elaboración de informes				
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	IT:2			
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	IT: 5-6			
	102-47 Lista de los temas materiales	IT: 5-6			
	102-48 Reexpresión de la información	Nota 7			
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Nota 7			
	102-50 Periodo objeto del informe	IT: 2			
	102-51 Fecha del último informe	Nota 7			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 102: Declaraciones Generales 2016	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Nota 7		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	IT: 31		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	IT: 2		
	102-55 Índice de Contenidos GRI	IT: 7-29		
	102-56 Verificación externa	Nota 8		
Temas materiales				
Presencia en el mercado				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	9-11, 31, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	31, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	9-11, 31, 37-39, IT: 5-6		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Nota 9		5.1, 8.5
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	33-39		8.5
Prácticas de adquisición				
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	51-53, 121, 149, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	51-53, 121, 149, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51-53, 121, 149, IT: 5-6		
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	149		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
Anti-corrupción				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	151-157, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	53, 139-142, 151-157, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	151-157, IT: 5-6		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	155		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	53, 139-142, 151, 153-155		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Nota 10		
Energía				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	166, 170-172, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	166, 170-174, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	166, 170-172, IT: 5-6		5.1, 8.5
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	170-172		
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	170-172		8.5
	302-3 Intensidad energética	Nota 11		
	302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Nota 12	
Emisiones				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	166, 170-172, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	166, 170-172, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	166, 170-172, IT: 5-6		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	170-172		
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	170-172		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	170-172		
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Nota 13		
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Nota 14	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		Nota 15	
Empleo				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	24-26, 68-70, 112-116, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	24-26, 68-70, 112-116; 118-119 IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24-26, 68-70, 112-116, IT: 5-6		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nota 16		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	112-116		5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	112-116		5.1, 5.4, 8.5
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	129-136, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	129-136, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	129-136, IT: 5-6		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	129-133		
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	129-136	Nota 17	
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	138-145, 147-148, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	138-145, 147-148, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	138-145, 147-148, IT: 5-6		
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	139-142		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	139-142, 147-148		8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	143-145		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	30-39, 68-70, 75-111, 117-119 IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	30-39, 68-70, 75-111, 117-119 IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30-39, 68-70, 75-111, 117-119 IT: 5-6		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	37-39, 78-88, Nota 18		5.1, 5.5, 8.5
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	24-26, 29, 58-59, 67-119, 127 IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	24-26, 29, 58-59, 67-119, 127 IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	17-19, 24-26, 29, 58-59, 67-119, 127, IT: 5-6		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Nota 19		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	121-124, 163-164, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	121-124, 163-164, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	121-124, 163-164, IT: 5-6		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Nota 20		
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67-119, 120-136, 160-164, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	67-119, 120-136, 160-164, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	67-119, 120-136, 160-164, IT: 5-6		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	67-119, 120-136, 160-164, Nota 21		
Evaluación Social de los Proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	51-53 IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	51-53, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51-53, IT: 5-6		
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	51-53		8.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Nota 22		8.8
Privacidad del cliente				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53, 155, 159, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	53, 155, 159, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53, 155, 159, IT: 5-6		
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Nota 23		
Estudios e informes sobre el mercado laboral				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	65-66, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	65-66, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	65-66, IT: 5-6		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
Indicador propio	Campañas y piezas de comunicación sobre el mercado laboral	65-66		
Concientización sobre diversidad entre los clientes				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	58-59, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	58-59, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	58-59, IT: 5-6		
Indicador propio	Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	58-59		
Concientización ambiental				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53, 173-174, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	53, 173-174, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53, 173-174, IT: 5-6		
Indicador propio	Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	53, 173-174		
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	31-32, 37-39, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	31-32, 37-39, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31-32, 37-39, IT: 5-6		

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016		IT se refiere al Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.		
Contenidos Generales				
Articulación público-privada				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	163-164, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	163-164, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	163-164, IT: 5-6		
Voluntariado				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	71-74, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	71-74, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	71-74, IT: 5-6		
Indicador propio	Programas de voluntariado	71-74		
Encuesta de clima laboral				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	49-50, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	49-50, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	49-50, IT: 5-6		
Indicador propio	Resultados de la encuesta de clima laboral	49-50		
Evaluación de satisfacción de clientes y asociados				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60-61, IT: 5-6		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	60-61, IT: 5-6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60-61, IT: 5-6		
Indicador propio	Resultados de las encuestas de NPS	60 - 61		

Los siguientes indicadores presentan limitaciones de alcance e incluyen únicamente a los siguientes países:

Contenidos GRI / Indicadores propios	Argentina	Brasil	Caribe y Centroamérica	Chile	Colombia	México	Paraguay	Perú	Uruguay
202-1	X			X	X			X	X
202-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
204-1	X			X	X		X	X	X
205-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
205-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
205-3	X	X	X	X	X	X		X	X
302-1	X					X			
302-2	X								
302-3	X								
305-1	X								
305-2	X								
305-3	X								
305-4	X								
401-1	X			X		X		X	X
401-2	X	X	X	X	X	X		X	X
401-3	X			X	X			X	X
403-1			X		X	X			X
403-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
404-1	X		X	X	X	X		X	X
404-2	X	X	X	X	X	X		X	X
404-3	X				X	X		X	X
405-1	X			X		X		X	X
406-1	X	X	X	X	X	X		X	X
409-1	X	X	X	X	X	X		X	X
413-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
414-1	X				X			X	X
414-2	X		X	X	X	X		X	X
418-1	X	X	X	X	X	X		X	X



Contenidos GRI / Indicadores propios	Argentina	Brasil	Caribe y Centroamérica	Chile	Colombia	México	Paraguay	Perú	Uruguay
Campañas y piezas de comunicación sobre el mercado laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	X	X		X	X	X			
Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	X			X	X			X	
Programas de voluntariado	X					X	X	X	X
Resultados de la encuesta de clima laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Resultados de las encuestas de NPS	X	X	X	X	X	X	X	X	X





Nota 1: En cada país operamos bajo las siguientes razones sociales:

Argentina



COTECSUD Compañía Técnica Sudamericana S.A.S.E.
Benefits S.A.
Salespower S.A.

Brasil



Manpower Staffing Ltda.

Bolivia



Staffing Ltda.

Región de Caribe y Centroamérica (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Puerto Rico, y República Dominicana)

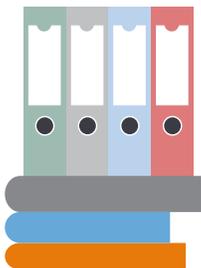


Manpower Guatemala S.A
Manpower El Salvador S.A
Manpower Honduras S.A
Manpower Nicaragua S.A
Manpower Costa Rica S.A
Manpower Panama S.A
Staffing Services Panama S.A
Manpower Panama Pacifico S.A
Manpower Republica Dominicana S.A
Manpower INC (Puerto Rico)

Chile



Manpower Servicios Integrales SpA.
Manpower Empresa de Servicios Transitorios Ltda.
Manpower Servicios especializados Ltda.





Nota 1: En cada país operamos bajo las siguientes razones sociales:

Colombia



Manpower de Colombia Ltda.
Manpower Professional Ltda.
Tahuma S.A.S

Ecuador



TOP LABORAL RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS S.A

Perú



Manpower Professional Services S.A

Paraguay



Manpower Paraguay S.R.L

México



Manpower, S.A. de C.V.
Manpower Industrial, S. de R.L. de C.V.
Tecnología y Manufactura, S.A. de C.V.
Right Management Mexico, S.A. de C.V.
Experis Mexico, S.A. de C.V.
Nurse.co de Mexico, S.A. de C.V.
Factoria y Manufactura, S.A. de C.V.
Intelecto Tecnológico, S.A. de C.V.

Uruguay

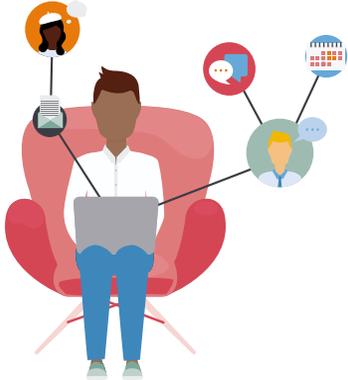


ARIS S.A.



Nota 2

Empleados	Argentina	Chile	México	Perú	Uruguay
Por tipo de contrato					
Part Time: Tiempo Indeterminado	6	4	0	0	16
Part Time: Eventual	1	0	0	1	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	389	110	1,442	166	71
Tiempo completo: Eventual	12	0	0	408	0
Por tipo de empleo y género					
Part Time: Tiempo indeterminado Hombres	1	0	0	0	0
Part Time: Tiempo indeterminado Mujeres	5	0	0	1	16
Part Time: Eventual Hombres	0	0	0	1	0
Part Time: Eventual Mujeres	1	4	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado Hombres	166	58	563	77	25
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado Mujeres	223	52	879	89	46
Tiempo completo: Eventual Hombres	5	0	0	169	0
Tiempo completo: Eventual Mujeres	7	0	0	239	0





Nota 3

No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro.

Nota 4.

Para este proceso no se recurre a consultores externos.

Nota 5.

No reportamos esta información por cuestiones de confidencialidad debido al contexto en la región, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores y los altos mandos de la compañía.



Nota 6

Indicador / País	Argentina
Cantidad de empleados representados por convenios colectivos de trabajo	129
Empleados representados del total	32%
Por convenio colectivo	
Camioneros	2,00%
Comercio	37,00%
Vitivínicas	5,00%
Petroleros	5,00%
Metalúrgicos	5,00%
Gastronómicos	6,00%
Fuera de convenio	8,00%
Bancarios	2,00%
Viñas	6,00%
Otros convenios	15,00%

Brasil, Caribe y Centroamérica, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay: No disponible.
Perú: No contamos con convenios colectivos de trabajo.

Nota 7

Este es el primer Reporte de Sustentabilidad ManpowerGroup LATAM.

Nota 8

Este Reporte no se verifica externamente.

Nota 9

En Argentina, en 2017 las bandas salariales mínimas de escala inicial del personal convencionado y no convencionado se ubicaron un 142% sobre el salario mínimo vital y móvil (S.M.V.M.) de la Argentina vigente a diciembre de 2017, 137% para hombres y 144% para mujeres. En Chile, la relación entre el salario inicial y el salario mínimo local fue de 1,2 tanto para hombres como para mujeres, mientras que en Colombia fue de 3,06 para hombres y 3,96 para mujeres. En Perú, el salario inicial es igual al salario mínimo local en ambos sexos y en Uruguay la relación fue de 1,3 tanto en hombres como mujeres.

Nota 10

No se registraron casos relacionados con la corrupción en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Perú ni Uruguay.

Nota 11

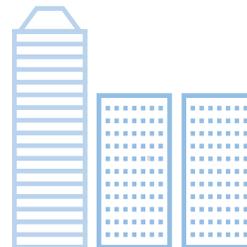
En Argentina, calculamos la intensidad energética considerando como denominador a la cantidad de empleados a tiempo completo.

Consideramos consumos directos e indirectos de energía eléctrica, gas natural y combustibles.

Intensidad energética de energía eléctrica: 2,321.09 kwh.

Intensidad energética de gas: 108.1 m3.

Intensidad energética de combustibles: 1,828.42 lts.



Nota 12

No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup, este indicador no aplica a la compañía. Igualmente, se realizan campañas de concientización ambiental entre empleados, asociados y candidatos.

Nota 13

En Argentina, la intensidad de las emisiones de CO2 en 2017 fue de 8.31 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.

Nota 14

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.

Nota 15

No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup, este indicador no aplica a la compañía.





Nota 16



	Argentina	Chile	México	Perú	Uruguay
Nuevos empleados contratados 2017	55	37	1.134	315	18
Nuevos empleados por género					
Femenino	34	21	644	185	14
Masculino	21	16	490	130	4
Nuevos empleados por edad					
Hasta 30 años	35	10	863	200	16
De 30 a 50 años	19	26	260	114	2
Más de 50 años	1	1	11	0	1
Tasa de rotación					
Índice de Rotación Total	20,09%	32,00%	3,22%	4,00%	21,00%
Por Género:					
Femenino	12,05%	55,00%	3,00%	21,00%	16,00%
Masculino	10,00%	45,00%	3,00%	15,00%	5,00%
Por Edad:					
Hasta 30 años	8,08%	27,00%	N/D	23,00%	18,00%
De 30 a 50 años	11,50%	72,00%	N/D	13,00%	2,00%
Más de 50 años	0	1,00%	N/D	0	0
Total de movimientos					
Ingresos temporarios	13	0	N/D	0	0
Ingresos permanentes	42	37	128	0	18
Promociones	40	0	55	81	14%
Efectivizaciones	10	0	N/D	25	0

Nota 17

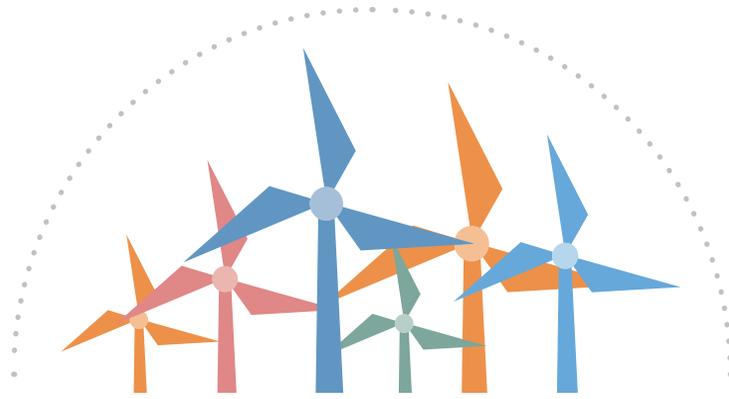
Información no disponible por género. Nos comprometemos a reportarlo en próximas publicaciones.



Nota 18



	Argentina	Chile	México	Perú	Uruguay
Empleados por categoría y género					
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	6	4	7	8	0
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	2	2	3	4	1
Nivel Gerencial: Hombres	19	0	48	4	4
Nivel Gerencial: Mujeres	18	2	63	5	3
Mandos Medios: Hombres	21	8	49	24	3
Mandos Medios: Mujeres	26	9	60	13	4
Comerciales y Administrativos: Hombres	126	46	459	211	18
Comerciales y Administrativos: Mujeres	190	43	753	306	54
Empleados por categoría y grupo de edad					
Alta Gerencia (Comité de Dirección) Hasta 30 años	0	0	0	0	0
Alta Gerencia (Comité de Dirección) de 31 a 50 años	5	4	4	10	1
Alta Gerencia (Comité de Dirección) Más de 50 años	3	2	6	2	0
Nivel Gerencial Hasta 30 años	0	0	11	1	0
Nivel Gerencial de 31 a 50 años	34	2	92	7	7
Nivel Gerencial más de 50 años	3	0	8	1	0
Mandos Medios hasta 30 años	1	0	19	7	3
Mandos Medios de 31 a 50 años	43	12	85	28	4
Mandos Medios más de 50 años	3	5	5	2	0
Comerciales y Administrativos hasta 30 años	102	26	669	267	50
Comerciales y Administrativos de 31 a 50 años	194	51	517	242	22
Comerciales y Administrativos más de 50 años	20	12	26	8	0
Empleados con discapacidad	N/D	7	N/D	1	0



Nota 19

No hubo incidentes de discriminación en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Perú ni Uruguay.

Nota 20

No se identificaron operaciones o proveedores como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Perú ni Uruguay.

Nota 21

El 100% de las operaciones (países) lleva adelante programas con participación de la comunidad local.

Nota 22

No se han detectado impactos negativos significativos, en nuestros proveedores dentro de los procesos de gestión de la Gerencia de Compras en Argentina, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Perú ni Uruguay.

Nota 23

ManpowerGroup no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Perú ni Uruguay.



Agradecimientos al Grupo Operativo

Agradecemos al equipo 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.

Los miembros del equipo de trabajo en 2017 fueron³:

Sponsor del Proyecto:

María Amelia Videla

Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos (Argentina)

Coordinación y Desarrollo:

Valentina Rodríguez

Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Públicos (Argentina)

- Ana Maria Muñoz Restrepo (Colombia)
- Cateherine Albez (Uruguay)
- Cynthia Sánchez Tirado (Perú)
- Debora Dantas (Brasil)
- Gabriela Farias (Paraguay)
- Jose Ydar Vazquez Araiza (México)
- Mary Mauger (Paraguay)
- Tania Arita (Caribe & Centro América)
- Viviana Lepori (Chile)



³ Mencionados por orden alfabético.



Canales de contacto para sugerencias sobre el Reporte

Nos interesa su opinión sobre este Reporte y nuestra gestión. Por eso lo invitamos a contactarse con nosotros a través de la casilla de mail sustentabilidadlatam@manpowergroup.com.ar y a participar activamente en nuestras redes sociales.

