



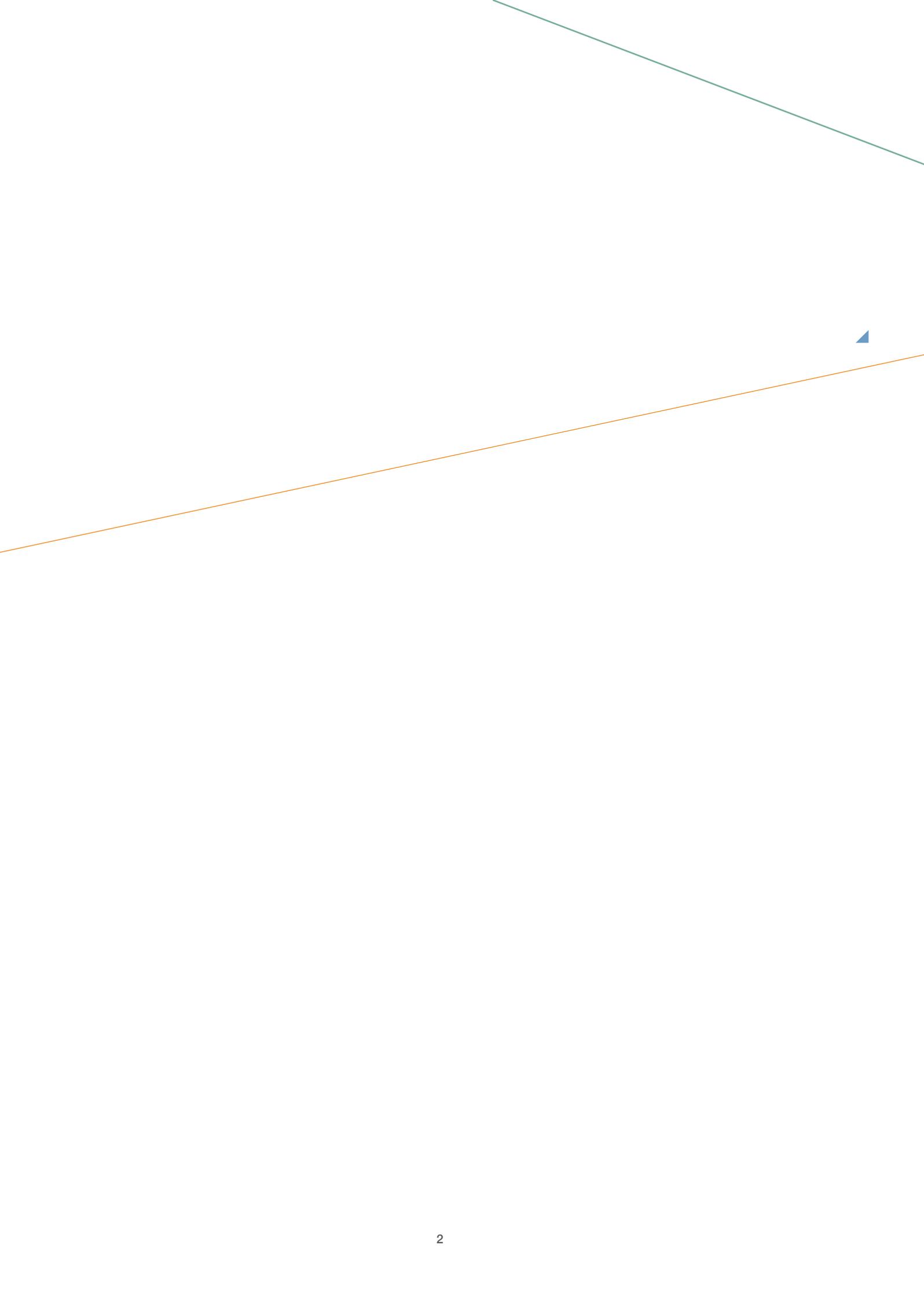
ManpowerGroup Argentina 2015
Reporte de Sustentabilidad

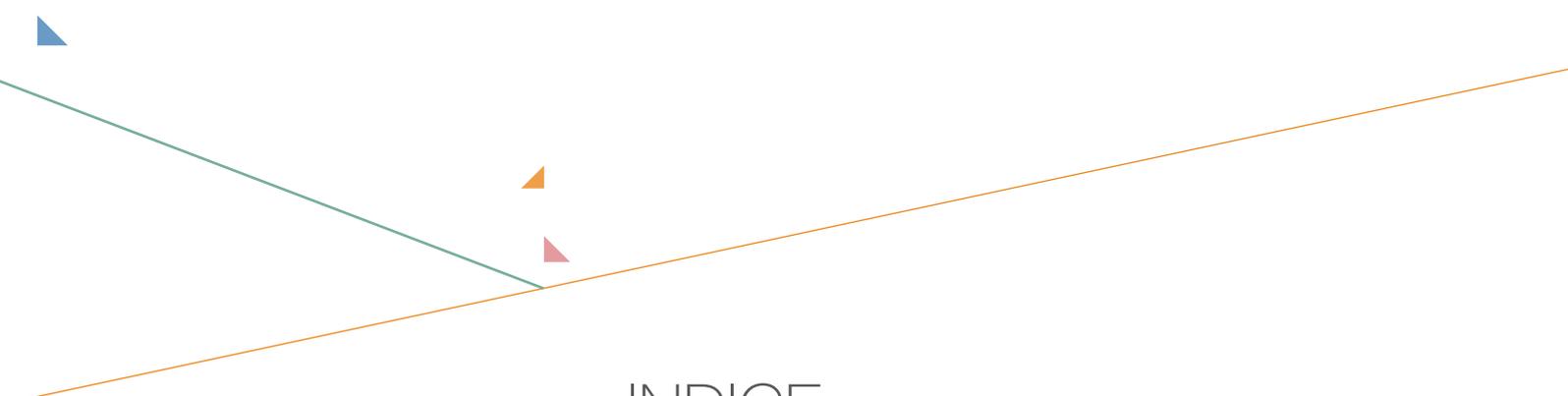
Décima Edición



La Evolución del Talento







INDICE

Pág.

4	Mensaje de Alfredo Fagalde
5	Mensaje de María Amelia Videla
6	Nuestro 50° Aniversario y la Evolución del Talento
8	50 años de actividad, 10 años reportando nuestra gestión
12	Nuestras marcas
14	Alcance y proceso de selección de contenidos
18	Nuestra empresa
22	Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés
24	La sustentabilidad como eje en nuestra gestión
28	Nuestro gobierno corporativo y la sustentabilidad
34	El valor de los derechos humanos en la gestión del negocio
36	Nuestro compromiso y participación activa en el desarrollo de la comunidad
44	Acciones con empleados
52	Asuntos con clientes, asociados y candidatos
60	Prácticas de negocio responsable
66	Mediambiente
68	Cumplimiento de objetivos 2015 y desafíos 2016



Mensaje de Alfredo Fagalde

El 2015 nos encuentra muy vitales y en pleno movimiento como organización, desarrollando a través de nuestra familia de marcas: Manpower, Manpowergroup Solutions, Experis y Right Management; instancias de encuentro y de relacionamiento para conectar

a nuestros clientes con el talento que necesitan para ser más competitivos en escenarios complejos. Muy especialmente por cumplirse nuestro 50° Aniversario en Argentina, asociando este significativo acontecimiento al concepto de La Evolución del talento. En el marco de esta celebración, realizamos un evento especial junto a clientes, colaboradores, proveedores y organizaciones aliadas, con la presencia de nuestro CEO global, Jonas Prising y la Presidenta para Latinoamérica, Mónica Flores Barragán.

Aprovechamos todos estos años de experiencia en el mundo del trabajo para crear modelos laborales, diseñar prácticas de recursos humanos y acceder a las fuentes de talento que nuestros clientes necesitan para el futuro. Todos los días en Argentina, nuestra gente conecta a miles de personas con su trabajo contribuyendo a construir sus experiencias y aptitudes para el empleo, a través de su relación con más de 2.000 clientes en todo el país.

Con respecto al negocio, las últimas mediciones proporcionadas por el INDEC relativas al mercado de Personal Temporario -a pesar de reflejar una reducción de 1,1% en relación a personas promedio ocupadas durante el año- demuestran un crecimiento de nuestro market share a través de Cotecsud SASE equivalente a un 17%. Por su parte, nuestra línea de servicios Talent/Permanent -unidad dedicada en forma exclusiva a brindar las mejores soluciones de contratación de personal permanente- se consolidó y logró en 2015 los objetivos comerciales propuestos; al igual que nuestros servicios Talent Based Outsourcing (TBO), brindados a través de nuestras sociedades Benefits SA y Salespower SA, que registraron un incremento de las ventas anuales de 88% respecto de 2014. Además, nuestra marca Experis -sexta en el ranking de su sector- sostuvo durante el ejercicio un permanente crecimiento mensual que llevó a finalizar el año con un alza del 32,63%, superando en un 13,83% la facturación prevista en el presupuesto.

Estos resultados no podrían haberse logrado sin el compromiso y calidad de trabajo de nuestro Capital Humano. En 2015 lanzamos el proceso de Gestión del Desempe-

ño (GDD), una herramienta que acompaña el crecimiento y desarrollo de nuestros empleados, abre espacios de feedback y brinda un completo mapeo de nuestros talentos. Para el éxito del proyecto, ha sido destacable el desarrollo de una nueva herramienta online así como la etapa de autoevaluación para todos los colaboradores; una instancia fundamental para su crecimiento ya que fomenta el autoconocimiento y les otorga un protagonismo en su propio desarrollo.

Asimismo, continuamos brindando canales de comunicación eficaces para seguir construyendo a través de nuestro diálogo, relaciones sólidas y de largo plazo con públicos clave. Por una parte, se fortalecieron competencias de orientación al cliente del equipo dedicado y se logró mayor eficiencia en los procesos internos de trabajo enfocados en la obtención de respuestas más ágiles y de mayor calidad para asociados, clientes y proveedores. Este año ampliamos nuestra línea telefónica 0800 para atención a asociados durante las 24 horas, con la implementación del sistema IVR (Interactive Voice response) que nos permitió mejorar los tiempos de respuesta. Potenciamos la plataforma de factura electrónica para clientes e iniciamos un proceso de centralización de pagos a proveedores. Además, mejoramos la satisfacción de nuestros clientes, registrando el NPS (Net Promoter Score) más alto desde la implementación de la encuesta: 33.2%, sobre una base de más de 1.500 contactos.

Seguimos potenciando nuestro portal de asociados -Comunidad ManpowerGroup Argentina- con nuevo diseño, una interfaz más intuitiva y fácil de utilizar. Incorporamos nuevas funcionalidades y facilitamos el acceso, creando nuevas secciones que facilitan información e incluyen una función de chat online para gestionar consultas.

Siendo pioneros en el desarrollo de unidades de negocios especializadas con soluciones a medida y personal experto, nuestro modelo de gestión ha marcado estándares de servicio para la actividad en Argentina. Hoy, en un contexto signado por la velocidad del cambio y los avances tecnológicos, los equipos profesionales de ManpowerGroup continúan a diario ayudando a nuestros clientes a potenciar el capital humano en sus organizaciones, tomando ventaja de la diversidad y creando procesos y entornos estimulantes que les permitan encontrar y atraer a las mejores personas para cada empresa.

Apoyándonos en nuestro conocimiento, valores, respeto por la persona y el ambiente, damos cuenta de ello en este Reporte que con orgullo les invito a recorrer.

Alfredo Fagalde
Director General



Mensaje de María Amelia Videla

2015 es un año de celebración, no sólo por nuestro 50° aniversario en Argentina, sino además porque cumplimos 10 años de publicaciones anuales sobre nuestro desempeño local en materia económica, social y ambiental a través de este Reporte.

En este largo camino recorrido fuimos evolucionando en nuestra gestión de sustentabilidad a partir del involucramiento del gobierno corporativo de la Compañía, la sistematización de indicadores sociales y ambientales, el desarrollo de programas y prácticas con alto impacto social y ambiental con todos nuestros grupos de interés, la implementación de nuestra iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”, la aplicación de estándares y lineamientos internacionales, y el respeto y cumplimiento de nuestros principios que nos definen y nos guían en cada acción.

Este trabajo nos llevó a ser reconocidos como empresa pionera en la gestión ética y socialmente responsable, y a posicionarnos como líderes en el desarrollo creativo e inclusivo de nuestro negocio, destacándonos como modelo de aplicación interna y en la cadena de valor, según dan cuenta las distinciones que hemos obtenido a lo largo de este tiempo.

La importancia que le otorgamos a la gestión sustentable dentro de nuestra perspectiva de negocios nace desde el seno de nuestro Comité de Dirección, comprometido con la gestión del triple desempeño, y la optimización de impactos sociales y ambientales positivos para nuestra operación. En este marco vale mencionar que en 2015 el Comité se involucró con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 a través de la participación en un taller con expertos y el análisis de los objetivos relevantes para nuestro negocio.

Dado que nuestro rol y responsabilidad nos lleva a ayudar a rever modelos de trabajo, prácticas y fuentes de talento, y a marcar la importancia de la sustentabilidad

como paradigma; vemos a esta perspectiva como una oportunidad para la gestión del Capital Humano. Con esa premisa, a lo largo del año, creamos espacios de debate y reflexión con nuestros grupos de interés y profundizamos instancias de asesoramiento para el desarrollo de programas de inclusión y diversidad en empresas cliente, anticipando nuevas tendencias en el mundo del trabajo relativas a calidad de vida y ambiente laboral.

En 2015 en particular, nuestra organización fue reconocida por la Fundación Huésped por nuestro compromiso en la respuesta al VIH-SIDA, dadas las acciones de prevención, información y no discriminación llevadas a cabo con nuestro público interno, honrando nuestro condición de miembros de la Red de Empresas Comprometidas con esta iniciativa.

Además, este año se redefinió el alcance de la Gerencia de Asuntos Legales transformándose su líder en nuestro “Oficial de Cumplimiento”. Por medio de un trabajo asociado y de manera coordinada junto a la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos iniciamos un camino conjunto en materia de compliance -especialmente a partir del consistente compromiso de nuestra organización con: los Derechos de las Personas, la promoción del Trabajo Decente, la Inclusión y la Diversidad, la Igualdad de Oportunidades y la No discriminación; así como también la concientización y prevención acerca de prácticas abusivas de empleo.

Los invito entonces a conocer las acciones en materia de sustentabilidad que presentamos en nuestro décimo Reporte, el cual alcanzó la opción exhaustiva “de conformidad” con la Guía G4 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) y en donde presentamos nuestra Comunicación sobre el Progreso 2015 dando cumplimiento a los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

Agradezco a nuestro Grupo Operativo que trabajó en sistematizar y relevar la información presentada en este documento, y a los actores con quienes generamos alianzas y acciones conjuntas para desarrollar nuestro negocio de manera sustentable, liberando el potencial de las personas más allá de lo que imaginan.

María Amelia Videla

Directora de Sustentabilidad y Asuntos Públicos

Nuestro 50° Aniversario y la Evolución del Talento

En 2015 cumplimos 50 años de trayectoria como organización empresarial en Argentina y asociamos nuestro aniversario al concepto de la Evolución del Talento. Celebrando los logros y reconocimientos obtenidos en cinco décadas, desarrollamos a lo largo del año instancias de encuentro y de relacionamiento con nuestros clientes, colaboradores, asociados, proveedores y organizaciones aliadas.

Los acontecimientos encontraron a nuestra organización conectando con vitalidad a nuestros clientes con el talento que necesitan para ser más competitivos en escenarios complejos; a través de la familia de marcas: Manpower, ManpowerGroup Solutions, Experis y Right Management.

En el marco de la celebración, aludiendo a un contexto signado por la velocidad del cambio y los avances tecnológicos; una experiencia virtual como símbolo acabado de lo que ocurre con el mundo del trabajo permitió acercar a nuestros públicos a la experiencia que viven a diario los equipos profesionales de ManpowerGroup, ayudando

a nuestros clientes a potenciar el capital humano en sus organizaciones, creando procesos y entornos estimulantes que les permita encontrar y atraer a las mejores personas para cada empresa.

A lo largo de nuestra trayectoria, con base en la fortaleza de nuestros valores corporativos, cultura de integridad y actuación, hemos buscado consistentemente desarrollar nuestros negocios, construyendo vínculos fecundos y de largo plazo con todos nuestros públicos de interés.

Pioneros en el desarrollo de unidades de negocios especializadas con soluciones a medida y personal experto, nuestro modelo de gestión a lo largo de estos 50 años, ha marcado estándares de servicio para la actividad en Argentina.

Nuestra encuesta de satisfacción para asociados, nuestro programa de calidad con foco en una experiencia diferenciadora para los candidatos, el portal de reclutamiento online totalmente renovado, y nuestro liderazgo dentro de



Hitos de nuestra historia

1965

Comenzamos nuestras operaciones en la Argentina con solo 8 colaboradores en la Ciudad de Buenos Aires.

1970

Abrimos la primera sucursal en Rosario.

1982

Lanzamos Skillware®, una herramienta pionera en programas de capacitación.

1987

Presentamos la batería de pruebas "Ultradex", que determinaba la aptitud de los candidatos para trabajos industriales.

1998

Creamos el Centro de Aprendizaje Global (GLC) para ofrecer capacitación a través de internet.

la actividad en cuanto a presencia activa en redes sociales; demuestran la búsqueda constante de innovación en materia de soluciones de empleo para públicos de primordial relevancia para la Compañía.

La Encuesta de Expectativas de Empleo realizada en más de 40 países es una fuente de consulta reconocida a nivel local, para los medios y tomadores de decisión del sector público y privado por su confiabilidad y alcance. Anticipando las principales tendencias que impactan en el mundo del trabajo, nuestros estudios demuestran cómo el panorama de Escasez de Talento sigue afectando a los empleadores a todo nivel; remarcando que la clave para las empresas se centra en su habilidad para liberar el potencial humano.

Asumiendo nuevos desafíos además, hemos mantenido intacto el compromiso y la pasión de nuestra gente, focalizando esfuerzos en materia de cultura y clima organizacional. Acreditada en Argentina como empresa con Res-

ponsabilidad Familiar Corporativa, hacemos de nuestro entorno laboral un lugar con políticas y prácticas flexibles de trabajo apostando al desarrollo pleno de nuestros colaboradores.

Reconocida como empresa pionera en el desarrollo de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, y premiados por nuestro modelo de aplicación interna y en la cadena de valor y por el desarrollo inclusivo del negocio; consolidamos en los últimos años nuestra labor en materia de Sustentabilidad como una línea de acción estratégica.

Ayudar a mejorar la empleabilidad de las personas con especial foco en la diversidad y no discriminación y en la igualdad de oportunidades hace a la misión de ManpowerGroup y es un ejemplo del tipo de impacto que tenemos sobre las comunidades en las que operamos; del que nuestra trayectoria da testimonio.



2001

Lanzamos al mercado la unidad de negocios "Hospitalidad" con sucursales y personal experto, convirtiéndonos en pioneros.

2002

Lanzamos la unidad de negocios Rural, el primer servicio integral en Recursos Humanos para el agro.

2004

Fuimos la compañía N°1 de Recursos Humanos según la revista de negocios Mercado.

Formalizamos la creación de un área de gestión de Responsabilidad Social Corporativa, con foco en la promoción de la Diversidad e Inclusión en el mundo del trabajo.

2005

Fuimos reconocidos por el Ministerio de Trabajo de la Nación como "Empresa Comprometida" por su trabajo en facilitar el acceso al mundo laboral de personas con discapacidad.

2006

Lanzamos a nivel global una nueva identidad visual para la marca Manpower, cuyo principal concepto es el de Trabajo Contemporáneo.

En la voz de nuestros públicos de interés

50 años de actividad, 10 años reportando nuestra gestión

“La experiencia de ManpowerGroup en la incorporación de la sustentabilidad como pilar de su modelo institucional y como aspecto clave de su modelo de negocios es ejemplificador para las empresas del país y de la región.

ManpowerGroup ha sido capaz de entender la sustentabilidad como un elemento de identidad corporativa integrado al gobierno corporativo, a la dirección estratégica de la Compañía y a su propuesta de valor para sus grupos de interés. Al mismo tiempo, ha contribuido a instalar en la agenda empresarial de nuestro país y en sus empresas clientes temáticas de frontera en el mundo corporativo como el desafío de la diversidad, el imperativo de la inclusión laboral de jóvenes, o la renovada reflexión en torno a los derechos humanos en las empresas y en la relación entre las empresas y las sociedades en las que operan.

La publicación de su décimo reporte de sustentabilidad representa un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas de su gestión durante una década. La evolución de dichos reportes resulta ejemplificadora del liderazgo asumido por ManpowerGroup en nuestro país en el campo de la responsabilidad social y la sustentabilidad y en el reconocimiento del papel clave que tiene este

enfoque en las estrategias y las prácticas de gestión de recursos humanos”.

Gabriel Berger · Director de la Escuela de Administración y Negocios, y del Centro de Innovación Social de la Universidad de San Andrés

“El compromiso de ManpowerGroup con la gestión sustentable, tiene origen en su Director General - Alfredo Fagalde - parte del Board del CEADS desde hace más de ocho años; quien trajo tempranamente a nuestra institución, la integración entre la sustentabilidad y la gestión responsable de personas y talentos. Fue ManpowerGroup quien puso la temática relativa a sustentabilidad y prácticas laborales en la agenda del CEADS, para luego percolar en el resto de las empresas involucradas.

Su gente tiene la capacidad de relacionar los diferentes aspectos de los Recursos Humanos con las agendas de sustentabilidad de mayor vanguardia. Ya en el 2010 abordaron el concepto de Valor Compartido, poniendo justamente en “valor” las acciones de inclusión, diversidad y

Hitos de nuestra historia

2007

Fuimos el Primer Empleador Privado de la Argentina, según el diario La Nación.

Publicamos por primera vez nuestro Reporte de Responsabilidad Social Corporativa.

Nos sumamos a la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup.

2008

Lanzamos “Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo” con el objetivo de promover oportunidades laborales y de formación para personas en desventaja.

Lanzamos la “Experiencia del Candidato”, un programa de calidad que tiene como objetivo generar una experiencia diferenciadora para quienes se postulan en todas las oficinas del mundo.

2009

Recibimos el Premio Ciudadanía Empresaria que entrega la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina (AmCham) en la categoría “Comunidad” por el programa de voluntariado corporativo “Entrelazados”.

Ingresamos en el Ranking de Gestión Empresaria orientada a la Sustentabilidad de AMCHAM.

2010

Comenzamos a realizar la encuesta regional de calidad para clientes y asociados que incluye el indicador NPS (Net Promoter Score), cuyo objetivo es medir la satisfacción del cliente.

Manpower se lanza a las redes sociales creando los canales Facebook, Twitter y LinkedIn.

género como parte de la gestión responsable. Lo mismo sucedió cuando gracias a sus líderes pudimos inaugurar una agenda al anticipar el desafío que suponen las nuevas generaciones millennials y cómo sus escalas de valores influirán en los hábitos de consumo, en el comportamiento de las personas dentro de las empresas, y en consecuencia el surgimiento de nuevos paradigmas de atracción, desarrollo y retención de talento.

La proactividad y compromiso de su alta dirección los llevó en 2011 a realizar un pormenorizado análisis de casi un centenar de prácticas laborales a la luz de la novedosa y disruptiva agenda de “Empresa y Derechos Humanos”, hoy consagrados en Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Y dado que el management de ManpowerGroup tiene el estilo de generar espacios colectivos para compartir y difundir buenas prácticas, el impacto de su gestión se multiplica y trasciende las fronteras de sus operaciones, para orientarse hacia la cadena de valor y sus esferas de influencia”.

Sebastián Bigorito · Director Ejecutivo del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

“ManpowerGroup ha sido una empresa pionera en instalar el tema del desarrollo y el aporte de la mujer a las organizaciones. Primero, trabajando este tema internamente con sus madres, con las mujeres que trabajan en la Compañía; con una labor fecunda que la llevó a acreditarse como una de las primeras cuatro empresas Familiarmente Responsable en Argentina y en el mundo. Luego, incidiendo positivamente en toda su cadena de valor. También, trabajando este tema para fomentar la inclusión de la mujer en el mundo del trabajo, a través de todas sus empresas cliente. El recorrido que han hecho en estos años ha iluminado el camino a otras empresas aquí en la Argentina”.

Patricia Debeljuh · Directora del Centro de Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School

“Socios como ManpowerGroup nos permiten tener un salto cualitativo en nuestra relación interna con los otros miembros y claramente, reconocemos y valoramos la contribución permanente de todos los colaboradores de ManpowerGroup que interaccionan con nosotros en el día a día de AmCham. El compromiso y la pasión que

2011

El Foro Ecueménico Social nos reconoce con el Premio al Emprendedor Solidario.

avanzamos sobre el concepto de la Era del Potencial Humano, dando cuenta de que el talento humano reemplazará al capital como motor del éxito empresarial.

Nuestro Reporte de Sustentabilidad se alinea a la Guía ISO 26000 e incorpora un capítulo específico en materia de Derechos Humanos.

Formalizamos los Estándares de Negocio, con base en nuestro Código de Conducta Empresarial.

2012

Alineada a cambios globales, nuestra organización evoluciona presentando su identidad como ManpowerGroup a través de una familia de marcas más cohesiva y unificada, integrada por Manpower, ManpowerGroup Solutions, Experis y Right Management

Creamos la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos.

Fuimos una de las primeras 4 empresas en Argentina en obtener la Acreditación IFREI -Índice Internacional de Empresas con Responsabilidad Familiar Corporativa- otorgado por el Centro de Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School.

2014

Presentamos el portal de reclutamiento online.

2015

Cumplimos 50 años en Argentina.

hemos visto en todos los colaboradores, nos posibilita apreciar la calidez tanto personal como profesional de una organización que ya lleva 50 años en la Argentina, y que de alguna manera no por nada ha ganado un prestigio en el manejo innovador de los Recursos Humanos de este país”.

Alejandro Díaz · Director General de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América en la Argentina (AMCHAM)

“Los recursos humanos constituyen un factor determinante del desarrollo económico. En este plano, destaco el aporte de ManpowerGroup en la provisión de soluciones innovadoras para el mercado laboral, considerando a la sustentabilidad como un factor clave para sostener y afianzar las bases de negocios. Durante mi gestión como Director de la CEPAL-Naciones Unidas en Argentina, en particular impulsando las acciones del Pacto Global de la ONU; he tenido el privilegio de interactuar en acciones concretas con los equipos de ManpowerGroup. Su compromiso permanente se manifiesta en haber sido parte de la Mesa Directiva de la Red Argentina por dos periodos hasta 2011. Asimismo, su activa participación en AMCHAM, en IDEA y junto a CIPPEC, evidencia la visión y los valores que articulan su desempeño en el país. Felicitaciones a ManpowerGroup por sus logros y su compromiso en su 50° aniversario en Argentina”.

Bernardo Kosacoff · Ex Director de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) en Argentina. Miembro del Consejo Honorario del IDES (Instituto de Desarrollo Económico y Social)

“En las últimas décadas se han desarrollado muchas iniciativas internacionales para promover la instalación de criterios de sustentabilidad en las organizaciones, con particular énfasis en la divulgación de información sobre la gestión de los aspectos sociales y ambientales.

Sin duda en estos diez años ManpowerGroup Argentina se ha constituido en un referente en materia de rendición de cuentas, presentando reportes de sustentabilidad caracterizados por su exhaustividad, claridad, precisión y equilibrio. Ha sido un pionero en inclusión social, liderando el proceso de cambio cultural necesario para la aceptación y la creación de oportunidades laborales para los grupos más vulnerables. Además, se ha convertido en un actor innovador realizando procesos de adopción de herramientas de responsabilidad social y de análisis de riesgo operacional.

Éstos, entre otros observables de su accionar, permiten vislumbrar algo fundamental que particularmente quisiera destacar: el conocimiento en profundidad de los temas que hacen a la sustentabilidad y el compromiso genuino de los tomadores de decisión de la organización, materia-

lizado en las estrategias, políticas y procedimientos que dan vida a una estructura de gobernanza para la gestión de su negocio de manera sustentable. Sin duda un modelo a seguir”.

Cristina López · Presidenta Fundación El Otro. Experto ISO 26000 - Miembro del PPO SAG ISO 26000. Miembro del Comité Estratégico de Responsabilidad Social de IRAM y Secretario del Comité de estudio de Compras Sustentables ISO 20400

“En estos 10 años que han transcurrido desde su primer Reporte de Sustentabilidad, ManpowerGroup ha demostrado ser una empresa con un alto compromiso con sus clientes, con sus proveedores, con sus empleados, con sus asociados y con la comunidad. El Reporte es un fiel reflejo de su cultura y su comportamiento y símbolo de una compañía que trabaja incansablemente para brindar empleo inclusivo y de calidad. En estos 8 años trabajando junto a ella la hemos visto crecer y transitar con extremo profesionalismo y responsabilidad un camino que nos llena de orgullo y es un ejemplo dentro de la industria. Es un placer para Edelman acompañar día a día a ManpowerGroup Argentina y especialmente lo ha sido durante su 50°. Aniversario. Esperamos seguir haciéndolo por muchos años más”.

Allan McCrea Steele · Presidente y CEO Edelman Argentina. CEO Edelman Latin América

“A partir del camino compartido hasta aquí, podemos decir que ManpowerGroup, ha promovido y seguirá promoviendo métodos o procedimientos claros de confidencialidad y no discriminación, al interior de los equipos de RRHH de las empresas con las que trabaja. ManpowerGroup es una empresa que puede liderar y lidera de hecho, muchos proyectos sociales más allá de sus negocios”.

Arturo Mercado · Coordinador Iniciativa de Empresas y VIH de Fundación Huésped

“Describir a ManpowerGroup y su rol en la sustentabilidad en la Argentina es hablar de sustentabilidad en el mercado del trabajo o, como ellos mismos lo llaman, sustentabilidad del talento. ¿Por qué sustentabilidad? Porque ManpowerGroup como empresa dedicada a ser puente entre sus clientes y el mercado laboral decidió dar un paso más y ser protagonista y no sólo espectador en grandes desafíos propios del sector: concientizar y promover la inclusión, la diversidad, la no discriminación entre sus pares. Así, su papel es multiplicador. Cada organización que se suma a una buena práctica en cualquiera de estos temas representa cientos o miles de empleos sustentables.

Como periodista especializada en sustentabilidad tengo acceso todos los días a buenos ejemplos de Compañías que piensan no sólo en ser rentables, sino también en generar impacto positivo en la comunidad y ser amigables con el medio ambiente. Y ManpowerGroup fue una de las pioneras en la Argentina. Con sus prácticas hacia afuera y dando el ejemplo con su propia gestión y participación. De hecho, fue la primera empresa en tener una Directora de Sustentabilidad, puesto que es necesario para darle al tema la importancia y el rango que se merece. Y, por supuesto, un lugar en el directorio”.

Juliana Monferrán · Coordinadora periodística de la Revista Apertura y sub editora del Suplemento Socialmente Responsables de El Cronista Comercial

“Desde hace casi 10 años, ManpowerGroup es un aliado estratégico clave en nuestra estrategia de diversidad acompañándonos como “Socios en la Inclusión”. En este recorrido, nos hemos nutrido mutuamente y hemos compartido los mismos valores y objetivos en nuestras respectivas gestión de negocios orientada a la sustentabilidad. La trayectoria mantenida por ManpowerGroup muestra su consistente compromiso por los negocios éticos y sustentables y una contundente determinación en agregar valor a sus públicos de interés. Celebro esta décima edición del Reporte de Sustentabilidad y más aún la responsabilidad por la transparencia en la rendición de cuentas”.

Gastón Remy · Presidente de Dow Argentina y LATAM Región Sur

“Son pocas las veces que una organización social que ha trabajado con una empresa y deja de hacerlo sigue sintiéndose Socio. Esto es lo que le sucede a Fundación SES en su relación con ManpowerGroup. Cuando nos conocimos, allá por el 2002, comenzamos a proyectar juntos lo que sería nuestra alianza. Construimos así un espacio que ha sido puente a la inclusión, en el que trabajamos codo a codo, para formar más y mejor a los jóvenes con derechos vulnerados. Desde la Fundación, aprendimos entonces a abrir nuestra mirada al sector privado, comprender sus códigos, su visión, su interés y voluntad de ser parte de los cambios necesarios en nuestro país; para que haya más jóvenes que accedan a un empleo de calidad.

Felicitemos sinceramente y festejamos junto a ManpowerGroup, su crecimiento y trayectoria que permiten mostrar una perspectiva de avanzada, tanto en sus alianzas como en su responsabilidad. Vaya nuestro reconocimiento en todo este tiempo de trabajo arduo y de profundización del modelo a sus líderes quienes de algún modo han pue-

to el sello, por su humildad, transparencia y compromiso con la sociedad. Los sentimos cerca y estamos muy contentos por lo mucho que hay para festejar”.

Alejandra Solla · Directora Ejecutiva de Fundación SES

“Luego de más de 7 años de trabajo compartido, con mucho orgullo puedo decir que ManpowerGroup es el socio ideal para un centro de políticas públicas. Porque tiene una mirada de largo plazo en los proyectos que apoya, nos ayuda a generar evidencia relevante para poder tener una discusión de calidad sobre política pública y también nos permite articular la visión de un centro como CIPPEC con la actuación del sector privado”.

Fernando Straface · Cofundador del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) y Director Ejecutivo 2010-2015.

“Si consideramos que la plena sustentabilidad es más bien algo que nos motiva a caminar hacia un determinado horizonte, que un espacio establecido al que se puede llegar; siempre es bueno reconocer a quienes ejercen una particular influencia en la forma en que se avanza en ese derrotero colectivo hacia un tipo de mundo deseado. Existen organizaciones y empresas que, por la firme decisión de sus directivos y por la capacidad profesional de sus funcionarios y colaboradores, adoptan un rol relevante en materia de responsabilidad social y sustentabilidad. Estas, por sus acciones y trayectorias, se tornan en líderes referentes, y así son vistas como un modelo a seguir por otras que también desean adoptar un estilo de gestión orientado a la sustentabilidad. Celebramos que en estos últimos diez años, ManpowerGroup haya desempeñado un rol tan activo en ese sentido, haciendo sentir su impronta en las cuatro cuestiones fundamentales de los procesos de avance hacia la sustentabilidad: profundidad, integralidad, velocidad y coherencia. ¡Sí que vale la pena celebrar esto!”.

Luis Ulla · Fundador y actual Director de I+D del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)

Nuestras marcas...



- **Personal Eventual:** provisión de servicios de personal eventual. Contamos con las herramientas de reclutamiento más innovadoras del mercado y una amplia base de talentos con múltiples perfiles en todo el país.
- **Talent Permanent:** soluciones de selección y reclutamiento de personal permanente brindando alternativas de servicio que se ajustan a cada necesidad.
 - » Talent / Management: perfiles profesionales para cubrir posiciones estratégicas, claves para el negocio.
 - » Talent / Base: posiciones operativas, asegurando una correcta adecuación al perfil.
 - » Talent / Transition: servicios eventuales que ofrecen la posibilidad de corroborar la correcta adecuación del talento en el puesto de trabajo. En la medida en que el proceso resulta exitoso, se procede a la incorporación del / los candidatos.
- **Training & Development Center:** a través de la marca Manpower ofrecemos procesos de capacitación y desarrollo. Contamos con un sistema de entrenamiento on-line para potenciar las habilidades de las personas.
- **Servicios:** reclutamiento, entrevistas, evaluación. Tenemos una amplia oferta de servicios para reducir los tiempos y costos de la contratación de personal de nuestros clientes.
- **Tercerización:** conducimos sectores y proyectos. Seleccionamos y administramos el personal para nuestros clientes, respondiendo ante indicadores de eficiencia.
- **Consultoría:** ofrecemos una amplia gama de conocimientos especializados de consultoría. Planeamiento estratégico. Diagnóstico. Diseños de organización. Información de gestión. Evaluación de competencias. Consultoría de Recursos Humanos. Desarrollo y transición de carrera. Outplacement. Benchmarking. Administración de cambios culturales.

Especializaciones.

- Call center
- Promociones
- Hospitalidad
- Rural
- Industrial
- Administrativa



Experis es el líder global en reclutamiento profesional, proveyendo a sus clientes el talento que necesitan para hacer crecer sus negocios. Se especializa en soluciones por proyecto para iniciativas críticas con el objetivo de ayudar a los clientes a acelerar su crecimiento –on site, off site u offshore.

Nuestro objetivo es ser reconocidos como las mejores opciones en el mercado de proveedores de soluciones laborales para el sector IT, identificándonos como una empresa de nicho, especializada en el rubro de tecnología.



Right Management ofrece servicios integrales de consultoría para el desarrollo e implementación de soluciones de recursos humanos, alineando las estrategias al plan de negocios del cliente. Aborda cinco áreas clave: Evaluación del Talento; Desarrollo del Liderazgo; Efectividad Organizacional; Compromiso de las Personas; Transición de Carrera y Outplacement.



ManpowerGroup Solutions es proveedor global de soluciones a medida para la fuerza laboral: tercerizaciones de servicios gerenciales y soluciones de talentos más allá de las fronteras.

En Argentina el foco de las prestaciones ha estado en los servicios de:

- Tercerización basada en talento (TBO – Talent Based Outsourcing). Brindamos soluciones outsourcing bajo nuestras especialidades en Contact Center, Equipos Comerciales, Trabajos de Procesos y Reprocesos.
- Gerenciamiento de servicios de proveedores de Recursos Humanos (MSP – Managed Service Provider).
- Servicios de Payroll (Tercerización de la liquidación de nómina).

... y la Sustentabilidad del Talento

Experis

A través de Experis, contribuimos al crecimiento de corto plazo de una empresa cliente dedicada al manejo de grandes caudales de información comercial. Parte de este desafío implicó cubrir búsquedas masivas de posiciones críticas (analistas funcionales, consultores y programadores SQL, desarrolladores y soporte IT) en el término de cuatro meses.

En el desarrollo de este proyecto específico, la compañía no sólo trabajó como aliado en la búsqueda del talento requerido, sino que también fue socio estratégico en la creación de escuelas de capacitación destinadas a formar a los profesionales que serían seleccionados para cubrir las vacantes. La formación se centró en una base de datos de la compañía cliente, que posteriormente los candidatos seleccionados deberían manejar, y fueron capacitados entre 20 y 30 personas a través de esta modalidad.

Buscamos conectar a las personas con trabajo significativo, ayudándoles a cambiar su vida. En esta oportunidad la acción contó con la incorporación efectiva al staff de uno de los participantes de nuestro programa de inclusión laboral Oportunidades para Todos, que está orientado a las personas con discapacidad.

Manpower

Luego de haber atravesado por un proceso de licitación pública abierta, uno de los grandes desafíos de 2015 para nuestra marca Manpower estuvo dado por la participación en la provisión de personal para las distintas instancias de procesamiento de datos de las elecciones presidenciales. La cobertura implicó la búsqueda, evaluación y selección de posiciones de soporte operativo (data entries y backups) en dos etapas que significaron más de 2.700 puestos de trabajo.

Gracias a la intervención de la sucursal especializada en perfiles administrativos, el valor agregado por la compañía residió en las instancias de evaluación de los candidatos, cuyo fin fue proveer el mejor talento para el desarrollo de las tareas requeridas.

Este proceso, además del desafío que representó para la compañía por la masividad y la velocidad de respuesta necesaria; nos permitió explorar fuentes de talento desaprovechadas en la búsqueda de aquellas personas que poseían las habilidades requeridas. En este sentido, pudimos apalancarnos en nuestro programa de inclusión laboral Oportunidades para Todos, y logramos incluir más de 75 personas con discapacidad auditiva al staff seleccionado.

Right Management

Right Management es una marca que presta servicios de consultoría para el desarrollo de carrera y la gestión del talento. Como parte de este abanico de soluciones, ofrece procesos de Outplacement, a través del cual una organización acompaña a una persona en momentos de transición de carrera.

Uno de los casos para dar cuenta del positivo impacto de este tipo de acciones ha sido el de una persona que, luego de más de 20 años en una posición gerencial en una empresa cliente, se enfrentó al desafío de redireccionar su carrera.

A través de una serie de encuentros con consultores especializados, el asesorado realizó un paralelo entre la transición de su carrera y un plan de vuelo. El inicio del proceso fue vivido como un aterrizaje forzoso, con varias situaciones de turbulencia producto del mercado global y local. En esta etapa, sus mejores aprendizajes fueron dejarse ayudar, comenzar a conocerse uno mismo, aceptar el cambio, adecuarse a una nueva rutina y etapa. Luego de descubrir su nuevo objetivo profesional, llegó la etapa de carreteo, y comenzó a establecer expectativas y explorar un espectro de posibilidades que hasta el momento no había visualizado. Por último, llegó el momento del despegue y la aceleración, que coincidió con el start-up de un proyecto propio relacionado con la Consultoría, en el que el relacionamiento y networking con contactos personales y profesionales fueron clave.

ManpowerGroup Solutions

La tercerización de procesos permite a las organizaciones optimizar la calidad de su producción y ampliar el alcance o cobertura de sus prestaciones. Este tipo de soluciones fue ofrecido a una empresa cliente dedicada a productos de consumo masivo a fin de cubrir picos de demanda que se presentaron en fechas especiales: a partir del trabajo conjunto y el análisis de los profesionales de ManpowerGroup Solutions, se acompañó al cliente en el ciclo completo del empleo; permitiendo a la compañía enfocarse en su actividad principal, dejando la evaluación, selección y provisión del talento -así como también la ejecución de las actividades de cada campaña específica (traslado de personal, armado de stands, control de stock, entre otros)- en manos de expertos.

De este modo, con flexibilidad y eficiencia, se cubrieron cientos de puestos eventuales que contaron además con la participación de personas con discapacidad provenientes de nuestro programa de inclusión laboral "Oportunidades para Todos".

01

Alcance y proceso de selección de contenidos

ODS

12

El Reporte de Sustentabilidad 2015 de ManpowerGroup Argentina es nuestra 10^o edición. En él comunicamos nuestro desempeño en materia de gestión de sustentabilidad; presentando todas las acciones, programas e iniciativas que realizamos, en alianza con diferentes actores, que generan un impacto social y ambiental en nuestras comunidades. A su vez, para mostrar la evolución en nuestra gestión, incluimos resultados de años anteriores.

Para el proceso de elaboración del Reporte utilizamos la Guía G4 de la Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative - GRI¹), alcanzando la opción exhaustiva “de conformidad” con la Guía; la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social² como herramienta de diagnóstico y base para la construcción de la estructura del Reporte; y el estándar AA1000SES, desarrollado por AccountAbility³. Este documento es también nuestra Comunicación sobre el Progreso 2015, en donde damos cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas⁴ a partir de la conexión con los indicadores GRI.

Como novedad, este año incluimos una mención sobre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados en septiembre de 2015. En este documento comunicamos cuáles son los ODS relevantes para nuestra Compañía, en base a un taller interno y al análisis del Comité de Dirección, y cuáles se relacionan con las acciones, programas e iniciativas que venimos desarrollando y que publicamos en este Reporte.

Por su parte, para la selección de contenidos del Reporte en relación a los indicadores GRI a incluir, realizamos en 2015 un Análisis de Materialidad⁵ con la participación del Grupo Operativo, representantes de todas las áreas de la empresa, responsables del relevamiento de la información para el Reporte; y 42 personas representantes de nuestros grupos de interés: empleados, clientes, organizaciones aliadas, referentes de RSE, sector público, academia y proveedores a través de dos diálogos presenciales.

Como resultado de este análisis, definimos los temas estratégicos para nuestra Compañía en materia de sustentabilidad y los indicadores GRI respondidos en la Tabla de Contenidos al final del documento.

Como novedad, este año incluimos una mención sobre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados en septiembre de 2015. En este documento comunicamos cuáles son los ODS relevantes para nuestra Compañía





Grupo Operativo del Reporte de Sustentabilidad 2015 de ManpowerGroup Argentina.

“Como IARSE, pudimos acompañar a ManpowerGroup en los primeros seminarios de sensibilización sobre sustentabilidad dirigidos a su público interno y los clientes, en las diferentes sedes regionales de la empresa en Argentina. Observamos de cerca los avances de la firma en incorporar la Responsabilidad Social como un área estratégica, y alinear sus acciones y programas en la materia al core business del negocio.

Hoy celebramos la presentación de este 10^{mo} Reporte de Sustentabilidad: indudablemente, rinde cuentas del ca-

mino recorrido y el compromiso asumido durante estos años por instituir y consolidar una gestión sustentable del negocio con los múltiples stakeholders de Manpower-Group.

En este 50° aniversario de las operaciones de Manpower-Group en el país, desde el IARSE los invitamos a ahondar su huella responsable para colaborar en la construcción de una Argentina más justa y sustentable para todos”.

Alejandro Roca · Director Ejecutivo del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IAR-SE)



Proceso de selección de contenidos del Reporte de Sustentabilidad 2015

ETAPA	Identificación	Priorización	Validación																																																																																																									
EJERCICIO	Identificamos los aspectos a analizar sin importar si el impacto ocurre dentro o fuera de la organización.	Selección de los aspectos materiales de la Guía G4 para la gestión de sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina.	Aval del Comité de Dirección para garantizar que el Reporte tenga los asuntos materiales seleccionados y que éstos sean los temas estratégicos para la gestión de sustentabilidad de la compañía.																																																																																																									
HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos del Reporte de Sustentabilidad de Manpower-Group Argentina • Los aspectos planteados por GRI para la elaboración de su Guía G4 según cada categoría. • Tabla de relacionamiento: tabla que conecta los aspectos de la Guía G4 de GRI con los temas relevantes seleccionados por los grupos de interés de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la identificación: Tabla de relacionamiento entre los aspectos de la Guía G4 de GRI con los temas relevantes seleccionados por los grupos de interés de la empresa. • Guía G4 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI). • Diálogo con grupos de interés presencial bajo el estándar AA1000SES. • Trabajo con el Grupo Operativo durante todo el proceso. • Jornada de lanzamiento del Reporte con el Comité de Dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la priorización: listado de aspectos GRI materiales seleccionados a partir de un gráfico de doble entrada. • Presentación al Comité de Dirección. 																																																																																																									
RESULTADO	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="194 1169 603 1249">Aspectos de GRI</th> <th data-bbox="603 1169 730 1249">Valoración Interna</th> <th data-bbox="730 1169 858 1249">Valoración Externa</th> <th data-bbox="858 1169 992 1249">Valoración General⁶</th> <th data-bbox="992 1169 1120 1249">Temas materiales</th> <th data-bbox="1120 1169 1369 1249">Alcance de grupos de interés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="194 1249 603 1415">EC Desempeño Económico</td> <td data-bbox="603 1249 730 1317">2.85</td> <td data-bbox="730 1249 858 1317">3.50</td> <td data-bbox="858 1249 992 1317">3.17</td> <td data-bbox="992 1249 1120 1317">Material</td> <td data-bbox="1120 1249 1369 1317">Accionistas / Sociedad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1317 603 1350">EC Presencia en el Mercado</td> <td data-bbox="603 1317 730 1350">3.08</td> <td data-bbox="730 1317 858 1350">3.48</td> <td data-bbox="858 1317 992 1350">3.28</td> <td data-bbox="992 1317 1120 1350">Material</td> <td data-bbox="1120 1317 1369 1350">Accionistas / Sociedad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1350 603 1384">EC Impactos Económicos Indirectos</td> <td data-bbox="603 1350 730 1384">2.54</td> <td data-bbox="730 1350 858 1384">2.92</td> <td data-bbox="858 1350 992 1384">2.73</td> <td data-bbox="992 1350 1120 1384"></td> <td data-bbox="1120 1350 1369 1384"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1384 603 1415">EC Prácticas de Contratación</td> <td data-bbox="603 1384 730 1415">2.31</td> <td data-bbox="730 1384 858 1415">3.06</td> <td data-bbox="858 1384 992 1415">2.68</td> <td data-bbox="992 1384 1120 1415"></td> <td data-bbox="1120 1384 1369 1415"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1415 603 1449">EN Materiales</td> <td data-bbox="603 1415 730 1449">2.15</td> <td data-bbox="730 1415 858 1449">2.70</td> <td data-bbox="858 1415 992 1449">2.43</td> <td data-bbox="992 1415 1120 1449"></td> <td data-bbox="1120 1415 1369 1449"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1449 603 1482">EN Energía</td> <td data-bbox="603 1449 730 1482">2.54</td> <td data-bbox="730 1449 858 1482">2.90</td> <td data-bbox="858 1449 992 1482">2.72</td> <td data-bbox="992 1449 1120 1482">Material</td> <td data-bbox="1120 1449 1369 1482">Sociedad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1482 603 1516">EN Agua</td> <td data-bbox="603 1482 730 1516">1.92</td> <td data-bbox="730 1482 858 1516">2.53</td> <td data-bbox="858 1482 992 1516">2.23</td> <td data-bbox="992 1482 1120 1516"></td> <td data-bbox="1120 1482 1369 1516"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1516 603 1550">EN Biodiversidad</td> <td data-bbox="603 1516 730 1550">1.46</td> <td data-bbox="730 1516 858 1550">2.24</td> <td data-bbox="858 1516 992 1550">1.85</td> <td data-bbox="992 1516 1120 1550"></td> <td data-bbox="1120 1516 1369 1550"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1550 603 1583">EN Emisiones</td> <td data-bbox="603 1550 730 1583">1.62</td> <td data-bbox="730 1550 858 1583">1.95</td> <td data-bbox="858 1550 992 1583">1.79</td> <td data-bbox="992 1550 1120 1583">Material</td> <td data-bbox="1120 1550 1369 1583">Sociedad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1583 603 1617">EN Efluentes y residuos</td> <td data-bbox="603 1583 730 1617">1.46</td> <td data-bbox="730 1583 858 1617">2.30</td> <td data-bbox="858 1583 992 1617">1.88</td> <td data-bbox="992 1583 1120 1617"></td> <td data-bbox="1120 1583 1369 1617"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1617 603 1650">EN Productos y servicios</td> <td data-bbox="603 1617 730 1650">1.69</td> <td data-bbox="730 1617 858 1650">2.45</td> <td data-bbox="858 1617 992 1650">2.07</td> <td data-bbox="992 1617 1120 1650"></td> <td data-bbox="1120 1617 1369 1650"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1650 603 1684">EN Cumplimiento normativo</td> <td data-bbox="603 1650 730 1684">2.38</td> <td data-bbox="730 1650 858 1684">3.34</td> <td data-bbox="858 1650 992 1684">2.86</td> <td data-bbox="992 1650 1120 1684"></td> <td data-bbox="1120 1650 1369 1684"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1684 603 1718">EN Transporte</td> <td data-bbox="603 1684 730 1718">2.00</td> <td data-bbox="730 1684 858 1718">2.63</td> <td data-bbox="858 1684 992 1718">2.32</td> <td data-bbox="992 1684 1120 1718"></td> <td data-bbox="1120 1684 1369 1718"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1718 603 1751">EN General</td> <td data-bbox="603 1718 730 1751">2.15</td> <td data-bbox="730 1718 858 1751">2.30</td> <td data-bbox="858 1718 992 1751">2.23</td> <td data-bbox="992 1718 1120 1751"></td> <td data-bbox="1120 1718 1369 1751"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1751 603 1796">EN Evaluación Ambiental de Proveedores</td> <td data-bbox="603 1751 730 1796">2.23</td> <td data-bbox="730 1751 858 1796">2.55</td> <td data-bbox="858 1751 992 1796">2.39</td> <td data-bbox="992 1751 1120 1796"></td> <td data-bbox="1120 1751 1369 1796"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="194 1796 603 1841">EN Mecanismos de reclamos sobre impactos ambientales</td> <td data-bbox="603 1796 730 1841">1.62</td> <td data-bbox="730 1796 858 1841">1.95</td> <td data-bbox="858 1796 992 1841">1.78</td> <td data-bbox="992 1796 1120 1841"></td> <td data-bbox="1120 1796 1369 1841"></td> </tr> </tbody> </table>	Aspectos de GRI	Valoración Interna	Valoración Externa	Valoración General ⁶	Temas materiales	Alcance de grupos de interés	EC Desempeño Económico	2.85	3.50	3.17	Material	Accionistas / Sociedad	EC Presencia en el Mercado	3.08	3.48	3.28	Material	Accionistas / Sociedad	EC Impactos Económicos Indirectos	2.54	2.92	2.73			EC Prácticas de Contratación	2.31	3.06	2.68			EN Materiales	2.15	2.70	2.43			EN Energía	2.54	2.90	2.72	Material	Sociedad	EN Agua	1.92	2.53	2.23			EN Biodiversidad	1.46	2.24	1.85			EN Emisiones	1.62	1.95	1.79	Material	Sociedad	EN Efluentes y residuos	1.46	2.30	1.88			EN Productos y servicios	1.69	2.45	2.07			EN Cumplimiento normativo	2.38	3.34	2.86			EN Transporte	2.00	2.63	2.32			EN General	2.15	2.30	2.23			EN Evaluación Ambiental de Proveedores	2.23	2.55	2.39			EN Mecanismos de reclamos sobre impactos ambientales	1.62	1.95	1.78			Valoración Interna	Valoración Externa	Valoración General ⁶	Temas materiales	Alcance de grupos de interés
Aspectos de GRI	Valoración Interna	Valoración Externa	Valoración General ⁶	Temas materiales	Alcance de grupos de interés																																																																																																							
EC Desempeño Económico	2.85	3.50	3.17	Material	Accionistas / Sociedad																																																																																																							
EC Presencia en el Mercado	3.08	3.48	3.28	Material	Accionistas / Sociedad																																																																																																							
EC Impactos Económicos Indirectos	2.54	2.92	2.73																																																																																																									
EC Prácticas de Contratación	2.31	3.06	2.68																																																																																																									
EN Materiales	2.15	2.70	2.43																																																																																																									
EN Energía	2.54	2.90	2.72	Material	Sociedad																																																																																																							
EN Agua	1.92	2.53	2.23																																																																																																									
EN Biodiversidad	1.46	2.24	1.85																																																																																																									
EN Emisiones	1.62	1.95	1.79	Material	Sociedad																																																																																																							
EN Efluentes y residuos	1.46	2.30	1.88																																																																																																									
EN Productos y servicios	1.69	2.45	2.07																																																																																																									
EN Cumplimiento normativo	2.38	3.34	2.86																																																																																																									
EN Transporte	2.00	2.63	2.32																																																																																																									
EN General	2.15	2.30	2.23																																																																																																									
EN Evaluación Ambiental de Proveedores	2.23	2.55	2.39																																																																																																									
EN Mecanismos de reclamos sobre impactos ambientales	1.62	1.95	1.78																																																																																																									

RESULTADO	Aspectos de GRI	Valoración	Valoración	Valoración	Temas materiales	Alcance de grupos de interés
		Interna	Externa	General ⁶		
LA	Empleo	3.54	3.82	3.68	Material	Empleados
	Relaciones Empresa/Trabajadores	3.15	3.42	3.29	Material	Empleados
	Salud y Seguridad Ocupacional	3.46	3.68	3.57	Material	Empleados / Sociedad
	Formación y Educación	3.69	3.74	3.72	Material	Empleados
	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	3.69	3.68	3.69	Material	Empleados
	Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres	3.69	3.68	3.69	Material	Empleados
	Evaluación de Proveedores sobre Prácticas Laborales	3.00	3.37	3.18	Material	Proveedores
	Mecanismos de Reclamos sobre Prácticas Laborales	3.08	3.30	3.19	Material	Sociedad
	HR	Inversión	3.31	3.02	3.17	Material
No discriminación		3.69	3.72	3.71	Material	Empleados / Sociedad
Libertad de Asociación y Convenios Colectivos		2.77	3.28	3.03	Material	Empleados / Proveedores / Sociedad
Explotación Infantil		3.77	3.82	3.80	Material	Empleados / Proveedores / Sociedad
Trabajos Forzados u obligatorios		3.69	3.80	3.75	Material	Empleados / Proveedores / Sociedad
Prácticas de Seguridad		2.62	3.20	2.91		
Derechos de los indígenas		2.31	2.85	2.58		
Evaluación		2.62	2.82	2.72		
Evaluación de Proveedores sobre Derechos Humanos		2.46	2.70	2.58		
Mecanismos de Reclamos sobre Derechos Humanos		2.54	2.73	2.63		
SO	Comunidades Locales	3.00	3.03	3.02	Material	Sociedad
	Anti-corrupción	3.15	2.99	3.07	Material	Empleados / Sociedad
	Política Pública	2.69	3.07	2.88		
	Comportamiento de competencia desleal	3.08	3.04	3.06	Material	Sociedad
	Cumplimiento normativo	3.31	3.34	3.33	Material	Sociedad
	Evaluación de Proveedores de impactos en la sociedad	2.46	2.88	2.67		
	Mecanismos de Reclamos sobre impactos en la sociedad	2.54	2.62	2.58		
PR	Salud y Seguridad de Clientes	3.15	3.20	3.18	Material	Clientes / Asociados
	Etiquetado de Productos y Servicios	1.46	2.19	1.82		
	Comunicaciones de marketing	2.31	2.65	2.48		
	Privacidad del Cliente	3.00	3.35	3.17	Material	Clientes / Asociados
	Cumplimiento normativo	3.23	3.30	3.27	Material	Sociedad

6. Resultado del promedio entre la valoración de la compañía y los grupos de interés.

02

Nuestra empresa



1.581
clientes



34.002
asociados



475
empleados



5.875 horas
de capacitación a empleados



124 millones
de pesos en sueldos



31 millones
de pesos en
cargas sociales



1.966
proveedores



278 millones
de pesos en pago
a proveedores

Resultados financieros (en millones de pesos)	2014	2015
Activos	526,2	677,0
Ventas totales	1.662,3	2,347,6
Gastos de Administración y Comerciales	199,4	266,4
Gastos Publicidad	1,5	2,9
Resultado Neto	4,5	32,6
Capital Social	69,8	63,6
Patrimonio Neto	156,4	156,0
Total Impuestos	395,7	527,7



25%

proveedores pertenecen a economías regionales



6.063.500 pesos

de inversión en sustentabilidad



31.993 pesos

en inversión en horas de voluntariado



70.000 pesos
en donaciones totales



4.504 kilos
de papel reciclado



35
tóners reciclados



34%
de tóners utilizados que son reciclados

Principios que nos definen

VISIÓN

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

CREDO

Nosotros potenciamos el mundo del trabajo

Cuando nuestro profundo entendimiento del potencial humano se conecta con los objetivos de los negocios, se crea una fuerza dinámica.

- Fuerza que impulsa a las organizaciones hacia el futuro
- Fuerza que acelera el éxito personal
- Fuerza que construye comunidades más sostenibles

Nosotros generamos este tipo de fuerza conectando la visión de los clientes y la motivación de las personas con el presente y el futuro del Mundo del Trabajo.

Combinamos el conocimiento local con un alcance global, para dar a las organizaciones alrededor del mundo

acceso y habilidad para capitalizar oportunidades inadvertidas.

Como consultores confiables cultivamos nuestra relación con todos los que trabajamos, porque su éxito conduce a nuestro éxito.

Por esta razón, creamos soluciones de alto valor con el fin de incrementar la competitividad de las empresas y de las personas a las que brindamos nuestros servicios, para que logren más de lo que imaginaron.

Y al crear estas poderosas conexiones, ayudamos a potenciar el Mundo del Trabajo.

Nuestros valores

Gente

Nos importa la gente y el papel que tiene el trabajo en sus vidas, respetamos a las personas como individuos, confiamos en ellas y las apoyamos ayudándolas a lograr sus metas en el trabajo y en la vida.

Conocimiento

Compartimos nuestro conocimiento y recursos, para que todos entiendan lo que es importante en el presente y en el futuro del mundo del trabajo, y sepan cómo reaccionar de la mejor manera.

Innovación

Lideramos el mundo del trabajo, nos atrevemos a innovar, ser pioneros y evolucionar.

Los atributos de marca

Incluyentes

Somos para todos, en todos los niveles.

Confiables

Estamos comprometidos para hacer lo correcto.

Atractivos

La gente está interesada en lo que decimos y hacemos.

Visionarios

Nos anticipamos al futuro.

Innovadores

Tenemos una perspectiva diferente de las cosas.

Expertos

Somos la fuente reconocida de opiniones y mejores prácticas.

Estándares de negocio

Partiendo de nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, de nuestros valores y trayectoria como una empresa confiable, íntegra y responsable; tenemos formalizados nuestros Estándares de Negocio, a fin de que la cultura corporativa se vea reflejada en el día a día de nuestra gestión. Se trata de una serie de principios irrenunciables en todos los ámbitos en los que actuamos, en los que se enmarcan nuestras políticas y procesos, así como también la forma de gestionar nuestros negocios.

Incluyen el cumplimiento de la ley, aspectos relacionados con el proceso de gestión de personas, transparencia y confiabilidad, trabajo infantil y adolescente, remuneraciones, y trabajadores migrantes, entre otros.

CUMPLIMIENTO A LA LEY

Nuestras políticas y procedimientos garantizan que ManpowerGroup cumpla con la legislación vigente. Frente a una duda o controversia respecto a la forma de desarrollar un servicio, ayudamos a nuestros clientes a priorizar el cumplimiento de la ley.

TRANSPARENCIA

Evitamos cualquier acto de corrupción en nuestros vínculos con clientes, proveedores, organismos gubernamentales o sindicales. Evitamos situaciones de conflicto de intereses. Bajo ningún concepto requerimos a un candidato o asociado el pago de sumas de dinero.

PROVEEDORES

Nos aseguramos que nuestros proveedores comprendan y adhieran a nuestro Código de Conducta y Estándares de Negocio, al mismo tiempo que reciben un pago justo y según los tiempos acordados durante su contratación.

DERECHOS DE LOS ASOCIADOS

Garantizamos el respeto a los derechos de los candidatos y asociados, particularmente el derecho a recibir una adecuada información respecto de sus condiciones laborales, derecho a la libertad ambulatoria, derecho a la intimidad, derecho de asociación colectiva, derecho a un trato no discriminatorio; como así también cualquier otro derecho legalmente vigente.

REGISTRACIÓN LABORAL Y REMUNERACIÓN DEL PERSONAL

Nos aseguramos que nuestro personal sea adecuadamente registrado y que disponga de su remuneración en el momento en que se debe efectuar el pago según lo establecido por la ley. Evitamos cualquier situación que pueda ser considerada como pago no registrado.

TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

ManpowerGroup no contrata menores de 18 años. No aceptamos la presencia de niños o adolescentes en los establecimientos donde se prestan tareas -salvo en aquellos casos en que exista una infraestructura habilitada a tales efectos, como por ejemplo guarderías.

NEGOCIACIONES COMERCIALES

En todas nuestras negociaciones comerciales informamos a nuestros clientes cuál será el alcance del servicio, así como las responsabilidades y obligaciones que esperamos asuma cada parte. Cumplimos con la política de la compañía en materia de formalización de relaciones comerciales.

SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos interesamos por la salud, dignidad e integridad de nuestro personal. Nos aseguramos que los espacios de trabajo cumplan con todas las exigencias en materia de seguridad e higiene. Garantizamos que nuestro personal reciba capacitación en materia de seguridad e higiene y utilice los elementos de protección personal adecuados para la realización de sus tareas.

03

Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés

Buscamos estar cerca de nuestros públicos para conocer sus inquietudes y expectativas, y así poder fomentar relaciones de largo plazo. Es por eso que identificamos nuestros grupos de interés, mapeando en detalle sus perfiles, entorno y vínculo con nuestro negocio.

Con ellos desarrollamos canales de comunicación a la medida de cada perfil entre los que se destacan encuestas y estudios de satisfacción, espacios de diálogo presenciales, las redes sociales y el intercambio permanente con cada uno.

EMPLEADOS

Todos los colaboradores de ManpowerGroup Argentina.



93,2%

de los colaboradores participaron de la Encuesta de Clima que se realiza a nivel mundial.

ASOCIADOS

Personas que trabajan para nuestros clientes.



+16.000

asociados registrados en nuestro renovado portal "Comunidad ManpowerGroup".

CANDIDATOS

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



826

candidatos de grupos vulnerables participaron de nuestros talleres dentro de la Escuela de Formación Laboral en 2015.

PROVEEDORES

Conjunto de empresas que nos proporcionan bienes y servicios para que podamos cumplir con nuestras actividades.



29

empresas proveedoras nos transmitieron sus expectativas en un diálogo presencial.

CLIENTES

Empresas y organizaciones a las cuales brindamos o brindaríamos servicios y soluciones para el mercado laboral.

 +175

empresas fueron reconocidas como "Socias en la Inclusión" por lograr oportunidades de empleo para los participantes de nuestros programas desde 2008.

ORGANIZACIONES EDUCATIVAS Y DE SOC. CIVIL, CÁMARAS, ASOCIACIONES Y REDES DE EMPRESAS

Instituciones y organizaciones con las que desarrollamos vínculos de cooperación en relación al mundo del trabajo.

 +40

son nuestros aliados estratégicos, con quienes elevamos el impacto y alcance de las acciones que realizamos.

COMUNIDAD

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



13%

de nuestros empleados realizan acciones de voluntariado.

GOBIERNO

Instituciones gubernamentales de nivel nacional, provincial y municipal, considerando los tres poderes constituidos.

Organismos de control y fiscalización; áreas de gestión con los que desarrollamos iniciativas en común con un fin social.

 +10

instancias de articulación con organismos del Estado para contribuir con la gestión de políticas públicas.

SINDICATOS

Organizaciones representativas de trabajadores por rama de actividad.



101

convenios colectivos con los cuales tenemos relación a través de nuestros asociados.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Medios de comunicación de interés general, o especializados en negocios.



En 2015 tuvimos 700 repercusiones en medios de comunicación relativas a nuestro conocimiento sobre el del mundo del trabajo, tendencias, desafíos y caminos de respuesta.

En 2015, motivados por el 50° aniversario de la compañía, creamos un blog www.blogmanpowergroup.com.ar con información sobre nuestra historia, hitos del negocio y algunos testimonios de nuestros públicos clave.

04

La sustentabilidad como eje en nuestra gestión

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, podemos afirmar que hemos acompañado de manera consistente la Evolución del Talento en el mercado local, sosteniendo en nuestros pilares de sustentabilidad, los fundamentos para una gestión ética, responsable y comprometida con los estándares más altos de conducta corporativa.

La evolución del talento

En ManpowerGroup, basamos nuestra gestión en la prestación de servicios con pleno compromiso por las personas y su bienestar; y trabajamos para que nuestro vínculo con clientes, empleados, socios comerciales, proveedores, entidades gubernamentales y comunidades, sea cercano y sustentable.

En 2011, ManpowerGroup presentó en el Foro Económico Mundial de Davos, en Suiza, el concepto de que una nueva era avanzaba sobre el mundo: la “Era del Potencial Humano” o “Talentismo”; dando cuenta que el talento humano es quien agrega el valor que antes tenía el capital como motor del éxito empresarial. El talento se está convirtiendo en el principal diferenciador competitivo y el desafío hoy para las organizaciones está en crear las condiciones para que las personas puedan liberar todo su potencial. Es así que nuestro negocio se basa en la Sustentabilidad del Talento para el bien de las empresas, comunidades y personas.

El desafío hoy para las organizaciones está en crear las condiciones para que las personas puedan liberar todo su potencial

Los tres aspectos de la Sustentabilidad del Talento:

Agilidad de la fuerza laboral: implica dotar de velocidad, innovación, productividad y flexibilidad a través de estrategias de fuerza de trabajo flexible y de modelos organizacionales.

Empleabilidad de la fuerza laboral: implica ayudar a identificar fuentes de talento sin explorar o desaprovechadas (personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores, personas desempleadas por largo tiempo, etc.), y contribuir a proporcionarles formación, habilidades, programas de desarrollo de liderazgo e incluso facilitar las transiciones de carrera.

Vitalidad de la fuerza laboral: implica apoyar iniciativas tales como la lucha contra la corrupción, el trabajo justo, el respeto por los derechos humanos, los esfuerzos en materia de diversidad y el compromiso y la promoción de la salud y el bienestar de las personas.

Pilares de acción en Sustentabilidad

Gobierno Corporativo	Social	Medioambiente
Buscamos ser un buen ciudadano corporativo	Nos importan las personas y el rol que el trabajo tiene en sus vidas	Un medioambiente sustentable provee mayores oportunidades en el mundo del trabajo
<p>Somos una organización basada en una misión con valores compartidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gente • Innovación • Conocimiento <p>Demostramos prácticas de negocio responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éticas • Efectivas • Rentables <p>Proveemos liderazgo con intención y ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gobierno corporativo • Inclusión • Transparencia <p>Evaluamos y administramos el riesgo responsablemente.</p>	<p>Lideramos el desarrollo de la fuerza laboral con un especial foco en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos en desventaja: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores y desempleados por largo tiempo. • Personas inmigrantes, refugiadas y víctimas de trata de personas. • Víctimas de desastres naturales: promoviendo su recuperación a través del trabajo. <p>Promovemos el desarrollo del voluntariado corporativo y su capacitación.</p>	<p>Como administradores de recursos naturales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñamos mejores prácticas bajo el principio de: reducción, reutilización, reciclado. • Nos anticipamos y respondemos a los roles/habilidades que el mercado laboral requerirá para la gestión ambiental.

Diversidad e inclusión en el mundo del empleo

Fortalecemos la diversidad de las comunidades en las que operamos, mejorando la empleabilidad de diferentes colectivos en desventaja. A su vez, contribuimos a generar oportunidades para que todos puedan ser parte de la fuerza laboral, sin importar sus características físicas, mentales, sociales o contextos culturales; y valorando a la persona por sus capacidades, competencias, habilidades y conocimientos relevantes para el desempeño en su puesto de trabajo.

A través de nuestra iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”, invitamos a nuestros clientes a crear valor social compartido, evaluando cuál es el mejor candidato para un puesto no solo por perfil, sino también considerando la posibilidad de comprometerse activamente promoviendo la inclusión y la diversidad en su empresa. Así, damos oportunidades laborales a diferentes grupos en desventaja: personas con disca-

pacidad, jóvenes de bajos recursos, personas refugiadas, mujeres en proceso de reinserción laboral y personas mayores de 45 años⁷.

Los seis programas de inclusión laboral que desarrollamos son:

- Oportunidades para Todos
- Juntos por los Jóvenes
- Sin Fronteras
- La Mujer en la Empresa Contemporánea
- Mayores Talentos. Valorando la experiencia
- Entrelazados, comprometidos con la diversidad y el trabajo

En 2015, en el marco de las celebraciones por el 50° aniversario de ManpowerGroup en Argentina, reconocimos a Unilever por ser nuestro Socio en la Inclusión durante to-

dos los años en los que desarrollamos la iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”.

Desde 2008, hemos reconocido a +175 empresas y 109 sucursales y colaboradores de la compañía por lograr oportunidades de empleo para los participantes de nuestros programas.

Además, desde la Consultoría en Diversidad e Inclusión acompañamos y asesoramos a las empresas cliente en su acercamiento a la diversidad en el ámbito laboral. Esto incluye desde el análisis de la cultura corporativa y el entorno de trabajo, capacitación, desarrollo de propuestas tales como la adecuación a un puesto de trabajo hasta el servicio de outplacement.

Organizamos encuentros de concientización en donde promovemos la inclusión laboral, buscando que las empresas gestionen de manera más eficiente la diversidad como factor de competitividad.

con el fin de que las empresas trabajen de manera segura, justa y sin discriminación en cuanto a la contratación, brindando oportunidades de progreso e impidiendo el trabajo forzoso e infantil.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En septiembre de 2015, los Estados miembro de la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU), aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 objetivos para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

En ManpowerGroup Argentina estamos comprometidos con la nueva agenda global para el desarrollo sostenible. En este sentido, como primera instancia el equipo de trabajo de la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos realizó -a fin de año- un taller interno para conocer en profundidad los ODS con sus respectivas metas, y analizar cuáles son relevantes para la Compañía según el sector, los intereses de los públicos clave y el contexto local⁸.

Además, y como una primera aproximación para presentar nuestro compromiso con los ODS, dentro de este Reporte fuimos identificando las acciones que realizamos durante 2015 que dan cuenta de uno o más objetivos planteados en la Agenda 2030. De esta forma, mostramos cómo nos alineamos a estas nuevas metas a través de nuestra gestión. Debemos también destacar que sien-

Rechazo a prácticas de empleo abusivas

ODS

8

Como parte de nuestra gestión, trabajamos para generar conciencia sobre el respeto por el trabajo digno como un derecho humano fundamental y el rechazo a las prácticas abusivas de empleo tales como la trata de personas, trabajo infantil, salarios por debajo de la ley, explotación de personas y condiciones de trabajo riesgosas.

Estas acciones las realizamos a través de alianzas con clientes, proveedores y organizaciones globales y locales

Espacios de gestión Alianzas estratégicas



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.

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

Firma de carta de intención con la Dirección Nacional de la Juventud para mejorar la empleabilidad de jóvenes en desventaja.

2004

Adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas e incorporación en la Red de Empresas local, luego de ser parte del Grupo Promotor. Miembros de Mesa Directiva y Secretaría Ejecutiva por dos períodos hasta 2011.

Incorporación en instancias fundacionales al Club de Empresas Comprometidas (CEC) con la Discapacidad.

2007

Incorporación como empresa fundadora a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

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

Ingreso al Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).

do miembros del Pacto Global de Naciones Unidas desde 2004, apoyamos y contribuimos a la consecución de los ocho Objetivos del Milenio a través del seguimiento de los 10 principios del Pacto; dando cuenta, de esta forma, de una relación de largo plazo con la gestión responsable del negocio.

Reconocimientos

Teniendo una arraigada tradición de integridad, en Argentina nuestros esfuerzos por ser socialmente responsables en todos los aspectos de nuestro negocio han sido reconocidos en los últimos años, a través de las siguientes distinciones:

Premio Ciudadanía Empresaria - Ranking Gestión Integral orientada a la Sustentabilidad AMCHAM (2009 - 2015): por siete años consecutivos formamos parte de las 10 empresas más sustentables del país reconocidas por la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la Argentina.

Ranking MERCOSUR (2013-2014-2015): somos la única empresa de gestión de recursos humanos reconocida y N° 1 (2013-2014) y N° 3 (2015) en el sector de Consultoría en los Rankings de Reputación Corporativa, top-30 de las Compañías más Éticas y Responsables (2013-2014), y una de las 100 compañías más atractivas para trabajar.

Ranking Mejores Empleadores - Revista Apertura (2013-2014-2015): somos uno de los 35 Mejores Empleadores en la categoría de empresas entre 200 a 1000 empleados de Argentina.

Cuadro de Honor Rendición de Cuentas en RSE - Revista Mercado (2011-2013-2014-2015): nuestro Reporte fue elegido uno de los 10 mejores Reportes de Sustentabilidad de la Argentina, reconocido por un comité evaluador integrado por profesionales y ejecutivos independientes.

Fortune: trece años consecutivos como una de las compañías más admiradas del mundo.

Dow Jones Sustainability Index (2009-2015): por séptimo año consecutivo, ManpowerGroup fue incluida en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), uno de los indicadores globales más destacados en el reconocimiento a las organizaciones líderes en prácticas corporativas de Sustentabilidad.

Top 100 - Compañías más Éticas del Mundo (2010-2015): única empresa de capital humano reconocida por el Instituto Ethisphere por seis años consecutivos gracias al compromiso con el liderazgo ético, las prácticas de cumplimiento y la responsabilidad social empresaria.

Índice FTSE4Good (2008 - 2015): ocho años consecutivos integrando el ranking mundial que mide las fortalezas de las compañías en su desempeño social, ambiental y de gobernanza.

Oro en gestión RSE - Ecovadis (2012 - 2015): cuatro años consecutivos integrando el ranking que permite a las empresas evaluar las prestaciones de sus proveedores en términos de sostenibilidad en 95 países y 150 sectores.



2008

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

2008: Acuerdo con el 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

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

2010

Ingreso como empresa fundadora al Club IFREI, Empresas Familiarmente Responsables.

2012

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

Ingreso a la 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

Acuerdo con la 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".

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

05

Nuestro gobierno corporativo y la sustentabilidad

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, nuestro Comité de Dirección mantiene su foco en contribuir al desarrollo sustentable, promoviendo prácticas éticas y transparentes en el entorno laboral local. Resulta clave que las empresas tomen conciencia sobre la capacidad de impacto que tienen en su entorno, asumiendo un rol de liderazgo a través de la innovación aplicada, como modo de contribución al logro de un desarrollo económico y social justo.

Gobierno de ManpowerGroup Argentina

El Director General y sus reportes inmediatos conforman el Comité de Dirección. Siendo el principal órgano de gobierno de la Compañía, se constituye a su vez en el Comité de Sustentabilidad. Sus miembros integran al mismo tiempo, junto a otros ejecutivos, diferentes Comités y Comisiones donde tratan aspectos relevantes de la estrategia de sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina, tales como: Comité de Ética, de Fraude, Diversidad y Comité de Conciliación⁹.

El involucramiento que tiene el Comité de Dirección con la estrategia de sustentabilidad posibilita la gestión de nuestro negocio con una mirada integral en el largo plazo. Su constante formación y evaluación hacen posible el crecimiento de la empresa en este ámbito.

En materia de gestión sustentable, el gobierno corporativo de nuestra organización aborda temas como: la adecuada comprensión a nivel local de la Visión y Credo y su efectiva internalización en cada una de las actividades que se llevan adelante; el proceso del Reporte de Sustentabilidad; la revalidación del ejercicio de materialidad realizado en 2014 para cumplir con los requisitos de la Guía GRI G4; los resultados de los diálogos realizados con los grupos de interés; los avances en la gestión responsable con los proveedores; el progreso en la gestión ambiental; el alcance de los programas de inclusión bajo la iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”; y cualquier tema que sea considerado relevante para la sustentabilidad del negocio¹⁰.



Jonas Prising junto a estudiantes del IAE Business School.

Nuestro CEO global nos visitó en el marco del 50° aniversario

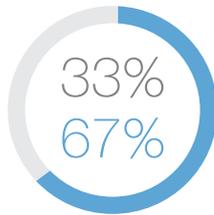
En 2015, Jonas Prising, CEO (Chief Executive Officer) global, visitó Buenos Aires para acompañarnos en la celebración de los 50 años de ManpowerGroup en Argentina.

Además, llevó adelante una serie de encuentros con nuestros líderes con el fin de intercambiar perspectivas de negocio, recorrió algunas de nuestras sucursales y visitó clientes. Paralelamente, Jonas tuvo la oportunidad de disertar en la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina (AMCHAM), en un encuentro con CEOs y Directores de Recursos Humanos acerca de las tendencias globales de mercado; compartir un almuerzo con alumnos del programa de Master Business Administration (MBA) del IAE Business School; y fue entrevistado por medios de prensa local.

Comité de Dirección



del Comité de Dirección son argentinos



67% son hombres y el 33% son mujeres

52 años

de edad promedio

24 años

de trayectoria promedio dentro de la compañía



cuenta con estudios de Posgrado



Alfredo Fagalde: Más de 40 años de trayectoria en ManpowerGroup Argentina.

María Amelia Videla: Su historia en ManpowerGroup empezó hace 17 años.

Fernando Podestá: Más de 20 años de trayectoria en ManpowerGroup Argentina.

Alicia Giomi: Más de 30 años de trayectoria en ManpowerGroup Argentina.

Marcelo Roitman: Su historia en ManpowerGroup empezó hace 15 años.

Luis Guastini: Casi 20 años de trayectoria en ManpowerGroup Argentina.

Responsabilidades, capacitación y experiencia en temas de sustentabilidad

Los miembros del Comité de Dirección son elegidos y nombrados por la Presidencia de la Compañía en función de las necesidades del negocio, trayectoria en la empresa, cualidades profesionales, personales, morales y éticas. Actualmente, no contamos con un procedimiento de selección formal ya que no es órgano societario sino de carácter ejecutivo. Sus miembros son personas que poseen vasta experiencia en el negocio y en la toma de decisiones orientada a la sustentabilidad para beneficio de la empresa y sus grupos de interés.

Ellos conforman a su vez el Comité de Sustentabilidad cuya responsabilidad es definir la estrategia de la empresa y su vínculo con la gestión responsable del negocio. Además, este órgano de gestión potencia la colaboración entre los diferentes líderes de la empresa, dotándolos de una visión de conjunto de los diversos temas y problemáticas.

En relación a su formación, el Comité de Dirección participa activamente en diferentes espacios de intercambio de experiencias entre colegas, capacitaciones sobre temas de derechos humanos, inclusión y diversidad, gestión de la cadena de valor, calidad de vida y ambiente laboral, y aspectos relacionados con el desarrollo del negocio y el valor de la estrategia de sustentabilidad.

Además, el Comité de Dirección fue capacitado en esta temática, previo a la aprobación de los Objetivos, a través de la participaron en un taller dictado por Sebastián Bigorito, Director Ejecutivo del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y Mercedes Occhi, Directora Ejecutiva de Reporte Social. En el encuentro, se presentó la futura agenda y se los informó sobre las últimas estadísticas, lineamientos y tendencias en sustentabilidad.

Posteriormente los Directores realizaron un análisis identificando los Objetivos que consideraban relevantes para ManpowerGroup. A partir de este ejercicio, se sientan las bases para alinear nuestra gestión a los ODS buscando generar un mayor valor agregado e impacto al desarrollo sostenible.

Como resultado de esta práctica, los ODS y metas que fueron seleccionados como más significativos fueron los siguientes:

5



ODS 5 Igualdad de género

- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

8



ODS 8 Trabajo decente y Crecimiento económico

- Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos (hombres, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc.) y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, mujeres y personas con empleos precarios.



ODS 4 Educación de calidad

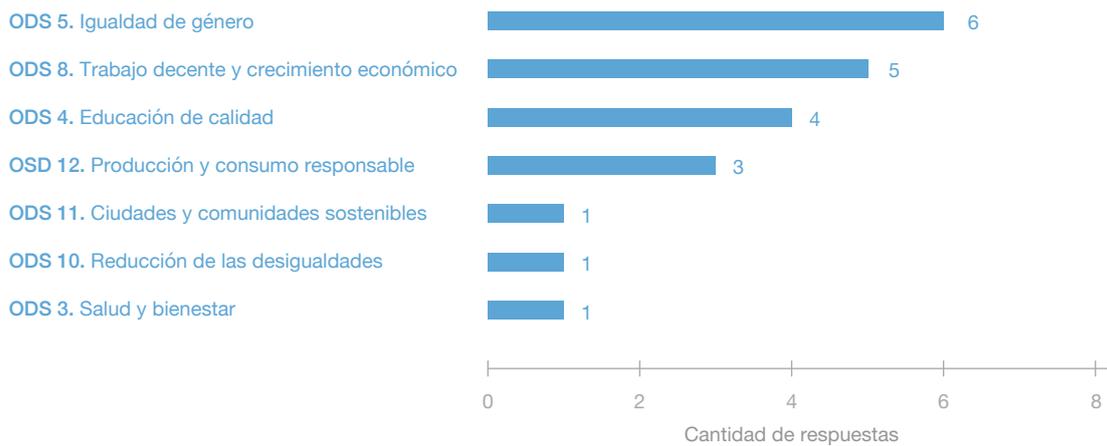
- Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.



ODS 12 Producción y consumo responsable

- Para 2030, velar por que las personas de todo el mundo tengan información y conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
- Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

Objetivos de Desarrollo Sostenible seleccionados por el Comité de Dirección

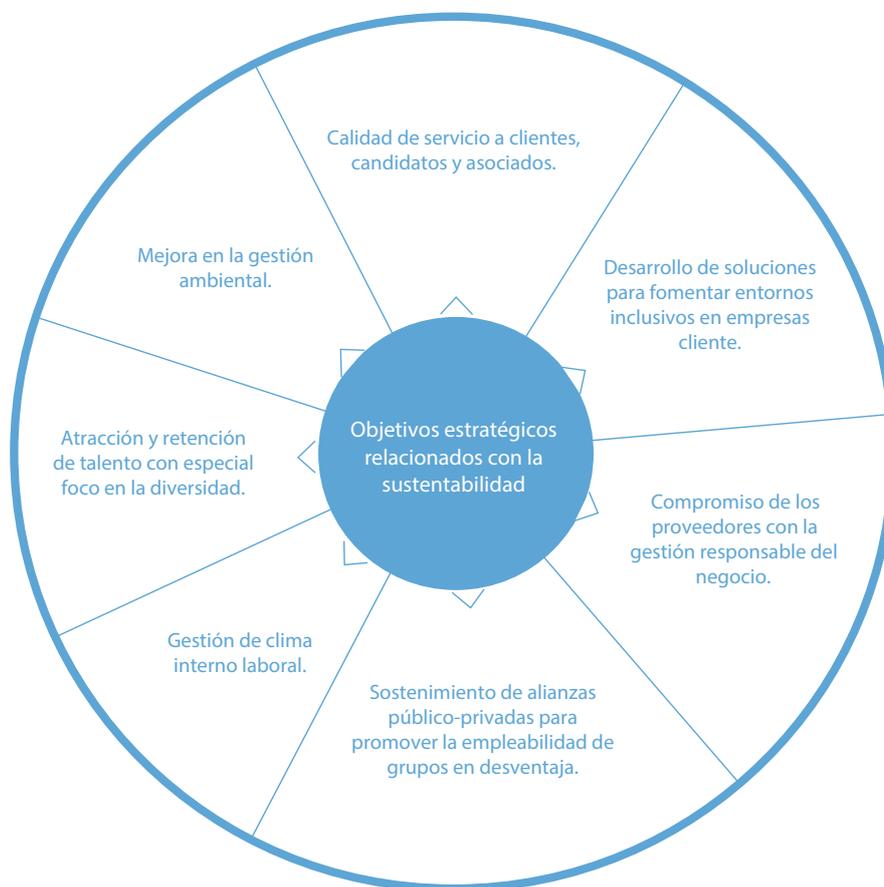


Evaluación al Comité de Dirección

Nuestro gobierno corporativo es evaluado y monitoreado a nivel local, regional y global con el fin de asegurar su compromiso con la gestión sustentable del negocio y sus resultados. Esta evaluación es realizada mediante el seguimiento del cumplimiento de los objetivos anuales del Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina. A su vez, de este plan se desprenden metas concretas trianuales que incluyen indicadores relacionados directamente con la gestión. El desempeño y evolución de estas métricas es revisada por la Dirección Regional de Latinoamérica y por la Dirección Ejecutiva Global.

Nuestro gobierno corporativo es evaluado y monitoreado a nivel local, regional y global con el fin de asegurar su compromiso con la gestión sustentable del negocio y sus resultados.

Contamos con un tablero de control organizacional donde se analizan, se da seguimiento y se evalúan los indicadores generales de los principales proyectos para tomar decisiones que estén alineadas a la estrategia corporativa.



Remuneración

La remuneración de los integrantes del Comité de Dirección se compone de una parte fija mensual y una variable anual que está relacionada a los objetivos económico-financieros y de sustentabilidad incluidos en el Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina.

Este año tomamos acciones de mejoras del paquete compensatorio total para toda la organización. Iniciamos el proyecto de compensaciones que tuvo como objetivo la definición y aprobación de la Política de Compensaciones de la compañía.

La implementación del proceso estuvo acompañada por un consultor externo, que utilizó el “Método Hay” para la evaluación y jerarquización por perfiles y puntos. Los resultados dieron un Mapa de posiciones que fue revisado y aprobado por el Comité de Dirección para ser implementado en 2016.

Comunicación con los grupos de interés

El gobierno corporativo de ManpowerGroup Argentina se mantiene informado constantemente sobre las opiniones y consultas que brindan nuestros públicos clave. Esta información es una valiosa herramienta en la toma de decisiones sobre la estrategia de negocio y de sustentabilidad. A su vez, permite identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de nuestra gestión. Recopilamos la información mediante diálogos con nuestros principales grupos de interés, donde son consultados sobre la materialidad y relevancia de una serie de asuntos vinculados a la gestión responsable del negocio, que luego se llevan a la práctica.

Gestión de riesgos

En ManpowerGroup estamos comprometidos con la gestión de riesgos económicos, sociales y ambientales tanto de la Compañía como de nuestros públicos de interés. Trabajamos para minimizar los impactos negativos y potenciar los positivos con la mayor equidad a nuestro alcance. Contamos con lineamientos, herramientas y políticas que guían nuestra gestión en este aspecto¹¹.

Estándares de Negocio:

Comunicamos y certificamos el cumplimiento de los Estándares de Negocio fijados en base al Código de Conducta Corporativo.

Política de Formalización de Relaciones Comerciales:

Procuramos la formalización de servicios de la Compañía implementando la sistematización del control de los contratos. Logramos que el 68% de la facturación correspondiente a la masa de clientes activos tenga un contrato firmado. Asimismo, actualizamos la política, la comunicamos y validamos con toda la organización.

Auditorías internas "ad hoc":

En 2015 realizamos auditorías puntuales sobre el negocio vitivinícola en San Juan y Mendoza.

Matriz de Riesgos Legales:

Utilizamos esta matriz en casos críticos donde monitoreamos los riesgos de los servicios en base a tres criterios: la intensidad, frecuencia y propuesta de mitigación.

Riesgos ambientales:

Sistematizamos los indicadores de consumo y ahorro de los principales recursos utilizados, como así también de nuestra Huella de Carbono.

Gestión de riesgos laborales:

Utilizamos tres indicadores de resultado para medir y seguir los riesgos: nivel de conflictividad, nivel de judicialidad y nivel de efectividad en acuerdos prejudiciales.

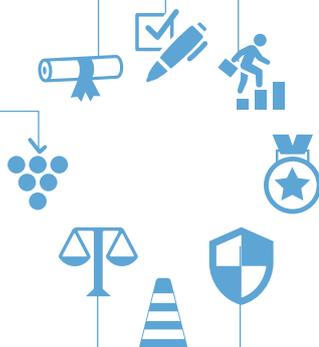
En 2015 el nivel de efectividad reportado por Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) del Ministerio de Trabajo de la Nación durante 2014 (que sirve de comparación para el indicador de ManpowerGroup) alcanzó el 22,93%, mientras que la Compañía alcanzó durante el 2015 un nivel de efectividad (es decir casos cerrados con acuerdo, por sobre casos iniciados) del 80,51%.

Herramienta "Experiencia del Candidato":

A partir de esta herramienta conocemos a los candidatos y formamos un vínculo estrecho que minimiza al máximo cualquier tipo de conflicto.

Plan de Continuidad de Negocios:

Tiene como finalidad responder de manera adecuada ante un accidente garantizando la protección y seguridad de las personas.



06

El valor de los derechos humanos en la gestión del negocio

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, trabajamos para fortalecer el respeto por los derechos humanos, la dignidad del trabajo, las oportunidades de empleo para todos, las prácticas empresariales éticas y eficaces, un medioambiente sostenible y comunidades locales prósperas.

Nuestra visión y gestión de los Derechos Humanos

Tenemos total compromiso con las personas y su bienestar, con el cumplimiento de principios de sustentabilidad y ética, desde un marco de cumplimiento basado en el Código de Conducta, los Estándares de Negocio y lineamientos internacionales. Entre ellos, los Principios Éticos de Atenas, adoptando globalmente la política de tolerancia cero respecto a la trata de personas; firmando localmente con posteridad una carta de intención con la OIM (Organización Internacional para las Migraciones), comprometiéndonos a brindar asesoramiento y capacitación laboral a víctimas de trata; adheriendo a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas; sosteniendo una alianza con el ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados), que reconoce a la compañía como “Empresa solidaria con las personas refugiadas en Argentina” y observando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En 2015, la compañía consolidó su trabajo en esta línea a través de la formalización de la Gerencia de Asuntos Legales y Compliance¹².

¿De qué hablamos cuando hablamos de DDHH?

Son las condiciones que hacen a la realización de una persona: libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen, posición económica, etc.

ManpowerGroup defiende...



La dignidad del trabajo, las oportunidades de empleo para todos, las prácticas empresariales éticas y eficaces, un medioambiente sostenible y comunidades locales prósperas. Brindamos oportunidades de trabajo y ayudamos a los clientes a lograr el éxito.

Aprovechamos nuestras competencias centrales en colaboración con gobiernos, empresas y organizaciones no gubernamentales, con el fin de ayudar a proporcionar empleos y capacitación laboral a personas provenientes de grupos en desventaja.

ManpowerGroup rechaza...



Las prácticas de empleo que explotan a las personas y que limitan sus oportunidades de disfrutar plenamente de la dignidad del trabajo, especialmente en el caso de los individuos más vulnerables de la sociedad. Hasta que llegue el momento en que podamos ayudar a tender un puente hacia el empleo para los individuos afectados, creamos conciencia sobre prácticas a las cuales nos oponemos: explotación de individuos en desventaja, trata de personas, trabajo forzoso, trabajo infantil, salarios por debajo de la ley y condiciones de empleo poco seguras.

Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹³

En el marco del lanzamiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) realizamos un taller en el cual analizamos la nueva Agenda 2030 y su relación con los temas de relevancia para ManpowerGroup.

Acciones en materia de Derechos Humanos con nuestros grupos de interés

Trata de personas

Somos fundadores de la Coalición Empresarial Global contra la Trata de Personas (GBCAT, de acuerdo a su sigla en inglés), junto a otras diez empresas internacionales. En este ámbito nos comprometemos a trabajar para crear herramientas prácticas que contribuyan con la difusión, concientización, prevención y lucha contra la trata de personas.

Además, junto a la organización de derechos laborales Verité, elaboramos un Marco Ético para la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso en el mundo del trabajo, con el objetivo de ofrecer un “check-list” con “Normas específicas de práctica ética” para las empresas que intervienen en la contratación de trabajadores extranjeros.

ODS

Trabajo infantil

8

Formamos parte desde 2007 de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de la cual participamos y concientizamos para contribuir a su erradicación.

Conscientes de la importancia que representa la lucha contra el trabajo infantil, todos los años difundimos una comunicación, realizada por la Red, para colaboradores y cadena de valor, sobre la problemática que esta práctica abusiva representa, en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil -impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ODS

Educar en Vendimia

4

Por décimo año consecutivo, ManpowerGroup colaboró activamente en la iniciativa “Educar en Vendimia”, una actividad orientada a la lucha contra el trabajo infantil, organizada por el Municipio de Tupungato (Mendoza) junto a Bodegas Chandon, Catena Zapata, Doña Paula y ALCO-Canale durante la época de cosecha.

A partir de esta iniciativa socio-educativa, más de 80 niños y jóvenes, hijos de cosechadores locales y migrantes disfrutaron de diversas actividades recreativas y educativas durante el mes de febrero, época en que no hay clases y en que sus padres están trabajando en la cosecha o bodegas. La práctica se desarrolló en el Polideportivo Tupungato y Jardín Maternal Cachorritos.

Violencia laboral

Desde 2012, formamos parte de la Red de Empresas con “Compromiso por un trabajo digno sin Violencia Laboral” junto a la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, buscando en conjunto capacitar, difundir y abordar una política preventiva. Durante los últimos dos años participamos activamente en el desarrollo del “Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales”. Se trata de una herramienta orientadora para todas aquellas entidades que desean sumarse al desarrollo del conocimiento en la materia y para la aplicación de técnicas de prevención; con el fin de propiciar condiciones dignas de trabajo, sin violencia laboral y valorando las relaciones humanas en todas las organizaciones. El documento fue lanzado, en junio de 2015, en un acto de presentación realizado junto a las autoridades del Ministerio y los directivos representantes de las empresas miembro de la Red.

ODS

8

VIH SIDA

Desde 2012, integramos junto a más de 30 organizaciones, la iniciativa “Empresas comprometidas en la respuesta al VIH Sida”, una coalición impulsada por Fundación Huésped, a partir de la creciente cantidad de denuncias registradas por discriminación en el ámbito laboral; y cuya meta principal es la promoción de la inclusión igualitaria en el mundo del trabajo, así como la reinserción de personas con VIH Sida.

En 2015, nuestra organización fue reconocida por su compromiso en la respuesta al VIH Sida, al realizar acciones de prevención, información y no discriminación en el marco de la iniciativa¹⁴.



Entrega de reconocimiento de Fundación Huésped a ManpowerGroup Argentina.

07

Nuestro compromiso y participación activa en el desarrollo de la comunidad

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, continuamos acompañando a las personas en situación de vulnerabilidad para que puedan insertarse en el mundo laboral.



Cumplimos 10 años de trabajo en el marco de nuestro programa de voluntariado corporativo.



personas con discapacidad obtuvieron un empleo desde la creación del programa en 2004.



jóvenes de bajos recursos entrevistados en nuestras oficinas en 2015.



personas capacitadas y entrevistadas en el municipio de Malvinas Argentinas de la Provincia de Buenos Aires en pos de poder acercarlos a mayores oportunidades de empleo.



personas refugiadas formadas en introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo desde el comienzo del programa en 2007.



encuentros de capacitación en 2015 para que mujeres madres puedan encontrar una salida laboral.

Creemos que la mejor forma de generar un impacto genuino en las comunidades es en alianza con diferentes tipos de organizaciones e involucrando a nuestros clientes, candidatos y colaboradores en los programas que desarrollamos y acompañamos. Estos últimos cumplen un rol

fundamental como voluntarios en todos los programas de inclusión que llevamos a cabo. Debido a la continuidad que damos a través de los años a las diferentes iniciativas crecimos, aprendimos y mejoramos constantemente en nuestra gestión social.



	Cientes	Asociados	Empleados	Comunidad	Gobierno	ONGs	Universidad	Organismo internacional
Entrelazados, comprometidos con la diversidad y el trabajo	■	■	■	■	■	■	■	■
Oportunidades para Todos	■	■	■	■	■	■	■	■
Juntos por los Jóvenes	■	■	■	■	■	■	■	■
Sin Fronteras	■	■	■	■	■	■	■	■
La Mujer en la Empresa Contemporánea	■	■	■	■	■	■	■	■
Mayores Talentos. Valorando la experiencia	■	■	■	■	■	■	■	■

Entrelazados, comprometidos con la diversidad y el trabajo

Programa de voluntariado corporativo, base para la gestión de nuestros programas de inclusión.

En 2015 nuestro programa de voluntariado corporativo cumplió 10 años. La iniciativa invita a nuestros colaboradores a participar activamente en los programas de inclusión laboral con el fin de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas en desventaja.

Nuestros voluntarios llevan a cabo diferentes tareas: gestionan actividades de formación, acompañan en el desarrollo laboral a los participantes de los diferentes programas, generan vínculos con organizaciones sociales transfiriendo conocimientos del mundo del empleo y ayudando a identificar posibles contenidos de formación.

Con el objetivo de dar inicio a las actividades del año, realizamos una campaña de comunicación interna para compartir los principios y valores del programa. Los En-

trelazados son capacitados en voluntariado y trabajo social. Este año se sumaron 17 nuevos colaboradores.

Entrelazados tiene alcance nacional y cuenta con un equipo de voluntarios que cumple el rol de “Promotores en Diversidad”, siendo los referentes internos para canalizar las actividades marco del programa. En 2015, fueron los encargados de la puesta en marcha de una semana de concientización con foco en el programa de inclusión “La Mujer en la Empresa Contemporánea”. Los Promotores llevaron adelante diferentes instancias de diálogo con sus respectivos equipos de trabajo con el fin de brindar información sobre el programa y sobre el nuevo socio: el hogar “Amparo Maternal” de la Ciudad de Buenos Aires¹⁵.

Finalmente, en diciembre, se celebró el Día Internacional del Voluntario junto a más de 50 colaboradores y Directores de la compañía. Durante este festejo, repasamos el trabajo realizado en 2015 y reconocimos a los voluntarios que participaron activamente en las iniciativas. También se realizaron celebraciones en las sucursales del interior.



Celebración y reconocimiento a los Entrelazados en el Día Internacional del Voluntario.



Resultados Entrelazados	2013	2014	2015
Inversión total en horas de voluntariado en pesos ⁽¹⁾	41.1333	27.101	31.993
Cantidad total de horas de voluntariado	417	358	308
% empleados involucrados	20%	12%	13%
Cantidad de empleados con rol activo	84	48	58
Gerentes y Directores	2	1	4
Mandos Medios	6	2	4
Personal no jerárquico	75	45	50
Cantidad de voluntarios capacitados	31	10	17

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

Escuela de Formación Laboral



En el marco de la Escuela de Formación Laboral continuamos capacitando a las diferentes poblaciones que participan de nuestros programas con la comunidad para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Entre ellas se encuentran: personas con discapacidad, jóvenes de bajos recursos, personas mayores de 45 años, personas refugiadas y mujeres en proceso de reinserción laboral. En 2015 realizamos 37 talleres con la participación de 826 personas.



Los candidatos son formados con herramientas para interactuar en el cambiante mundo del trabajo, a través de dos modalidades de capacitación presencial:

- Formación laboral: brindamos herramientas concretas para que los candidatos emprendan su búsqueda laboral de forma exitosa.
- Orientación vocacional: asesoramos a los candidatos que se encuentran en la búsqueda de una elección educacional y/u ocupacional.

Oportunidades para Todos

Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Desde hace 12 años desarrollamos este programa con el fin de promover la diversidad e inclusión en el mundo del trabajo; poniendo énfasis en la inserción laboral de personas con discapacidad. A su vez, acompañamos y asesoramos a las empresas en su acercamiento a la temática.

Alianzas:

Gobierno:

- Comisión para la Plena Integración de Personas con Discapacidad (COPIDIS) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad (SECLAS).
- Municipalidad de San Isidro. Centro Municipal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad "Una Mirada Distinta".



Actividad de formación laboral para personas con discapacidad.

Desde hace 12 años desarrollamos este programa con el fin de promover la diversidad e inclusión en el mundo del trabajo

- Municipalidad de San Martín. Dirección de Personas con Discapacidad y Dirección de RSE (ambas dependientes de la Secretaría de la Producción y Desarrollo Económico).
- Municipalidad de Vicente López. Dirección de Discapacidad y Políticas Inclusivas.
- Municipalidad de Malvinas Argentinas. Dirección de Programas de Empleo.
- Municipalidad de San Miguel. Dirección Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad.
- Municipalidad de Morón. Dirección de Personas con Necesidades Especiales.

Organizaciones sociales:

- Programa de Capacitación e Inserción Laboral de la Población Ciega (AGORA).
- Instituto Villasoles.
- Instituto Traso.
- Centro Dar.
- Fundación Step.
- Instituto Súyay.
- Asociación Reumatoidea (Hospital Roca).
- Federación Argentina de Enfermedades Poco Frecuentes (FADEPOF).
- Fleni.
- AMIA.
- ZOE Asociación Civil.

Instituciones Educativas:

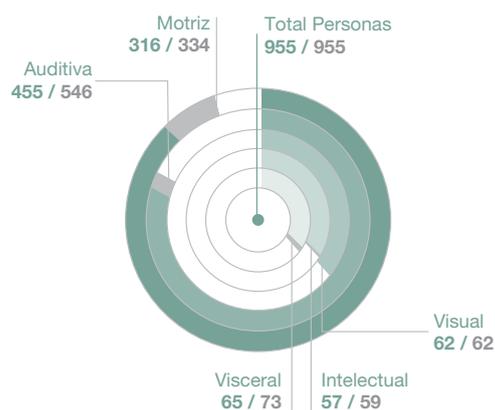
- Instituto Integral de Educación.
- Escuela especial Nuestra Luz.

Resultados Oportunidades para Todos	2013	2014	2015
Con clientes			
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	90	300 ⁽¹⁾	30
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	6	13	2
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ⁽²⁾	2	6	4
Con los candidatos			
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	87	39	119
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del programa en 2004	913	955 ⁽⁴⁾	1.074
Total de talleres para personas con discapacidad	11	7	5
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	111	75	53
Con nuestros empleados			
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	190	200	1216
Horas de capacitación en temáticas de discapacidad	57	0	0 ⁽³⁾
Cantidad de horas de voluntariado	91	10	10
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	10	2	2

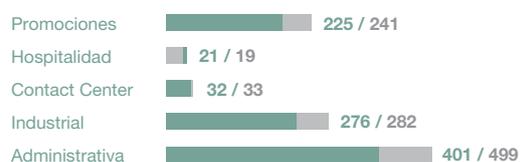
(1) En 2014 tuvimos capacitaciones masivas y regionales extraordinarias por motivos particulares de nuestros procesos y negocios.
 (2) Utilizamos el término de "Empresa comprometida" para referirnos a aquellas compañías que ofrecen una oportunidad de empleo a los participantes de uno o más programas de inclusión laboral.
 (3) La disminución en cantidad de horas de capacitación en discapacidad se debe al cambio de foco en la estrategia, dado que se prioriza capacitación en diversidad (161 horas en el año).
 (4) Indicador modificado respecto a lo publicado en el Reporte 2014 (952) por ajustes en el cálculo.

Inserciones por tipo de discapacidad

- Periodo 2004-2014
- Periodo 2004-2015



Inserciones por Unidad de Negocio Categoría Laboral Cubierta



Juntos por los Jóvenes

Formación para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos.

Contamos con 11 años de experiencia en el desarrollo de acciones que tienen como objetivo mejorar la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes (entre 18 y 30 años) de sectores de bajos ingresos. Ponemos foco en las competencias y cualidades que el mercado laboral actual demanda.

Los acompañamos y asesoramos en los procesos de postulación e inserción y los capacitamos acorde a los requerimientos del mercado. Asimismo, mantenemos un diálogo fluido entre nuestros colaboradores y aliados de la sociedad civil para que puedan planificar actividades de formación acorde a los requerimientos del mercado.

A su vez, formamos parte del programa "Buen Trabajo", de Dow Argentina; desarrollado junto a empresas radicadas en el polo petroquímico de Bahía Blanca, el Gobierno Municipal y la Universidad Tecnológica Nacional. El objetivo de esta iniciativa es la formación de jóvenes de bajos recursos en los oficios más demandados por las industrias de la zona.

ODS
4

ODS
8

Por noveno año consecutivo, complementamos las acciones de formación del programa y trabajamos en la mejora de las condiciones de empleabilidad de más de 102 alumnos próximos a egresar de colegios secundarios de la comunidad de Ingeniero White a través del dictado de talleres teórico-prácticos que ofrecen herramientas para una búsqueda laboral exitosa.

Programa Reconstruyendo Lazos

Somos parte del programa Reconstruyendo Lazos liderado por el Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, desde 2013. Este programa busca acompañar a jóvenes (entre 16 y 21) en situación de vulnerabilidad para que participen en espacios de capacitación y producción en el marco de la economía social solidaria (empresas sociales, fábricas, empresas recuperadas, cooperativas, entre otros). El objetivo final es que realicen una práctica de trabajo y perciban una beca durante 6 meses.

Desde ManpowerGroup Argentina ofrecemos un espacio de práctica laboral dentro de nuestra organización. En 2015 acompañamos a 3 practicantes como asistentes administrativos en la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos; y en la Gerencia de Servicios Administrativos.

Alianzas:

Gobierno:

- Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Secretaría de Niñez y Adolescencia.
- Municipalidad de Bahía Blanca (Provincia de Buenos Aires). Panel Comunitario de Ingeniero White.

- Municipalidad de Malvinas Argentinas (Provincia de Buenos Aires). Dirección de Programas de Empleo.

Empresas:

- DOW Argentina - Programa Buen Trabajo.

Organizaciones sociales:

- Fundación Cimientos.
- Fundación Pescar.
- Asociación Civil Puentes.
- Fundación a Ganar.
- Fundación Conciencia.
- Fundación Oportunidad.
- Asociación Civil Doncel.
- Hogar San Ignacio.
- Fundación Integrar.
- Asociación Mujeres 2000.
- Fundación Pléroma (Programa Empujar).

Instituciones Educativas:

- Instituto Pedro Goyena (Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires).
- Centro de Formación Profesional 401 (Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires).
- Universidad del Salvador (Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires).
- Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional de Bahía Blanca (Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires).
- Escuela Provincial de Educación Técnica N° 3 de Neuquén.
- Escuela Técnica N° 7 de Neuquén.

Otros actores:

- Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y afines de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires.



Jóvenes participantes del programa "Reconstruyendo Lazos" junto a miembros de la Gerencia de Servicios Administrativos.

Resultados Juntos por los Jóvenes	2013	2014	2015
Cantidad de jóvenes entrevistados en nuestras oficinas	21	13	120
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	29	30	20
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	456	595	627
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	6.256	6.851	7.478
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	0	0	2
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	12	6	10
Cantidad de provincias involucradas	9	8	5
Cantidad de horas de voluntariado	160	247	80
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	32	30	12

Sin Fronteras

ODS

8

Orientación laboral a personas refugiadas y migrantes en Argentina.

Este programa tiene como objetivo acompañar y proveer herramientas para la empleabilidad de personas migrantes o refugiadas en el país. Nuestros voluntarios brindan actividades de formación sobre las características del mercado laboral argentino a fin de acompañarlos en la adaptación a su nuevo contexto. A su vez, dependiendo de sus perfiles e intereses, les otorgamos la posibilidad de tener una entrevista en sucursales y ser parte de nuestra base de datos.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) reconoce a ManpowerGroup como “Empresa Solidaria con las personas refugiadas en Argentina”.

Alianzas:

- ACNUR - Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados.
- FCCAM- Fundación Comisión Católica Argentina de Migraciones.

Diferencia entre el término migrante y refugiado¹⁶

“Un refugiado es una persona que se encuentra fuera de su país de nacionalidad o residencia habitual, tiene un fundado temor de persecución a causa de su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas, y no puede o no quiere acogerse a la protección de su país; o retornar a él por temor a ser perseguido”, de acuerdo a la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados. Estas personas se encuentran legalmente habilitadas para trabajar en el mercado formal por contar con CUIL y permiso de residencia (precaria, no DNI). En la Argentina el número de refugiados y solicitantes de asilo es cercano a las 5000 personas.

Por el contrario, los migrantes eligen trasladarse -no a razón de una amenaza directa de persecución o riesgo de vida-, sino principalmente para mejorar su situación a través del acceso a fuentes de empleo y/o educación, por la reunificación familiar, o por otras razones. A diferencia de los refugiados, quienes no pueden volver a su país, los migrantes continúan recibiendo la protección de su Gobierno.



Jornada de formación laboral para personas refugiadas y migrantes dictada por Alfredo Fagalde junto a voluntarios Entrelazados.

Resultados Sin Fronteras	2013	2014	2015
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	42	42	57
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	598	598	671
Cantidad de actividades de formación dictadas	10	10	3
Cantidad de refugiados entrevistados en nuestras oficinas	3	3	0
Cantidad de personas refugiadas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	3	3	0
Cantidad de horas de voluntariado	17	17	20
Cantidad de voluntarios	3	3	4

La Mujer en la Empresa Contemporánea

ODS

5

Promoción de la mujer en el mundo del trabajo con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar.

ODS

8

Este programa se centra en un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés:

- **Empresas:** buscamos poner en la agenda de las Gerencias de Recursos Humanos el lugar que ocupa la mujer en los procesos de selección para posiciones de mando, las posibilidades de capacitación y el desarrollo de carrera.
- **Comunidad:** dictamos actividades de orientación laboral para mujeres en proceso de reinserción laboral.
- **Público interno:** con foco en las mujeres madres, a través de nuestro Plan Integral de Conciliación, dando respuesta a las necesidades de equilibrio de la vida laboral y familiar¹⁷.

En 2015, comenzamos a trabajar junto al Hogar Amparo Maternal, una organización social cuyo objetivo es proporcionar contención humana y espiritual a mamás que viven en situación de calle con sus hijos. La institución busca favorecer el desarrollo integral de la persona, mejorar el vínculo madre-hijo, reconstruir la relación con las

familias de origen y ayudar a las mujeres a que concreten un proyecto autonomía personal. Además de ofrecer vivienda, ropa y alimentos, también velan para que se les brinde asistencia médica, odontológica, psiquiátrica y psicológica.

A través de la participación de nuestros voluntarios, acompañamos a las mujeres que viven en el Hogar y necesitan reinserirse en el mundo del trabajo: brindamos capacitaciones con el objetivo de fomentar la importancia y el rol del empleo en la vida de cada una, otorgando herramientas para que puedan encontrar una salida laboral.

Asimismo, implementamos una campaña solidaria de donación a través de la cual los colaboradores de la compañía contribuyeron a cubrir necesidades de las madres y niños que viven en el Hogar.

Organizamos actividades especiales con las madres del Hogar para celebrar distintos momentos importantes del año: día del niño, día de la madre y fin de año.



Las madres del Hogar Amparo Maternal celebraron su día junto a los Entrelazados.

Este año, además, continuamos fortaleciendo el vínculo con Portal Materna, cuya finalidad es ofrecer acompañamiento a mujeres embarazadas en todo lo concerniente a la maternidad, pero atendiendo a la situación de contexto posterior al nacimiento del bebé. Junto a esta organización, hemos realizado actividades de formación laboral para mujeres en proceso de reinserción al mundo del empleo.

Alianzas:

- Club IFREI (Centro ConFyE – IAE).
- Consultora Más Valores.
- Portal Materna (www.materna.com.ar).
- Área de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Hogar Amparo Maternal.

Resultados “La Mujer en la Empresa Contemporánea”	2013	2014	2015
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	42	42	56
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	4	2	7
Cantidad de horas de voluntariado	18	20	58
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	5	4	11

Mayores Talentos. Valorando la Experiencia.

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

Desde hace cinco años, implementamos este programa con la finalidad de promover la reinserción laboral de personas mayores de 45 años, brindando herramientas para la mejora de sus condiciones de empleabilidad. Buscamos contribuir a la toma de conciencia de nuestros públicos, acerca de “la exclusión social invisible” de esta población.

Alianzas:

- Asociación Civil Diagonal.
- Servicio de Empleo de la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA).

Resultados Mayores Talentos. Valorando la Experiencia	2013	2014	2015
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	8	2	2
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	81	9	33
Cantidad de adultos mayores de 45 años que asistieron a entrevista en las sucursales de ManpowerGroup	13	47	249
Cantidad de horas de voluntariado	24	20	4
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	6	2	1



Actividad de formación laboral para personas mayores de 45 años.

08

Acciones con empleados

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, encontramos sentido a la importancia que tiene para nosotros la gente y el papel del trabajo en sus vidas. Reconocemos el aporte que todos realizan para que logremos el éxito. Promovemos la salud y el bienestar de las personas, apoyamos a nuestros colaboradores para que puedan alcanzar sus objetivos y los ayudamos a que desarrollen sus carreras.

Visión y Misión del departamento de Capital Humano

Visión

Ser reconocidos como especialistas en la gestión de Recursos Humanos, contribuyendo al logro del plan estratégico de la compañía y haciendo de ManpowerGroup “el mejor lugar para trabajar”.

Misión

Diseñar las mejores prácticas de Recursos Humanos, acompañando a los líderes en su implementación e integrando a todos los colaboradores para facilitar los procesos de cambio que aseguren el éxito de la organización.

Empleados en cifras	2013	2014	2015
Cantidad de empleados	516	498	475
Por categoría			
Alta gerencia (Comité de Dirección)	7	7	7
Nivel gerencial	36	40	35
Mandos medios	58	67	69
Comerciales y administrativos	415	384	364
Por edad			
Hasta 35 años	318	284	266
Entre 36 y 45 años	153	169	161
Entre 46 y 55 años	34	35	39
Más de 56 años	11	10	9
Por tipo de contrato			
Part time: tiempo indeterminado	11	11	9
Part time: eventual	1	4	2
Tiempo completo: tiempo indeterminado	470	471	436
Tiempo completo: eventual	34	12	28
Antigüedad promedio (en años)	5,4	5,4	6,07
Alta gerencia (Comité de Dirección)	22	22	22
Nivel gerencial	11	11	12
Mandos medios	9	9	9
Comerciales y administrativos	4	5	5
Por género			
Hombres	205	211	194
Mujeres	311	287	281
Alta gerencia hombres	4	5	5

Empleados en cifras	2013	2014	2015
Alta gerencia mujeres	3	2	2
Nivel gerencial hombres	19	23	18
Nivel gerencial mujeres	17	17	17
Mandos medios hombres	19	24	28
Mandos medios mujeres	39	43	41
Comerciales y administrativos hombres	163	159	143
Comerciales y administrativos mujeres	252	225	221
Otros Indicadores			
Sueldos (en pesos)	79.809.248	95.807.932	124.302.079
Cargas sociales (en pesos)	35.863.280	26.364.875	31.961.204
Tasa de rotación	33,1%	18,5%	23,8%
Empleados mayores de 45 años	10%	10,2%	19,1%
Empleados con discapacidad	0,4%	1,2%	0,8 %
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	188	148	148



Nuevos empleados contratados	2013	2014	2015
TOTAL	130	65	114
Por género			
Femenino	78	37	77
Masculino	52	28	37
Por edad			
Hasta 30 años	76	38	60
De 30 a 50 años	48	27	51
Más de 50 años	6	0	3
Por región			
Casa Central	31	18	53
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	15	10	10
Gran Buenos Aires – NE	42	10	20
Norte	19	19	27
Sur	23	8	4

Rotación del personal	2013	2014	2015
Índice de rotación total	33,1%	18,5%	23,8%
Índice de rotación no deseada	10,3%	7,8%	14,1%
Por género			
Mujeres	53,8%	75,5%	61%
Hombres	46,1%	24,5%	39%
Por edad			
Menores de 30 años	61,0%	38,2%	40%
Entre 30 y 50 años	32,3%	56,9%	55%
Mayores de 50 años	6,7%	4,9%	4,7%
Por región			
Casa Central	34,3%	6,5%	56%
Sucursales	65,6%	18,3%	44%
Total de movimientos	187	114	173
Ingresos temporarios	63	14	35
Ingresos permanentes	67	51	77
Promociones	31	31	50
Efectivizaciones	20	18	11
Nuevos empleados contratados	130	65	114

Por tipo de contrato y género

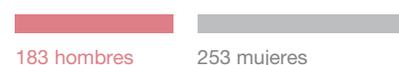
Part time: tiempo indeterminado



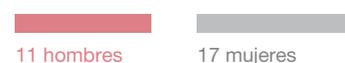
Part time: eventual



Tiempo completo: tiempo indeterminado



Tiempo completo: eventual



Nuestras herramientas de comunicación interna

En 2015 continuamos informando a nuestros colaboradores sobre las diferentes tendencias y novedades del negocio. Además, continuamos alentando a la participación de nuestros colaboradores a través de instancias abiertas de comunicación, relevando sus sugerencias y expectativas para mejorar continuamente el clima laboral.

Canales de comunicación

Google+

Logramos consolidar Google+ como nuestra plataforma de comunicaciones. Es el espacio donde estamos todos conectados y compartimos información en tiempo real, no sólo sobre la evolución del negocio y tendencias del mercado laboral; sino también sobre celebraciones, novedades de Capital Humano, entre otras. Interactuamos a través de Comunidades y utilizando distintas aplicaciones. Google+ ha generado un rotundo cambio en nuestra cultura de relacionamiento y en los diferentes canales de comunicación que manejamos.

Comunicaciones de los miembros del Comité de Dirección

Creemos que es sumamente importante que nuestros directores compartan diferentes tipos de información con el resto de nuestros colaboradores. Es por eso que en 2015 llevamos a cabo varias comunicaciones periódicas sobre las perspectivas de negocio, balances y novedades mensuales, resultados de gestión, presentación del mapa estratégico de la compañía, saludos para fechas especiales, entre otros. A su vez, nuestro CEO global, Jo-

nas Prising, informa periódicamente sobre los resultados financieros.

Desayunos con Capital Humano

Con el propósito de generar un espacio de encuentro entre colegas para conversar sobre aquellos aspectos y temas organizacionales de interés, este año organizamos cuatro desayunos destinados a gerentes, mandos medios tanto de Casa Central como de sucursales.

ManpowerGroup al día

A lo largo del todo el año enviamos 226 correos electrónicos a todos los empleados para informarles las novedades de la empresa.

Espacio de Encuentro de Líderes

Todos los meses, nuestro Director de Administración y Tecnología realiza un encuentro con los Gerentes de Casa Central para compartir la evolución del negocio en cada una de las marcas que componen ManpowerGroup Argentina.

Además, desarrollamos un encuentro destinado a Gerentes de Casa Central, Gerentes Comerciales Regionales y Gerentes Operativos en el que trabajamos el balance del año 2015, presentamos el plan de negocio 2016 y el mapa estratégico 2016 – 2017. Estos líderes luego realizaron el cascadeo en sus respectivos equipos.

Encuentros especiales

Llevamos a cabo la novena edición de Manpower con Nuestros Hijos donde más de 40 hijos de colaboradores visitaron las oficinas de Casa Central y de sucursales. Durante la jornada, realizada durante el receso escolar invernal, los niños comparten diversas actividades lúdicas coordinadas por un grupo de animadores.



Vivimos con alegría nuestro 50° aniversario en Argentina

Con motivo de la celebración de los 50 años, hemos sostenido una serie de acciones conmemorativas junto a todos nuestros colaboradores durante todo el año. Rediseñamos el look & feel de las oficinas de Casa Central y nuestras sucursales con ploteos alusivos, organizamos concursos y trivias sobre la historia de la compañía, desarrollamos nuevo merchandising y, finalmente, realizamos un festejo con todos los colaboradores e invitados especiales, protagonistas de la historia de ManpowerGroup en Argentina.



Festejo de los 50 años de ManpowerGroup en Argentina junto a nuestros colaboradores.

Encuesta de Clima Laboral

La Encuesta de Clima es una herramienta clave en la gestión de los Recursos Humanos ya que es un espacio que brinda la posibilidad de reflexionar y expresar opiniones sobre temas relacionados con el trabajo, negocio, cultura y marca. Gracias al feedback que esta herramienta ofrece, se implementan acciones que permiten fortalecer a la organización.

En 2015 tuvimos una participación del 93,2% de los colaboradores. Este año desarrollamos una nueva herramienta digital de gestión del clima laboral que brinda la

posibilidad de obtener resultados por regiones, sucursales y áreas de forma más eficiente. Para su óptima implementación, capacitamos a todos los líderes en la utilización de esta nueva herramienta y los acompañamos en el proceso.

Una vez obtenidos los resultados, cada Gerencia organizó encuentros con sus colaboradores para el desarrollo de propuestas de mejora que se incluyeron en el plan de acción 2016.

Principales resultados de Encuesta de Clima Laboral	2013	2014	2015
Trabajo y desarrollo			
Comprendo claramente qué se espera de mí en el trabajo	83%	79%	84%
Cuento con las herramientas y/o los materiales que necesito para hacer bien mi trabajo	65%	53%	61%
Encuentro tiempo para estar actualizado en los nuevos desarrollos o tendencias que impactan nuestro negocio	78%	79%	87%
Liderazgo y cultura			
Aquí se trata la gente con respeto	84%	86%	82%
Realizamos nuestro trabajo con altos estándares éticos	81%	85%	80%
Experiencia del candidato y de los clientes			
Brindamos una gran experiencia a nuestros candidatos y clientes	73%	72%	75%
Nuestros servicios			
Estamos comprometidos a prestar servicios de alta calidad	73%	81%	67%

ODS

4

Capacitamos a nuestros empleados

En nuestro Centro de Entrenamiento ManpowerGroup (CEM) llevamos a cabo diferentes iniciativas con el fin de ofrecer formación continua a nuestros colaboradores. En 2015, incorporamos nuevas actividades presenciales: capacitación a Consultores en Selección sobre entrevistas de evaluación situacional y repuestas a situaciones difíciles; curso sobre el decreto 762/A¹⁸; capacitación a colaboradores del Call Center en temas relacionados con obras sociales y sindicatos; entrenamiento en técnicas de reclutamiento virtual; jornada sobre negociación para Gerentes de sucursal y toda la fuerza de venta; entre otras.

Continuamos formando colaboradores en el marco de la Certificación de Representantes de Servicio. Además, capacitamos a Representantes de Servicio (REP) ofreciendo herramientas sobre Permanent Base & Permanent Transition.

Este año definimos el alcance y estructura de lo que será la Universidad ManpowerGroup Argentina -cuyo lanzamiento se llevará a cabo en 2016- y diseñamos el contenido de algunas de las carreras que podrán cursar los colaboradores de sucursales.



Capacitación a consultores en selección.

En ManpowerGroup Argentina no existen diferencias entre el salario de los hombres con respecto al de las mujeres.

Horas de capacitación	2013	2014	2015
Trabajo y desarrollo	11.169	10.892	5.875
Por género			
Hombres	4.461	3.937	2.545
Mujeres	6.708	6.955	3.330
Por locación			
En Casa Central	4.385	3.512	1.804
En Sucursales	4.784	7.380	4.071
Por modalidad			
Presencial	9.837	9.299	5.087
Hangout ⁽¹⁾	---	---	81
E-learning	141	1.098	327
Webinar	906	73	380
Por puesto de trabajo			
Dirección	50	64	238
Gerencia	934	1.534	1.182
Mandos Medios	3.193	2.355	604
Colaboradores	6.992	6.939	3.851
Horas de capacitación en Sustentabilidad	330	551	91⁽²⁾

1. En 2013 y 2014 no utilizábamos esta herramienta, que reemplazó la modalidad de Conferencia usada anteriormente.

2. Durante 2015 nos focalizamos en otro tipo de capacitaciones debido a cambios y necesidades en los procesos, gestión y formación de nuestros colaboradores.

Programas que impulsan el desarrollo de nuestros empleados

Nuestro proceso de Gestión del Desempeño (GDD) sirve como herramienta para acompañar el crecimiento y desarrollo de nuestro capital humano, abrir espacios de feedback y brindar un completo mapeo de nuestros talentos. Es un proceso obligatorio que cumple el 100% de nuestros colaboradores.

Este año implementamos mejoras en nuestro proceso de GDD poniendo foco en las competencias requeridas por el negocio y la contribución a los objetivos estratégicos de la organización. Para su implementación revisamos más de 150 descripciones de puesto y establecimos el nuevo modelo de competencias de ManpowerGroup Argentina. Además, redefinimos etapas y parámetros del ciclo, y desarrollamos una nueva herramienta online.

Otra de las características destacables fue la inclusión de la etapa de autoevaluación obligatoria para todos los colaboradores. Esta es una herramienta fundamental para su crecimiento ya que fomenta el autoconocimiento y les otorga un protagonismo fundamental en su propio desarrollo.

Con el objetivo de favorecer la transición al nuevo proceso, se dictaron 10 cursos y se difundieron videos tutoriales y material de capacitación digital autoadministrable.



Ciclo de la evaluación del desempeño de nuestros colaboradores.



Colaboradores de Casa Central cumplieron con su evaluación de desempeño.

Nueva política de compensaciones de nuestra compañía

ODS
8

En 2015 se inició el proyecto de Compensaciones que tuvo como objetivo la definición y aprobación de la Política de Compensaciones. En la misma se detalla la intención de administrar todas las posiciones a partir de una estructura de salarios; y se definen los lineamientos para la administración de ingresos, promociones, incrementos por costo de vida y por mérito.

En una primera etapa se relevaron las descripciones de puestos en cascada: utilizando el Método de Evaluación de Puestos y Perfiles Hay, se obtuvo la jerarquización de todas las posiciones en un Mapa de Puestos.

El Método Hay es un sistema de Evaluación y Jerarquización de Puesto por Perfiles y Puntos. Asigna un valor a ocho diferentes factores (conocimiento en diferentes ámbitos, libertad para actuar en distintos aspectos y responsabilidad por resultados en distintas medidas) en los que se evalúan cada una de las descripciones de los puestos para llegar a un peso relativo de la mismas. Con ese peso se conforma una escala o estructura con bandas de puntos. Mediante mediciones estadísticas de salarios se traducen esos puntos a pesos y se conforma la estructura de salarios con la que se administran las remuneraciones.

Programa de Reconocimiento Corporativo

“Manpower con Vos, reconociendo tus logros” es el programa de reconocimiento corporativo que busca ser el marco común y formal del reconocimiento de la compañía. Este año reconocimos a 78 colaboradores de casa central y sucursales.

En 2015 las iniciativas con reconocimiento fueron:

- **Aniversario:** reconocimos a 59 personas que han cumplido entre 5 y 25 años de antigüedad dentro de la compañía.
- **Nacimientos:** obsequiamos sets de nacimiento a 13 colaboradores.
- **Profesional ManpowerGroup:** reconocemos a todos los colaboradores que finalizan sus estudios de grado o posgrado. En 2015 reconocimos a 6 nuevos profesionales.

“Manpower con Vos, reconociendo tus logros”: 78 colaboradores han sido reconocidos bajo este programa; integrantes de equipos tanto de casa central como de sucursales.

Socios en la Inclusión: reconocimos a 9 sucursales y colaboradores que promovieron la inclusión y la diversidad en sus equipos de trabajo y entre sus clientes bajo la iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”.



Plan Integral de Conciliación de la vida laboral y familiar

ODS

5

En 2008, como respuesta a inquietudes expresadas en nuestra Encuesta de Clima, creamos el Comité de Conciliación de ManpowerGroup Argentina. El Comité es una parte esencial de nuestra compañía, ya que su responsabilidad principal es desarrollar y velar por el cumplimiento de nuestro Plan Integral de Conciliación (PIC), “Manpower Con Vos – Equilibrando tu vida”. El PIC busca dar respuesta a las necesidades de los colaboradores en relación a su equilibrio entre la vida personal y laboral.

Este año iniciamos una nueva etapa en el fortalecimiento de esta iniciativa:

- Renovamos –parcialmente- nuestro Comité de Conciliación, merced a un balance de procedencia, género y responsabilidades de los integrantes que nos permita continuar contando con una mirada representativa de nuestra gente.
- Lanzamos un nuevo logo que nos acompañará en esta nueva etapa, como símbolo de la vitalidad y alegría que esperamos transmitir desde el programa.
- Pusimos el foco en prácticas que nos ayuden a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores. En Septiembre, para dar impulso a este nuevo abordaje y con motivo de celebrar el día de la primavera, repartimos un kit antistress y compartimos desayunos saludables durante toda la semana.
- Implementamos conversaciones abiertas a todos los colaboradores con especialistas en los siguientes temas:
 - » Manejo del stress;
 - » Primeros auxilios;
 - » Alimentación saludable.
- Instalamos un espacio quincenal de relajación con sesiones de masajes para colaboradores de Casa Central.
- Semanalmente, se realizan clases de estiramiento y stretching con un instructor especializado.

Continuamos formando parte del Club IFREI, del Centro de Conciliación Familia y Empresa (CONFyE) del IAE Business School, una red formal de empresas promotoras de una cultura flexible y familiarmente responsable. En el marco de la participación en este espacio, promovimos

entre nuestros colaboradores la realización de un auto-diagnóstico sobre el nivel personal de conciliación entre vida familiar y laboral, de modo que cada persona pudiera determinar su grado de balance. Asimismo, acompañamos al CONFyE en el lanzamiento de la tercera edición de la Guía de Buenas Prácticas: “Hacia un nuevo pacto entre trabajo y familia”¹⁹.

En 2015, de un total de 20 licencias por maternidad, 14 mujeres gozaron de su licencia extendida y, salvo un caso, el resto regresó al trabajo. Además, 9 padres disfrutaron de la licencia por paternidad extendida.

Diversidad en ManpowerGroup

Promovemos la diversidad e inclusión laboral dentro de nuestros equipos de trabajo y, a su vez, con nuestra cadena de valor. Creemos que valorar la diversidad es clave para mantener nuestro rol de liderazgo en el mundo laboral. Para trabajar estos temas internamente, contamos con un Comité de Diversidad integrado por miembros de la Gerencia de Diversidad e Inclusión Laboral, de la Gerencia de Capital Humano y por consultores en selección de distintas sucursales del país.

Desde 2012, en alianza con Fundación Huésped, desarrollamos actividades de concientización sobre el VIH-SIDA. Este año organizamos una actividad de cine-debate con el fin de poder informarnos, tomar conciencia y debatir en relación a la temática. Además, participamos como miembros de la Red de Empresas Comprometidas en respuesta al VIH SIDA.

En 2015, nos sumamos a la campaña de concientización y prevención “Día de la prueba de VIH”, impulsada por Fundación Huésped, a partir de la cual invitamos a todos nuestros colaboradores a realizarse el test confidencial y gratuito de VIH²⁰.



Charla de primeros auxilios

En el marco de nuestro Programa Integral de Conciliación, te invitamos a ser parte de una charla de primeros auxilios.

Día: 25 de noviembre
Horario: 16hs
Lugar: CEM, 9º piso (Casa Central) o si estás en Soledad, inscribirte haciendo Click Aquí

En anticipación, agradecemos confirmar asistencia a comunicacion@groupmanpower.com.ar



Convocatoria interna a la charla de primeros auxilios para todos nuestros colaboradores.



Jornada "ManpowerGroup con nuestros hijos" en Casa Central.

Salud y seguridad para nuestros empleados

8 ODS Contamos con estrictas normas, políticas y procedimientos relacionados con la salud y seguridad en el ámbito del trabajo que deben ser conocidas y respetadas por todos nuestros colaboradores. Buscando garantizar su cumplimiento, a los nuevos trabajadores les entregamos el Manual de Normas Básicas de Seguridad e Higiene para Personal Administrativo, que incluye información y consejos de prevención de accidentes y lesiones. Además, a través de nuestra plataforma de Google+ compartimos con todos los colaboradores consejos útiles sobre seguridad y salud ocupacional.

Este año realizamos 10 visitas de relevamiento de las condiciones de seguridad e higiene en las sucursales para seguir mejorando, y garantizar un ambiente seguro de trabajo. Además organizamos tres visitas de capacitación para 18 personas. Realizamos dos simulacros contra incendios en casa central, en donde participaron el 100% de nuestros colaboradores. En relación a este tema, capacitamos en dos encuentros a 40 líderes para que estén preparados por cualquier emergencia o situación de riesgo.

Indicadores de Salud y Seguridad	2013	2014			2015		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indicadores de seguridad							
Cantidad de accidentes registrados	2	2	1	3	3	2	5
Días perdidos por accidentes	11	105	2	107	29	38	67
Duración media de los accidentes registrados ⁽¹⁾	5,50	52,5	2	35,6	9,66	19,00	28,66
Tasa de frecuencia ⁽²⁾	0,69	1,93	0,97	2,90	0,30	0,20	0,50
Tasa de gravedad ⁽³⁾	1,687	101,4	1,9	103,3	2,95	3,86	6,81
Tasa de accidentes ⁽⁴⁾	0,35	0,4	0,2	0,6	0,63	0,42	1,05
Indicadores de salud							
Horas perdidas por enfermedad	15.496	3.456	1.344	4.800	4.184	10.288	14.472
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ⁽⁵⁾	27,19	7,31	2,84	10,15	8,92	21,93	30,85
Tasa de enfermedad ⁽⁶⁾	1,31	1,5	0,58	2,08	1,03	1,7	2,73

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.

09

Asuntos con clientes, asociados
y candidatos

Clientes

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, continuamos fortalecidos conectando con pasión el talento de las personas con los objetivos de las empresas para que puedan lograr más de lo que han imaginado.

Nuestra Experiencia y Liderazgo

Contamos con un equipo de consultores especializados y una amplia red de sucursales para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Proveemos soluciones innovadoras y ofrecemos nuestra experiencia para el desarrollo del talento que las empresas

necesitan. A través de nuestra familia de marcas interconectadas entre sí, ofrecemos: evaluación y reclutamiento, capacitación de la fuerza laboral y desarrollo profesional, consultoría, tercerización y gestión de talento.

Clientes en cifras	2013	2014	2015
Cantidad de clientes ⁽¹⁾	1.739	1.594	1.581
Ventas (en millones de pesos)	1.401	1.656	2.356
Gastos en publicidad (en millones de pesos)	1,5	1,5	3,0
Representación geográfica			
Número de sucursales	43	40	40
Presencia en provincias argentinas	17	15	15
Atención al cliente			
Cantidad de Ejecutivos de Cuenta	9	7	7

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

Perfil de nuestros clientes	2013	2014	2015
Clientes por especializaciones ⁽¹⁾			
Administrativo	43%	54%	51%
Call Center	4%	4%	4%
Hospitalidad	8%	10%	10%
Industrial	46%	51%	51%
Promociones	17%	18%	17%
Rural	3%	3%	2%
Clientes por tamaño de empresa			
Pymes	60%	53%	59%
Grandes empresas	43%	43%	41%
Presencia de nuestras empresas cliente			
Interior del país	31%	35,1%	34%
Área Metropolitana de Buenos Aires	58%	52,1%	55%
Clientes con participación en ambas categorías	11%	12,6%	11%

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

Evaluamos la calidad de nuestro servicio

Estudio Net Promoter Score (NPS)

Contamos con cinco años de experiencia en la implementación de la metodología NPS. Es una herramienta que propone medir la lealtad de los clientes de ManpowerGroup basándose en sus recomendaciones y utilizando una sola pregunta: “¿Qué tan probable es que recomiende el producto o servicio a un familiar o amigo?”

Llevamos adelante la Encuesta de manera semestral y es para nosotros un indicador fundamental en materia de satisfacción y lealtad. En el segundo semestre de 2015, obtuvimos el NPS más alto (33%) desde su implementación.

Encuesta de Satisfacción de Clientes (NPS)

	2013	1er. Semestre	2do. Semestre
Muestra		310	264
Promotores ⁽¹⁾	39%		45%
Detractores ⁽²⁾	18%		15%
NPS ⁽³⁾	21%		30%
	2014	1er. Semestre	2do. Semestre
Muestra		278	264
Promotores ⁽¹⁾	42%		45%
Detractores ⁽²⁾	13%		15%
NPS ⁽³⁾	29%		32%
	2015	1er. Semestre	2do. Semestre
Muestra		990	1.516
Promotores ⁽¹⁾	46%		51%
Detractores ⁽²⁾	36%		18%
NPS ⁽³⁾	18%		33%

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.

Cómo nos comunicamos con nuestros clientes

Guiados por los Estándares de Negocio de ManpowerGroup Argentina, un conjunto de principios irrenunciables que enmarcan nuestras acciones, políticas y procesos; establecemos las comunicaciones con nuestros clientes a través de diferentes canales y piezas, utilizando información precisa, fiel y confiable.

Nuestros clientes, asociados y candidatos pueden encontrar en el sitio web todas las novedades de la organización. A su vez, fomentamos el uso de las redes sociales como un canal alternativo para acercarnos a todos los públicos.

Red Social	Porcentaje de aumento de seguidores / contactos
Facebook	126%
Twitter	
Manpower	52%
ManpowerGroup	27%
Experis	26%
LinkedIn	
ManpowerGroup	49%
Manpower	60%
Experis	50%

Compartimos nuestro conocimiento sobre el mercado laboral con los públicos con los que nos relacionamos. Desarrollamos diferentes campañas de marketing vía correo electrónico y, este año, realizamos webinars sobre: gestión del talento, reforma del Código Civil y Comercial, “Explorando horizontes”, asociado a los servicios de transición de carrera de Right Management, entre otros.

Además, llevamos adelante encuentros con clientes sobre asuntos legales vinculados al mundo del trabajo y sobre la gestión de la diversidad para asesorarlos y colaborar con el desarrollo de su organización y de su negocio.

Nuestro foco en empresas PyMES, nos sigue llevando al interior del país con charlas especializadas para las mismas, sobre economía y perspectivas laborales. Nos acercamos a las PyMES en las principales ciudades a lo largo de nuestra geografía para ofrecer nuestra variedad de soluciones de capital humano y conocer las necesidades regionales, de modo de poder brindar soluciones efectivas a las empresas del sector.

Nuestras investigaciones e informes especiales

Escasez de Talento

En 2015, presentamos la décima edición de la Encuesta de Escasez de Talento, un estudio que explora el impacto de la Escasez de Talento en el mercado laboral global y cómo responden los empleadores a los retos provocados por la falta de talento disponible en categorías de puestos específicos.

Los 10 puestos mas difíciles de cubrir en Argentina



En esta edición, mostramos que el 38% de los empleadores encuestados a nivel mundial tiene problemas para encontrar el talento que necesita; lo que representó un incremento de dos puntos porcentuales con respecto a 2014 y el nivel más alto desde 2007. Sin embargo, en Argentina, este porcentaje resultó ser de 37%, siendo el país de la muestra en el cual se registra el descenso más notable.

Además, complementando el análisis de la problemática, desarrollamos a nivel global una serie de recomendaciones prácticas para trabajar sobre la brecha generada por este fenómeno.

Qué pueden hacer los empleadores



#Confianza: el ingrediente clave para la marca empleadora

Por otra parte, presentamos el estudio “#Confianza: el ingrediente clave para la marca empleadora”. Este destaca que si bien las Compañías reconocen el valor que tiene la “marca empleadora” para atraer talento, generar compromiso en los empleados y posicionarse como la empresa que todos eligen para trabajar; aún existe un aspecto crítico subestimado: la confianza. Así, la creación de un ambiente que fomente la confianza deriva en un lugar más positivo y productivo para trabajar.

El estudio fue acompañado por 10 propuestas para que las Compañías puedan elevar la conversación con sus colaboradores, generando una Propuesta de Valor como Empleador, personalizada.

1. Enfocarse en la mayoría que hace lo correcto y no en la minoría que no acata las reglas.
2. Tratar a los colaboradores como adultos responsables, aclarando que se esperan comportamientos consecuentes.
3. Mantener las políticas claras y simples.
4. Ser transparente. Reconocer errores. Ofrecer soluciones.
5. Asumir que los colaboradores usualmente piensan constructivamente sobre la empresa.
6. Responder a las críticas, valorar las oportunidades y hacer seguimiento.
7. No imponer mensajes. Confiar en la autenticidad de las propias voces de los colaboradores.
8. Felicitar a los colaboradores que hablan en público acerca de la Compañía, incluso cuando sean críticas constructivas.
9. Ir “más allá”. Siempre comparando cuidadosamente los riesgos contra los potenciales beneficios.
10. Ser valiente. Es necesario atreverse para liderar el camino hacia la confianza.

Encuesta de Expectativas de Empleo

Por otra parte, continuamos desarrollando de manera trimestral la **Encuesta de Expectativas de Empleo**. Se trata de un análisis proyectivo sobre las intenciones de contratación de empleadores de todo el mundo para los meses subsiguientes a los que se realiza el estudio. A nivel local, realizamos la encuesta a más de 800 empleadores de todo el país, presentando la información desglosada por sector de la economía, región geográfica y tamaño de las organizaciones participantes. Se trata de una herramienta utilizada y consultada frecuentemente por su fiabilidad estadística y contundencia.

Festejos por el 50° aniversario

Como parte de nuestros festejos por el 50° aniversario en Argentina, organizamos un evento especial para compartirlo con nuestros clientes, proveedores y organizaciones con las que nos relacionamos. En el marco de este encuentro, **nos visitaron nuestro CEO Global, Jonas Prising, Mónica Flores Barragán, nuestra Presidenta para Latinoamérica, y líderes de toda la región, quienes estuvieron presentes y celebraron junto a nosotros y nuestros grupos de interés**. Allí invitamos a los presentes a experimentar un video 360° que permitió visualizar al grupo de marcas conectadas entre sí -abarcando la gestión del talento desde una perspectiva integral- a través de soluciones que abordan todo el ciclo de vida del capital humano.

Asimismo, ManpowerGroup reconoció como empresas distinguidas a cinco organizaciones cliente, una por cada una de sus marcas: Walmart por la marca Manpower;

Procter & Gamble por ManpowerGroup Solutions; PSA Peugeot por Experis; Monsanto Argentina por Right Management y Unilever de Argentina por su trayectoria como "Socio en la Inclusión", a través de la iniciativa Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo.

Con el fin de comunicar nuestro 50° aniversario; y transmitir nuestra trayectoria, experiencia e historias vinculadas a nuestra labor en el país durante todos estos años, desarrollamos un blog corporativo (www.blogmanpowergroup.com.ar) abierto a toda la comunidad; que complementamos con participación activa en redes sociales, y con elaboración de newsletters y mensajes por correo electrónico.

Transmitimos el valor de la diversidad a nuestros clientes

Buscamos contribuir al desarrollo de un mercado laboral diverso y abarcativo, promoviendo la inclusión de grupos en desventaja; y alentamos a nuestros clientes a asumir un rol activo respecto de esta temática. En este marco, realizamos una campaña online y en redes sociales para todos nuestros clientes sobre el valor que tiene apostar por la diversidad como un aspecto estratégico para su organización, cultura y marca. Además, brindamos información sobre los programas de inclusión laboral²¹ que llevamos adelante.

Continuamos ofreciendo información a nuestras empresas cliente sobre la propuesta de outplacement para personas con discapacidad, en el marco de la Consultoría en Diversidad e Inclusión.



Jonas Prising (CEO Global) y Mónica Flores (Presidenta LATAM) junto a Alfredo Fagalde y líderes de toda la región celebraron el 50° aniversario de la Compañía.

CANDIDATOS Y ASOCIADOS

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, desarrollamos herramientas innovadoras que garantizan las habilidades requeridas en cada talento incorporado, para que alcancen el mejor desempeño laboral. Realizamos capacitaciones para que puedan crecer profesionalmente; brindamos información por diversos canales de comunicación; y cuidamos su salud y seguridad en el entorno laboral.

¿Quiénes son nuestros asociados?

Son las personas que seleccionamos para que trabajen para nuestros clientes. Ellos cumplen un rol fundamental ya que definen la calidad de servicio que proveemos.

¿Quiénes son nuestros candidatos?

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

Asociados en cifras	2014	2015
Número de asociados	29.449	34.002
Evaluación de desempeño del asociado (el cliente evalúa al asociado)		
Evaluaciones de desempeño enviadas	7.700	8.371
Evaluaciones de desempeño recibidas	960	323
Cantidad de asociados premiados	221	54
Cantidad de asociados con puntaje mayor a 41/50	304	142
Encuesta de Satisfacción de asociados (el asociado evalúa a ManpowerGroup)		
NPS (Net Promoter Score) – 1° Semestre	31%	31%
NPS (Net Promoter Score) – 2° Semestre	36%	35%
Seguridad e higiene		
Visitas de relevamiento en empresas cliente	175	107
Clientes visitados	42	32
Visitas de capacitación	141	104
Asociados capacitados	589	490
Centro de capacitación y desarrollo		
Cantidad de cursos online	3.154	786

Servicio en nuestras sucursales

En el marco del programa “Experiencia del candidato”, lanzamos una nueva aplicación móvil para facilitar a los asociados la conexión con nuestra empresa. Esta herramienta ofrece un canal más ágil para realizar trámites e informarse sobre las novedades: presentar sus comprobantes de licencias, enterarse sobre la modalidad y lugar de pago y hasta visualizar su recibo de sueldo online.

Además como parte del festejo del 50° aniversario, llevamos adelante un concurso sobre el significado del trabajo en el cual invitamos a nuestros asociados a contar desde su experiencia personal el valor del trabajo en su vida. Más de 500 asociados se sumaron a esta iniciativa.

Capacitamos a nuestros asociados para brindar un mejor servicio

Trabajamos en la formación de nuestros asociados para que puedan desarrollarse profesionalmente brindando acceso a los cursos online que se encuentran disponibles en el Centro Virtual de Capacitación y Desarrollo (TDC).

Las temáticas ofrecidas son: cuidado del medioambiente, cursos para el usuario final (Office, Windows, etc.), seguridad e higiene en el trabajo, tecnología de la información, y cursos de habilidades para los negocios, entre otros. En total ofrecemos 5.000 horas de capacitación y 500 cursos en castellano. En 2015 se registraron 1.230 nuevos usuarios.

ODS
4

Estudio de satisfacción a asociados

Al igual que con nuestros clientes, medimos el nivel de satisfacción de nuestros asociados a través de la metodología NPS, a partir de la que preguntamos si recomendarían a ManpowerGroup a un colega o amigo.

Encuesta de satisfacción a asociados

	2013	1er. Semestre	2do. Semestre
Muestra		705	966
Promotores	53,6%		54,8%
Detractores	19,6%		16,1%
NPS ⁽¹⁾	34%		38,6%

	2014	1er. Semestre	2do. Semestre
Muestra		1.262	818
Promotores	53%		55%
Detractores	22%		20%
NPS ⁽¹⁾	31%		35%

	2015	1er. Semestre	2do. Semestre
Muestra		9.121	9.076
Promotores	52%		55%
Detractores	21%		20%
NPS ⁽¹⁾	31%		35%

1. Corresponde al porcentaje de asociados promotores menos el porcentaje de los detractores.

Gestión de los convenios colectivos para cada asociado

Gestionamos diferentes convenios según el sector en el que trabaja cada asociado. ManpowerGroup, sin estar constituida como empresa en la Argentina, opera en nuestro país mediante las siguientes sociedades: Cotecsud S.A.S.E., Benefits S.A. y Salespower S.A.²²

En el caso de Cotecsud, al ser una empresa de servicios eventuales, y por aplicación de lo dispuesto por el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), al trabajador permanente discontinuo se lo enmarca en el mismo convenio que se aplica en la empresa usuaria del servicio. Por su parte, para las sociedades, Benefits y Salespower, al tratarse de empresas proveedoras de servicios tercerizados, el principio general es que el asociado estará regido por el convenio colectivo que rige la actividad de comercio, que es la que despliegan esas empresas.

Evaluamos el desempeño de los asociados

En 2015 desarrollamos e implementamos la evaluación de desempeño del asociado online (e-QP), realizando un envío de forma centralizada tres veces al año.

Este nuevo sistema permite llevar un eficiente control del personal evaluado y analizar el nivel de desempeño de cada asociado. En función de los resultados, realizamos la entrega del “Premio ManpowerGroup a la Excelencia” a quienes hayan tenido una labor destacada. En 2015, reconocimos a 54 asociados.

Además en el portal para asociados (Comunidad ManpowerGroup ARG), creamos un espacio donde cada uno puede acceder a todas las evaluaciones de desempeño realizadas por los clientes.



Entrega del reconocimiento “ManpowerGroup a la Excelencia” a asociados por su desempeño destacado.

Convenios colectivos con asociados 2015



1. Este grupo está compuesto por 92 diferentes convenios que representan cada uno menos del 2% del total.

Canales de comunicación con nuestros candidatos y asociados

Buscamos estar conectados con los candidatos para ofrecerles las mejores oportunidades laborales y atraer nuevos talentos. Es por eso que trabajamos fuertemente en mantener actualizados nuestros canales de comunicación, manteniendo un diálogo fluido y transparente con este público.

Recibimos a través de las redes sociales –LinkedIn, Facebook, Twitter y Youtube– consultas y comentarios que derivamos a las áreas correspondientes para que reciban una rápida respuesta. También mejoramos el canal web logrando mantener actualizada la base de datos de correos electrónicos de los candidatos y asociados.

Contamos con una línea 0800 de atención al asociado que agiliza y simplifica las comunicaciones sobre cuestiones tales como licencias por enfermedad, accidentes, asesoramiento sobre haberes, entre otros. Está disponible las 24 horas del día, todos los días del año.

En 2015, con la finalidad de incorporar nuevas funcionalidades y facilitar el acceso renovamos el portal de asociados “Comunidad ManpowerGroup”. Realizamos un nuevo diseño, con una interfaz más intuitiva y fácil de utilizar; creamos nuevas secciones que facilitan información sobre la historia laboral del asociado y permiten conocer otros temas administrativos. Esta herramienta es utilizada por más de 16.000 asociados registrados.

ManpowerGroup

¿TRABAJÁS A TRAVÉS DE MANPOWERGROUP?

Tenemos una serie de beneficios para ofrecerte con el más fácil acceso.

APP COMUNIDAD MANPOWERGROUP

- RECIBO DE SUELDO ONLINE,** ahora podés visualizar tu recibo desde tu Smartphone o Tablet.
- FECHAS Y FORMAS DE PAGO,** controlás cuándo y cómo cobrás tu sueldo.
- AVISO DE LICENCIAS Y/O ACCIDENTES,** podés subir tus certificados desde tu celular.
- Y MUCHOS MÁS BENEFICIOS QUE VAS A CONOCER DESCARGANDO LA APLICACIÓN.**

TAMBIÉN PODÉS INGRESAR DESDE LA WEB:
www.manpower.com.ar
 "Sección: Comunidad ManpowerGroup".

Si tenés más dudas o consultas, comunicate al 0800 - 3456 - 0800

App mobile para asociados de ManpowerGroup Argentina

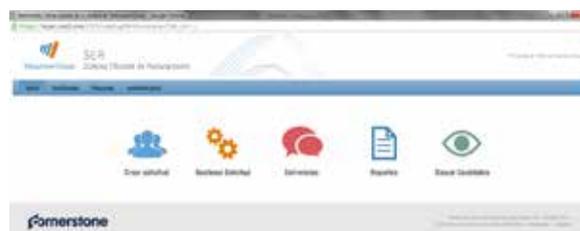
Implementamos el recibo de haberes electrónico con el objetivo de agilizar los tiempos de entrega y llevar un registro unificado de la historia laboral de cada asociado.²³

SER: Sistema Eficiente de Reclutamiento

Contamos con un sistema que nos permite optimizar los procesos y los resultados de reclutamiento. En 2015 buscamos optimizar las funcionalidades del sistema para lograr la carga y gestión de los procesos de reclutamiento en tiempo, forma y de modo adaptado a las características particulares del negocio.



La Comunidad ManpowerGroup representa uno de los principales canales de comunicación con nuestros asociados.



Acceso al Sistema Eficiente de Reclutamiento.

Salud y seguridad

ODS
8

Trabajamos para que nuestros asociados desarrollen sus actividades en un ambiente seguro. Para ello:

- Asesoramos a todas las sucursales en temas de seguridad e higiene y en accidentología, y a distintas áreas de la empresa en cuestiones también inherentes a la seguridad y la salud.
- Atendemos inspecciones de distintos organismos municipales y nacionales, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) y de peritos de parte.
- Organizamos reuniones con responsables de Seguridad e Higiene de distintas empresas cliente.
- Evaluamos las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros habitacionales, como así también a los contratistas que prestan servicio en los negocios rurales.

- Chequeamos las condiciones de seguridad en las que prestan servicios nuestros asociados.
- Confeccionamos indicadores de siniestralidad, análisis seguro de tareas, programas de seguridad en empresas cliente, y mapas de riesgos de nuestros asociados.

En 2105, además:

- Mantuvimos la operatoria habitual de visitas y capacitaciones para nuestros clientes. A pedido de algunas sucursales, realizamos visitas enfocadas en la investigación de accidentes.
- Realizamos capacitaciones en riesgos en industrias específicas con las cuales operamos.

Indicadores de Salud y Seguridad	2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indicadores de seguridad						
Cantidad de accidentes registrados	968	220	1.188	1.012	269	1.281
Días perdidos por accidentes	25.340	5.972	31.312	22.668	5.527	28.195
Duración media de los accidentes registrados ⁽¹⁾	26,17	27,14	26,35	22,39	20,54	22,01
Tasa de frecuencia ⁽²⁾	59,19	13,45	72,64	57,43	15,26	72,70
Tasa de gravedad ⁽³⁾	1.549,5	365,1	1.914,6	1.286,56	313,70	1.600,25
Tasa de accidentes ⁽⁴⁾	3,11	0,7	3,81	2,83	0,75	3,59
Indicadores de salud						
Horas perdidas por enfermedad	166.335	112.771	279.106	206.675	113.317	319.992
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de asociados ⁽⁵⁾	1,32	0,89	2,21	1,44	0,79	2,23
Tasa de enfermedad ⁽⁶⁾	1,01	0,69	1,70	1,17	0,64	1,81

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.

10

Prácticas de negocio responsable

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, continuamos implementando nuestros Estándares de Negocio, un conjunto de principios irrenunciables que enmarcan cada una de las acciones, políticas y procesos definiendo nuestra forma de actuar con toda nuestra cadena de valor y con el sector público, para la construcción de alianzas que multipliquen el impacto de nuestra gestión.

Transparencia en la gestión

Implementamos nuestros Estándares de Negocio, un conjunto de principios irrenunciables que enmarcan cada una de las acciones, políticas y procesos, definiendo nuestra forma de hacer negocios. Estos se basan en el Código de Conducta y Ética Empresarial, nuestros valores y cultura organizacional. Entre otros principios incluyen el cumplimiento de la ley, la transparencia y la confiabilidad, derechos de los asociados, seguridad en el trabajo y la lucha contra el trabajo infantil.

Por quinto año consecutivo, fuimos reconocidos por el Instituto Ethisphere como una de las “Compañías más Éticas del Mundo 2015” gracias al compromiso con el liderazgo ético, las prácticas de cumplimiento y la responsabilidad social empresaria. El listado está conformado por más de un centenar de organizaciones internacionales que actúan en más de 30 industrias diversas, siendo ManpowerGroup la única distinguida en su sector de mercado.

Código de Conducta y Ética Empresarial

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial brinda un marco para llevar a cabo nuestras funciones con integridad y respeto hacia los valores corporativos. Abarca temas tales como el respeto por los derechos humanos, las formas de proceder ante posibles conflictos de interés y los lineamientos que guían la toma de decisiones.

Es de vital importancia para el negocio, nuestra marca y las diversas partes interesadas ya que delimita el marco en el cual podemos gestionar de manera transparente las actividades. Además, nos orienta en el tratamiento de cuestiones éticas y brinda procedimientos para la denuncia de su incumplimiento. En estos casos está garantizado el anonimato de los empleados. En 2015 el Comité de Ética recibió 2 denuncias que fueron analizadas y tratadas según los procedimientos vigentes.

Formamos a todos los colaboradores a sobre los contenidos y la aplicación del Código de Ética y Conducta. El curso se desarrolla anualmente en nuestra plataforma de e-learning y es de carácter obligatorio para el 100% de los colaboradores.

Nueva área de Compliance

En 2015, redefinimos el alcance de la Gerencia de Asuntos Legales, sumando a sus responsabilidades lograr y mantener los más altos estándares de ética, transparencia y anti-corrupción en la gestión del negocio. El área aborda estas cuestiones desde la perspectiva de equipos profesionales especializados en Relaciones Laborales y Asuntos Legales.

El líder de la Gerencia se desempeña además como “Oficial de Cumplimiento”, cuya función es implementar un Programa de Compliance en Argentina que permita adecuar la operación a los estándares éticos y las políticas corporativas, reportando directamente al Comité de Ética. Asimismo, asesora a las operaciones que integran la Región Cono Sur –conformada por Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay–, con el fin de compartir buenas prácticas y lograr un nivel de seguridad jurídica y cumplimiento similar en toda Región.

Comité de Ética

Está conformado por miembros del Comité de Dirección, la Gerencia de Asuntos Legales y Compliance y un consultor externo especializado. Sus principales funciones son:

- Velar por el cumplimiento del Código.
- Recibir y evaluar denuncias de parte de los empleados.
- Ante una denuncia, realizar un relevamiento de información de la situación, recomendar un plan de acción y dar seguimiento al tema.
- Implementar y evaluar las acciones de formación, comunicación y observancia de las políticas corporativas.

Otro aspecto trascendente de este espacio, se vincula al rol que se les da a los gerentes de la organización, quienes deben asumir una activa responsabilidad en asegurar que sus equipos comprendan el contenido y alcance del Código de Ética y los Estándares de Negocio, como así también en garantizar la prestación de servicios de manera sustentable de acuerdo a esas normas corporativas.

Comité de Fraude

Está conformado por el Director General y el Director de Administración y Tecnología. Funciona de manera ad-hoc cuando se realiza una denuncia que requiere su gestión. Hasta el momento, no se han recibido denuncias en las que debió ser necesaria su intervención.

Capacitaciones sobre ética, políticas y procedimientos anti-corrupción

Como todos los años realizamos las siguientes acciones de formación sobre aspectos de transparencia y anti-corrupción:

- Curso anual de Ética y Conducta Empresarial: 100% de la Compañía cumple con esta capacitación y los nuevos colaboradores realizan el curso como parte de su inducción.
- Curso anual de Seguridad Informática: toda la Compañía realiza el curso y los nuevos colaboradores lo tienen como parte de su inducción.
- Curso y Certificación sobre Anticorrupción: desde 2015, es destinado a todos los colaboradores de la Compañía desde el momento de su ingreso. El mismo provee información sobre tres convenciones internacionales anti-soborno: la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), la Convención de la Unión Europea sobre la Lucha contra la Corrupción y la Convención de

la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD Convention).

- Curso anual Competencia Global (Global Competition): ayuda a los empleados a comprender las leyes vigentes que rigen las relaciones con los competidores, clientes y proveedores. Este curso está destinado a directores generales y financieros, colaboradores de las casas matrices con responsabilidad internacional, personal de ventas y legales, empleados que tienen bajo su responsabilidad unidades de negocio o sucursales.

Además, el 100% de los miembros del Comité de Sustentabilidad fueron informados y capacitados sobre las políticas y procedimientos de anti-corrupción.

Cumplimiento del marco regulatorio

Desarrollamos nuestro negocio en cumplimiento de la normativa laboral, impositiva y previsional. Además, el asesoramiento legal y jurídico resulta esencial para lograr altos estándares de calidad en la prestación de nuestros servicios.

Los servicios brindados, especialmente en provisión de personal eventual, son auditados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Tal como lo establece el Decreto 1694/06, que regula la actividad, en marzo de cada año se deben renovar las garantías exigidas por el Ministerio para poder brindar servicios, como así también acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y las vinculadas con coberturas de seguros obligatorios.

En 2015 actualizamos la "Política de Formalización de Relaciones Comerciales", que asegura que los negocios que realiza la compañía cuenten con un marco regulado en donde las partes establezcan sus derechos y obligaciones respecto del servicio. La aceptación de nuestras propuestas comerciales implica para las partes un compromiso expreso de evitar todo tipo de actos que puedan constituir acciones o prácticas de corrupción -con el alcance y significado que le otorga la Foreign Corrupt Act-, daños al medio ambiente, contratación de niños y niñas en violación a las restricciones para el trabajo infantil, trata de personas, ley de asociaciones sindicales, y violaciones a la Ley 23.592 contra actos discriminatorios. La interpretación o ejecución de cualquiera de las cláusulas de la propuesta, a su vez, deberá tener en cuenta los compromisos asumidos por ManpowerGroup como empresa firmante del Pacto Global de Naciones Unidas, en cada una de las acciones que se generen como consecuencia del servicio.

Por otro lado, se dispone de un procedimiento para seguir los casos de incumplimiento, que llegan incluso a la aplicación de penalidades económicas a las sucursales o sectores infractores.

Administramos esta política procurando la formalización de servicios de la empresa e implementando la sistematización del control de los contratos. Logramos que el 68% de la facturación correspondiente a la masa de clientes activos tenga contrato firmado.

Respeto por los derechos de propiedad

Una de las cuestiones expresadas en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial es el respeto y protección de la información de todas las personas que forman parte de los grupos de interés con los que nos relacionamos.

En este sentido, la “Política de Privacidad de Datos Personales” propone los lineamientos a tener en cuenta al momento de utilizar la información que manejamos de candidatos, asociados y empleados. Para garantizar su cumplimiento, cada uno de éstos públicos firma un consentimiento sobre los procedimientos allí establecidos.

Como todos los años, en 2015, actualizamos en los plazos establecidos nuestra base de datos ante el Registro Nacional de Bases de Datos, dependiente de la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Asimismo, todas las entidades comerciales de ManpowerGroup deben implementar medidas de control con el fin de disminuir la posibilidad de fraudes, desfalco, espionaje industrial, sabotaje, errores, omisiones y falta de disponibilidad de los sistemas. Para lograr este objetivo, contamos con la “Política sobre el uso de los recursos informáticos”, que alcanza a todos los colaboradores de la organización.

Participación política responsable

Continuamos trabajando junto a CIPPEC

Desde 2009, ManpowerGroup Argentina trabaja conjuntamente con el área de Protección Social del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y Crecimiento (CIPPEC).

La Compañía apoya el trabajo desarrollado desde este espacio y, en 2015, se mantuvo como socia en el proyecto “Un análisis de las licencias en los niveles subnacionales” –iniciado en 2013-, que busca instalar en la agenda política la importancia de lograr mayor equidad y justicia en el acceso a las licencias por maternidad y paternidad.

cio de práctica profesional para los jóvenes participantes en este programa²⁴.

En 2015 continuamos trabajando junto a:

- Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad. Unidad de Empleo para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS).
- Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Comisión para la Plena Integración de Personas con Discapacidad (COPIDIS) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Asimismo, la participación de ManpowerGroup en el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) –como miembro y por su representación en el cuerpo directivo de la organización- ofrece una plataforma para explorar la Sustentabilidad, compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas, así como también consensuar posiciones empresarias en una variedad de foros, trabajando con el Gobierno, la sociedad civil y organizaciones intergubernamentales. De este modo, la compañía logra participar en la generación de políticas públicas para crear las condiciones del entorno más adecuadas para una contribución efectiva al desarrollo.

Promoción de la Responsabilidad Social con la cadena de valor

En ManpowerGroup creemos en hacer negocios con proveedores que demuestran un alto nivel ético en su conducta comercial. Buscamos establecer con ellos relaciones a largo plazo y de mutuo beneficio.

Nuestros principales proveedores son productores de bienes o servicios. Se trata de empresas de diversa magnitud que van desde emprendimientos familiares o pymes hasta multinacionales.



Nuestros proveedores

Productores de bienes

Indumentaria, elementos de protección personal, vehículos, impresiones, papelería, tecnología, entre otros.

Proveedores de servicios

Relacionados principalmente a limpieza, comedor, alojamiento, telefonía, enlaces, consultoría en diferentes áreas, mensajería, remises, entre otros.

ODS
4

Participación activa en instancias de articulación público-privadas para contribuir con la gestión de políticas públicas

ODS
5

En virtud del acuerdo firmado con Ministerio de Desarrollo Social de la Ciudad de Buenos Aires para participar de su programa Reconstruyendo Lazos, desde 2014 brindamos dentro de las instalaciones de Casa central, un espa-

ODS
8

Proveedores en cifras	2013	2014	2015
Cantidad			
TOTAL	2.039	2.047	1.966
COTEC SUD S.A.S.E.	916	1.253	1.226
BENEFITS S.A.	422	407	392
RURALPOWER S.A.	409	165	124
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	29	30	35
SALESPower S.A.	263	192	189
Pago a proveedores (en pesos)			
TOTAL	202.272.514	199.316.055	278.986.981
COTEC SUD S.A.S.E.	106.432.478	131.751.432	166.321.437
BENEFITS S.A.	30.145.701	35.252.446	71.200.154
RURALPOWER S.A.	42.404.809	12.624.917	8.582.745
RIGHT MANAGEMENT ARGENTINA S.A.	536.967	719.728	869.781
SALESPower S.A.	22.752.562	18.967.529	32.012.862
Código de Conducta			
Porcentaje de los nuevos proveedores gestionados por el área de compras que firmaron la Carta de Adhesión	94%	80%	88%
Cantidad de proveedores que firmaron la Carta de Adhesión	48	45	45
Visitas a proveedores			
Cantidad de visitas a empresas proveedoras	62	41	22 ⁽¹⁾
Provincias visitadas	4	1	1
Gestión de la Gerencia de Compras			
Cantidad de proveedores incorporados a la base de la Gerencia de Compras	51	57	51
Total acumulado de proveedores gestionados por la Gerencia de Compras	548	605	656
Porcentaje de proveedores gestionados por Compras vs. cantidad total de proveedores	26%	30%	33%
Porcentaje del presupuesto gestionado por Compras vs. pagos consolidado de compras a proveedores	60%	58%	62%

1. El equipo de la Gerencia de Compras tuvo un alto índice de rotación durante 2015, lo cual llevó a que el plan de visitas tuviera su desarrollo únicamente en el segundo semestre.

Sistematización de proveedores

Trabajamos por afianzar y fidelizar el vínculo con nuestros proveedores, a fin de lograr mayor acercamiento y desarrollo de oportunidades conjuntas. Uno de los objetivos del área de Compras es poder administrar entre el 80% y 90% del monto total pagado a proveedores de la compañía con el fin de mejorar en los procesos, tiempos y costos de gestión.

En 2015 ampliamos la base de proveedores con 51 incorporaciones, sumamos 1 rubro e incorporamos 5 nuevas áreas.

Indicadores de gestión

Informamos mensualmente los principales indicadores de desempeño para continuar mejorando nuestra gestión día a día.

7% de incremento de ítems manejados por la Gerencia de Compras.

88% de nuevos proveedores firmaron la Carta de Aceptación adhiriendo a los principios de nuestro Código de Conducta.

Selección y evaluación de proveedores

Seleccionamos proveedores tomando en consideración aspectos vinculados a la calidad en la prestación, excelencia técnica, precio, cronogramas y entregas, entre otros. Además, consideramos su nivel de compromiso con prácticas socialmente responsables.

En 2015 implementamos una nueva herramienta mediante la cual los proveedores pueden darse de alta vía web. Es una forma más rápida y eficiente que asegura que todos conozcan y expresen su conformidad con el Código de Conducta, con la Política Privacidad de Datos y con las condiciones generales de contratación. De esta manera, logramos estar alineados respecto a los mismos principios y valores.

Continuamos con nuestro programa de monitoreo de proveedores realizando visitas a las diferentes empresas para conocer en profundidad su negocio, verificar balances contables, información impositiva, documentación sobre empleados, condiciones laborales y aspectos de salud y seguridad. Luego realizamos un informe que detalla las oportunidades de mejora.

45 nuevos proveedores firmaron el Código de Conducta. Esto representa el 88% de los proveedores gestionados por la Gerencia de Compras.

100% de proveedores gestionados por la Gerencia de Compras son nacionales.

25% de proveedores gestionados por la Gerencia de Compras son locales.

Desarrollo de proveedores locales

Trabajamos con proveedores muy diversos e intentamos adaptarnos a la realidad de cada uno. En los casos en los que nuestra demanda como cliente supera la capacidad del proveedor, colaboramos siendo soporte financiero para asegurarnos la provisión de los servicios contratados y fomentar a su vez el desarrollo de su negocio.

En ManpowerGroup Argentina no contamos con una política formal en torno a la contratación de proveedores locales. Sin embargo, es una práctica habitual considerar y evaluar a las empresas de las comunidades en las cuales operamos para promover su desarrollo.

La mayor cantidad de proveedores de ManpowerGroup se encuentran en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Rosario, Santiago del Estero y Provincia de Buenos Aires.

Concientización en sustentabilidad en la cadena de valor

Trabajamos constantemente en la mejora y actualización de los diferentes canales de comunicación que utilizamos para estar en contacto con nuestros proveedores.

ODS
12

A su vez, generamos conciencia sobre la posibilidad de asumir un rol activo en la construcción de un mercado laboral diverso e inclusivo, compartiendo algunas de las piezas de comunicación desarrolladas en torno a la temática.

Diálogo con nuestros proveedores

A través del diálogo con proveedores buscamos potenciar nuestro vínculo atendiendo a sus sugerencias, propuestas de mejora y expectativas.

En 2015, el encuentro fue realizado en noviembre en la Ciudad de Buenos Aires, con la participación de 29 empresas proveedoras; la presencia de miembros de la Dirección de Administración y Tecnología, la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos públicos; y la consultora Reporte Social como moderadora.

El diálogo tuvo dos ejes principales: la gestión de ManpowerGroup con sus proveedores y el Reporte de Sustentabilidad 2014. Para su preparación, desarrollo y elaboración de documentos posteriores al encuentro, implementamos el estándar AA1000SES, desarrollado por AccountAbility²⁵, que provee un marco para ayudar a las organizaciones a realizar procesos de diálogo robustos, con objetivos y resultados concretos. Utilizamos la metodología de grupo de enfoque (focus group) que permite dialogar con un número reducido de participantes sobre una temática específica en profundidad, extrayendo opiniones y sugerencias de mejora. Todo lo expresado fue registrado para su análisis posterior.

Expectativa	Respuesta
Sobre el Reporte de Sustentabilidad 2014	
Revisar la extensión y lenguaje para adaptarlo a los distintos grupos de interés.	El Reporte de Sustentabilidad se escribe en un lenguaje que pueda ser comprendido por todos nuestros grupos de interés, evitando explicaciones técnicas o específicas. Además, realizamos comunicaciones sobre sustentabilidad durante el año que están enfocadas exclusivamente en los distintos públicos con temas de relevancia para cada uno de ellos. En cuanto a la extensión, buscamos siempre un equilibrio entre lo que queremos contar y el contenido.
Facilitar a los proveedores y otros grupos de interés ambas versiones (completa y resumida) del informe.	Continuaremos distribuyendo la versión resumida en soporte papel y correo postal; mientras que seguiremos haciendo el envío online de la versión completa.
Presentar métricas de otras Compañías para indicadores cuantitativos, a fin de hacer comparables las propias y ver cómo evoluciona el manejo de las temáticas relacionadas a la sustentabilidad.	Presentamos algunas métricas de mercado y tenemos como desafío ir incluyendo cada vez más, valorando siempre el equilibrio en contenido y extensión.

Expectativa	Respuesta
Sobre el Reporte de Sustentabilidad 2014	
Acompañar el diseño con más imágenes, gráficos y diagramas.	Buscaremos incorporar más fotos y gráficos, siempre sujetos a los lineamientos de branding de casa matriz.
Presentar el reporte en un formato más dinámico y navegable, incorporando infografías interactivas.	Seguimos evaluando la posibilidad de realizar un reporte interactivo online, pero por el momento lo presentamos en versión impresa y en formato digital.
Identificar mejor el apartado específico para proveedores, dándole más importancia y claridad.	La sección de proveedores se encuentra dentro del capítulo “Prácticas de negocio responsable” ya que la estructura del reporte es en base a la Norma ISO26000. De todas maneras, buscaremos desde el diseño poder facilitar la identificación de esta sección dentro del documento.
Incluir más datos cuantitativos.	Todos los datos que tenemos sistematizados respecto de nuestras acciones de sustentabilidad, están reportadas en esta publicación. Todos los años trabajamos para poder mejorar la medición y sistematización de nuestras acciones de sustentabilidad.
Citar fuentes para aportar a la credibilidad de la información.	La información está provista por el Grupo Operativo conformado por las áreas clave de la Compañía. En caso de que la información sea suministrada por un tercero, se encuentra debidamente informado en el reporte.
Sobre la gestión de ManpowerGroup con sus proveedores	
Ofrecer más flexibilidad en las prácticas de contratación.	Trabajamos para generar con nuestros proveedores negocios sustentables para ambas partes, procurando la mayor flexibilidad posible y acercando las demandas de nuestros clientes con los servicios o productos ofrecidos por nuestros proveedores.
Proveer capacitación sobre las distintas temáticas más técnicas incluidas en el Reporte de Sustentabilidad.	Realizamos periódicamente capacitaciones presenciales a proveedores y distribuimos un boletín digital con información sobre temas de sustentabilidad.
Intercambiar reuniones entre la empresa y los proveedores, para conocer más sobre su oferta de productos y servicios.	Contamos con diversas herramientas de comunicación para mantener un diálogo fluido con nuestros proveedores y con interlocutores directos que permiten tener un contacto cercano.
Realizar una mayor cantidad de visitas a proveedores.	En 2016 retomaremos las visitas a proveedores, buscando aumentar su frecuencia y cantidad total.
Mejorar el ingreso de facturas en el sitio de cobranzas. Realizar mejoras tecnológicas para optimizar el proceso de pago en cuanto a tiempo.	Para 2016, nos encontramos trabajando en un nuevo proceso de Centralización de Facturas Electrónicas. Actualmente, el proceso ya se encuentra operando para Experis y se estará implementando en el resto de sucursales de CABA. A finales de 2016 se implementará en todas las sucursales del país.
Realizar más auditorías sobre las actividades de los proveedores, para asegurar que efectivamente lleven a cabo prácticas sustentables y socialmente responsables.	La herramienta de evaluación de proveedores en temas de sustentabilidad nos permite conocer el estado de situación del proveedor en esta materia. En 2016 seguiremos aplicando esta herramienta, buscando aumentar la cantidad de visitas realizadas.
Agregar otras herramientas de comunicación, además del reporte, sobre temas de sustentabilidad. Exteriorizar estas prácticas a la sociedad.	Buscaremos distribuir con mayor frecuencia la newsletter a proveedores “Comprometidos con nuestra cadena de valor”. ManpowerGroup en Argentina tiene un perfil activo, comunicando a través de su agencia de prensa en medios generales y especializados; y tiene relacionamiento con múltiples actores de la sociedad civil.
Dar más información a los proveedores sobre las razones por quedar afuera de una compra o licitación.	Siempre que recibimos el feedback de nuestro cliente interno, lo compartimos con los proveedores involucrados para poder transmitir claramente las razones del avance o no de la contratación. Seguiremos trabajando para mejorar este doble canal de comunicación.

11

Medioambiente

A la luz de nuestros 50 años de trayectoria, tenemos como desafío seguir evolucionando en nuestra gestión ambiental, sumando acciones, desarrollando procesos que cuiden nuestros recursos y ampliando la sistematización de nuestros indicadores con una mirada puesta en la mejora continua en pos de un ambiente seguro y sano para todos.

Medioambiente en cifras	2013	2014	2015
Reciclado de papel (en kilos)	3.242	4.769	4.504
Compra de papel en resmas (en kilos) ⁽¹⁾	17.020	14.000	13.119,6
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	34	29,5	27,63
Compra de papel sanitario (en kilos)	2.910	4.223	3.204
Reciclado de tapitas de plástico (en kilos)	22	26	11
Reciclado de tóners (en cantidad)	75	32	35
Compra de tóners (en cantidad)	262	148	12 ⁽²⁾
Porcentaje de tóners utilizados que son reciclados	29%	22%	34%
Reciclado de basura electrónica (en kilos)	1.899 ⁽³⁾	1.002,4	1.345,5

1. Para su cálculo, se consideró como promedio un peso de 2,4 kg para cada resma.

2. Se redujo la compra de tóners por la contratación de un servicio tercerizado de impresiones directas.

3. El motivo de la disminución del reciclado de tóner deriva en la compra de nuevas impresoras, las cuales deben usar tóner nuevos por un año para que tenga validez la garantía.

Emisiones indirectas de CO₂

Viajes en avión		Tramos h/452 km	Tramos h/1600 km	Tramos mayores de 1600km
2014	Consumo	8.549	534.561	361.293
	Emissiones de CO ₂	55,54 ⁽¹⁾	31.673,96 ⁽¹⁾	3005,32 ⁽¹⁾
2015	Consumo	9.607	495.660	121.023
	Emissiones de CO ₂	47,78 ⁽²⁾	25770,36 ⁽²⁾	383,56 ⁽²⁾

Viajes en auto (tramos recorridos en km) ^{(2) (3)}		Nafta	Diesel	Energía eléctrica (KWh) ⁽⁴⁾	Gas natural (m ³) ⁽⁵⁾	Agua (m ³)
2014	Consumo	6.395.500	467.496	536.704	22.557	
	Emissiones de CO ₂	1.518,72	130,80	2,13 ⁽⁶⁾	42,52	2.706
2015	Consumo	1.243.842	165.012	866.000	10.385	-
	Emissiones de CO ₂	295,371	46,168	3,44	19,58	4.917

1. Emisiones de CO₂ calculadas según "World Resources Institute (2008) GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.0".

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

3. La merma de los indicadores de 2015 responde al reporte parcial de la flota automotriz por ajustes en el software de medición. Se reporta 70% de los autos propios de la compañía.

4. Emisiones de CO₂ calculadas según "World Resources Institute (2015) GHG Protocol tool for stationary combustion. Versión 4.7"

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

6. Valor modificado respecto a lo publicado en el reporte anterior debido a una mejora en el cálculo del indicador.

Nuestro compromiso con el medioambiente

Comprometidos con el medioambiente, generamos acciones y herramientas para medir nuestro consumo, utilizar eficientemente los recursos y desarrollar programas de reciclado. A su vez, concientizamos a nuestros grupos de interés a través de campañas de comunicación internas y externas (redes sociales).

Este año, implementamos un nuevo sistema de recibo de sueldo online para todos los colaboradores y asociados de todas las marcas, con el fin de reducir el consumo de papel y servicios de impresión.

Esta herramienta tiene por objetivo optimizar la jornada laboral de nuestros asociados, brindar más beneficios, tener unificado toda la historia laboral permitiendo mantener una comunicación más fluida y eficiente, y ahorrar los tiempos de entrega física.

Uso racional de energía

Nuestro mayor recurso utilizado es la energía que consumimos en las oficinas y sucursales. Por ello, realizamos acciones para minimizar nuestro impacto. Entre ellas:

- Apagamos las luces que no son necesarias al retirarnos de cada ambiente, los carteles luminosos en horarios no visibles y los monitores cuando las computadoras no se están utilizando.
- Los aires acondicionados son programados a una temperatura de 24°C.
- Cerramos las puertas de espacios no ocupados para conservar la refrigeración.

Reciclado de papel y plástico

Canalizamos nuestra gestión de reciclado de papel y plástico a través de la iniciativa de la Fundación Garrahan. De esta forma, generamos impacto ambiental y social, ya que la Fundación obtiene recursos económicos para apoyar el desarrollo integral del Hospital Garrahan, institución de referencia para los problemas más graves y complejos de la salud de los niños de todas las regiones de la Argentina.

Este año recolectamos 11 kilos de tapitas de plástico y 4.504 kilos de papel, que evitaron la tala de 76 árboles. Desde el inicio de nuestra participación en el programa, recolectamos un total de 560 kilos de tapitas y de 51.505 kilos de papel.

Gestión de residuos

En relación a la gestión de residuos, reciclamos 35 tóners que representan el 34% de los utilizados en el año y cumplimos con la reglamentación de la Secretaría de Medioambiente de la Nación sobre la recarga de los cartuchos con tintas originales.

Además, continuamos participando de la iniciativa “Todo sirve”, de la Fundación Uniendo Caminos²⁶ por la cual donamos mobiliario y objetos en desuso. También apoyamos a “Casa de la Bondad”²⁷ con diversas donaciones.

Junto a la Fundación Equidad, reciclamos equipos electrónicos que dejan de ser considerados útiles y se convierten en residuos electrónicos. En 2015 recolectamos 1.345,5 kilos.

Concientización ambiental

Trabajamos para que nuestros colaboradores conozcan la importancia por el cuidado del medioambiente, y tengan información para utilizar responsablemente los recursos naturales dentro y fuera de su ambiente laboral.

En conmemoración del Día Internacional del Medioambiente (5 de junio), difundimos un mensaje con recomendaciones sobre el cuidado del medioambiente a todos los colaboradores, alentándolos a descargar el material desde Google+ y así difundir en sus oficinas, transmitiendo un mensaje positivo sobre el cuidado de los recursos.

Asimismo, invitamos a todos nuestros públicos de interés a participar de una iniciativa impulsada conjuntamente por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) e IBM. A través de nuestras redes sociales y canales internos de comunicación, invitamos a candidatos, asociados, proveedores, clientes y colaboradores a participar de una encuesta diseñada con el fin de elaborar un informe sobre la Sustentabilidad de las Ciudades Latinoamericanas de 2030²⁸.

12

Cumplimiento de objetivos 2015 y desafíos 2016

Grado de cumplimiento:

■ realizado ■ en proceso ■ no realizado ■ discontinuo

Objetivos	Acciones implementadas en 2015 para su cumplimiento
CLIENTES	
<p>Impulsar la simplificación aprovechando la tecnología, asegurándonos que entregamos un servicio de óptima calidad a un precio adecuado, avanzando en el desarrollo de los proyectos corporativos relativos a instancias de centralización y estandarización que permitan eficientizar nuestros procesos de back office.</p>	<p>En 2015 se adecuaron procesos, como la centralización de toda la liquidación, gestión de novedades y atención de asociados.</p>
<p>Fortalecer el posicionamiento de ManpowerGroup como una familia de marcas interconectadas entre sí, con potencialidad para ofrecer todo tipo de soluciones en materia de gestión de personas. Apuntamos a consolidar nuestro rol como socio confiable para las empresas.</p>	<p>Aprovechamos las acciones de comunicación en relación a nuestro 50° Aniversario para impulsar el posicionamiento del grupo de marcas de ManpowerGroup Argentina. Año a año vamos a seguir trabajando para este fin.</p>
<p>Compartir e invitar a celebrar a nuestros clientes el 50° aniversario de ManpowerGroup en Argentina, mostrando el modo en que la Compañía ha sido protagonista en la evolución del talento a lo largo de sus cinco décadas en el país.</p>	<p>Se difundieron piezas digitales a través de redes sociales y de un blog ad hoc que permitió visualizar hitos y testimonios referidos a nuestra historia y experiencia como Compañía. Vivimos con nuestros clientes y otros públicos clave momentos de encuentro y celebración a lo largo del año y en nuestra fiesta Aniversario, en la que además de compartir testimonio en video y palabras de nuestros líderes; participamos de una experiencia virtual en 360° acercando a los presentes a la práctica que viven a diario los equipos profesionales de ManpowerGroup.</p>
CANDIDATOS Y ASOCIADOS	
<p>Potenciar el uso de las redes sociales, en tanto canales de comunicación con nuestros asociados.</p>	<p>Comunicamos nuestros mensajes para asociados en todos nuestros canales de comunicación en redes sociales. El número de seguidores en Facebook aumentó en 2015 un 126%.</p>
<p>Mejorar la satisfacción de nuestros asociados respecto de la calidad de atención en 5 puntos porcentuales en el segundo semestre del 2015 con respecto al segundo semestre de 2014.</p>	<p>El NPS de satisfacción de nuestros asociados en el segundo semestre 2015 fue de 34,8%, el más alto desde su implementación.</p>
<p>Difundir los beneficios que se obtienen por formar parte de la Comunidad ManpowerGroup, principalmente en capacitación y desarrollo.</p>	<p>Realizamos campañas de comunicación, mailings, banners y publicaciones en nuestras redes sociales para difundir el uso del Portal.</p>

EMPLEADOS

Avanzar en la implementación de nuestro modelo de gestión por competencias para brindar mayores posibilidades de desarrollo -vertical u horizontal- a nuestros colaboradores, con el fin de mejorar sus oportunidades y satisfacción, recibiendo guía y orientación adecuada de sus líderes.

Implementamos el proceso de gestión de competencias y actualizamos la totalidad de las descripciones de puesto de la Compañía.

Rediseñar e implementar una nueva estructura de Compensaciones y Beneficios para toda la Compañía, priorizando la equidad interna y competitividad externa.

Calibramos el diseño de estructura con el Comité de Dirección de la Compañía y lo implementamos.

Lanzar la Universidad ManpowerGroup como un espacio de capacitación formal para los colaboradores a nivel nacional.

Trabajamos en la definición, alcance y estructura de la Universidad ManpowerGroup Argentina. Diseñamos el contenido de dos de las carreras que tendrán impacto en la red de sucursales siendo validado con los especialistas en cada tema.

Implementar herramientas de autogestión de administración de Capital Humano para consultas relacionadas a liquidación de haberes, certificados, licencias, beneficios, etc. con el propósito hacer más eficientes los procesos y canales de consulta de los empleados.

Al cambiar de proveedor, este desafío no pudo ser cumplido. Tenemos estimado realizarlo en 2016.

PROVEEDORES

Lograr mayor alcance en la implementación de la herramienta de evaluación de proveedores en temas de Sustentabilidad.

Diseñamos la capacitación pero ésta no fue implementada. La administración se dará en 2016.

Avanzar en términos de capacitación y asesoramiento con nuestros proveedores en la temática de VIH/SIDA y discriminación en el ámbito laboral.

Diseñamos la capacitación, pero esta no fue implementada. Quedará como desafío para 2016.

COMUNIDAD

Comenzar a trabajar conjuntamente con un nuevo socio en temáticas de género, específicamente en el marco del programa “La Mujer en la Empresa Contemporánea”.

Sumamos al programa “La Mujer en la Empresa Contemporánea” un nuevo socio: Hogar Amparo Maternal, con el cual se trabajó durante todo el año brindando cursos de formación para el empleo a las mujeres madres que viven allí.

Profundizar las acciones implementadas junto a Fundación Huésped (tanto con público interno como externo), en pos de contribuir a generar entornos laborales libres de discriminación por VIH-SIDA.

Diseñamos e implementamos un plan de trabajo continuo con Fundación Huésped, pudiendo llevar a cabo diferentes actividades con nuestros públicos para concientizar en la temática de VIH-SIDA.

MEDIOAMBIENTE

Ampliar la extensión del recibo de sueldo electrónico a todos los colaboradores, con el fin de reducir el uso de papel.

Logramos implementar el recibo de sueldo electrónico para todos los colaboradores de ManpowerGroup Argentina

GOBIERNO	
Ampliar el alcance en la implementación del programa Reconstruyendo Lazos, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.	En 2015 acompañamos a 3 practicantes como asistentes administrativos en la Gerencia de Diversidad e Inclusión y en la Gerencia de Servicios Administrativos.
Generar instancias de sensibilización y capacitación junto a la Oficina de Asesoramiento en Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Contribuir activamente en la difusión del Manual de Buenas Prácticas elaborado por el organismo, especialmente con nuestros colaboradores.	Compartimos y difundimos el Manual de Buenas Prácticas con nuestros grupos de interés. Para 2016 definimos abordar la temática de violencia laboral, bajo un paraguas más amplio en una iniciativa conjunta con la Gerencia de Compliance, de modo de contemplar este eje como parte de ámbitos de capacitación vinculados a nuestros Estándares de Negocio relativos a Derechos Humanos.
Renovar el acuerdo sostenido con la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de Personas con Discapacidad (COPIDIS) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con el fin de promover la inserción laboral de personas con discapacidad.	Renovamos en 2015 el acuerdo con la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de Personas con Discapacidad (COPIDIS) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

... y miramos hacia el futuro²⁹

Desafíos 2016

CLIENTES

- Reposicionar los medios digitales en la web de modo de dar un mejor servicio a los clientes con información actualizada y en un formato más dinámico, con el objetivo de mejorar la experiencia de uso.
- Mejorar cada uno de los puntos de contacto con los clientes para eficientizar el servicio.
- Desarrollar e implementar un canal de ventas exclusivo para Pymes que incluya una comercialización, cotización y delivery determinado para este segmento.
- Realizar encuentros de sensibilización y difusión de temáticas relativas a la gestión de ambientes de trabajo diversos e inclusivos con empresas en CABA y ciudades del interior, junto a nuestros equipos de colaboradores en sucursales.

CANDIDATOS Y ASOCIADOS

- Incrementar la utilización de la Comunidad ManpowerGroup y la aplicación para celulares.
- Trabajar para optimizar la “empleabilidad” de los asociados con la incorporación del concepto de “talento probado” para que las empresas califiquen y recomienden a sus trabajadores.
- Incrementar el orgullo y pertenencia con la Compañía para que se sientan cada vez más satisfechos por pertenecer a la Comunidad ManpowerGroup.

EMPLEADOS

- Implementar la Universidad ManpowerGroup Argentina para reclutadores, consultores y comerciales.
- Diseñar el Plan de sucesión y cuadros de reemplazo para alta gerencia y segunda línea de reportes. Diseño e implementación de herramienta de potencial para mapeo de talento interno.
- Implementar el programa de detección de Personal Clave para nuestro negocio (Key People) y Puestos Clave (Key Position), que apunta a reconocer el conjunto de puestos que son más relevantes, en función de su nivel de responsabilidad, decisión e impacto en el negocio.

PROVEEDORES

- Continuar ampliando la cantidad de proveedores gestionados por la Gerencia de Compras.
- Aumentar la cantidad de visitas a proveedores.
- Implementar la herramienta de evaluación de proveedores en temas de Sustentabilidad.
- Realizar la capacitación sobre el VIH/SIDA.
- Mejorar la comunicación con nuestros proveedores a través de herramientas simples y eficaces.

COMUNIDAD

- Relanzando nuestro voluntariado corporativo con la expectativa de renovadas adhesiones; lograr mejorar el impacto de nuestro relacionamiento con organizaciones de la sociedad civil en las comunidades en las que operamos.
- Potenciar la colaboración con el Hogar Amparo Maternal para alentar a los voluntarios a convertirse en verdaderos tutores o mentores de las madres en proceso de inserción laboral, buscando el logro de oportunidades concretas de trabajo.
- Tomar contacto directo desde la Gerencia de Diversidad e Inclusión Laboral con la realidad de al menos una de las regiones en las que operamos; para identificar aliados de sociedad civil con el fin de ampliar el alcance del trabajo de nuestros voluntarios en pos de la empleabilidad de personas en desventaja.
- Ingresar a la Red de Empresas por la Diversidad, para potenciar nuestra capilaridad en materia de aliados y socios y continuar intercambiando mejores prácticas con otras empresas.

MEDIOAMBIENTE

- Iniciar la medición de emisiones de CO2 indirectas con un grupo piloto de colaboradores, idealmente extendiendo el alcance para todos aquellos que trabajan en nuestra Casa Central en CABA.

GOBIERNO

- Iniciar contacto con nuevas autoridades a distintos niveles de Gobierno ante nuevo período de Administración, para evaluar juntos instancias de cooperación relativas a mejora de empleabilidad y oportunidades de empleo para personas en desventaja.
- Continuar sosteniendo el alcance del Programa Reconstruyendo Lazos del Gobierno de CABA buscando el involucramiento de nuevas áreas de gestión de negocio en nuestra organización, como oportunidad para los jóvenes del programa.
- Buscar avanzar en trabajo articulado con foco en oportunidades y desarrollo para la Mujer, valorando difusión de investigaciones corporativas globales e iniciativas en común, tanto con academia, organismos o agencias internacionales, áreas o niveles de gobierno

13

Tabla de indicadores GRI y comunicación sobre el progreso 2015

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
Estrategia y Análisis		4.7, 6.2, 7.4.2	
G4-1: Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupa el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	1		
G4-2: Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	1, 2, 7, 7.1, 7.4, 8, 8.1, 8.2, 8.6, 9, 9.1, 9.2, 13.4, 15		
Perfil de la organización		6.3.10, 6.4.1-6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.8	
G4-3: Nombre de la organización.	Primera doble página		
G4-4: Marcas, productos y servicios más importantes.	Primera doble página, 3, 5		
G4-5: Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	La sede principal de ManpowerGroup se encuentra en Wisconsin, Estados Unidos. La sede principal de ManpowerGroup Argentina se encuentra en Buenos Aires, Argentina.		
G4-6: Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	3		
G4-7: Describa la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	ManpowerGroup, sin estar constituida como empresa en la Argentina, operó hasta el 30-06-2015 en nuestro país mediante las siguientes cinco sociedades: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana S.A.S.E., Benefits S.A., Ruralpower S.A., Right Management Argentina S.A., Salespower S.A. Luego continuó operando 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.		
G4-8: Indique de qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	3, 12.1		

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
<p>G4-9: Determine la escala de la organización, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • número de empleados; • número de operaciones; • ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); • capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y • cantidad de productos o servicios que se ofrecen. 	3		
<p>G4-10: Número de empleados por contrato laboral y sexo. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo. Tamaño de la plantilla por región y sexo. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores externos, tales como los empleados y los trabajadores subcontratados de los contratistas. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).</p>	11		Principio 6
<p>G4-11: Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.</p>	11		Principio 3
<p>G4-12: Describa la cadena de suministro de la organización.</p>	13.7, 13.7.3		
<p>G4-13: Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.</p>	No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro. Se produjo un cambio con el fin de reorganizar la estructura societaria de una de sus razones sociales para mejorar aún más la eficiencia de la gestión de la compañía. En tal sentido, Ruralpower SA se fusionó con Benefits SA, a través del proceso de fusión por absorción.		
<p>G4-14: Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.</p>	7, 7.1, 14, 14.1		
<p>G4-15: Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.</p>	7.4, 7.5, 9.1, 9.3, 10, 13.6.2, 14.3, 16		
<p>G4-16: Elabore una lista con las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: Y ostenta un cargo en el órgano de gobierno; participa en proyectos o comités; realiza una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; considera que ser miembro es una decisión estratégica.</p>	7.5, 9.1, 9.3, 10.2-10.6		

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
Aspectos Materiales y Cobertura		5.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4	
G4-17: Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	Todas las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de ManpowerGroup Argentina figuran en el Reporte de Sustentabilidad 2015.		
G4-18: Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.	16		
G4-19: Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	16		
G4-20: Indique la Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización. Hágalo de la siguiente manera: Indique si el Aspecto es material dentro de la organización; Si el aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal como se describen en el apartado G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite: una lista de las entidades o grupos de entidades incluidos en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión, o una lista de las entidades o grupos de entidades incluidos en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión; Señale cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto dentro de la organización.	16		
G4-21: Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> Indique si el Aspecto es material fuera de la organización. Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos lo consideran así. Describa también los lugares donde el Aspecto en cuestión es materiales para las entidades. Indique cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización. 	16		
G4-22: Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	No se produjeron cambios significativos en ManpowerGroup Argentina que puedan afectar la comparabilidad de información reportada.		
G4-23: Señale todo cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	No se produjeron cambios significativos en el alcance, cobertura y metodología en relación a los Reportes de Sustentabilidad anteriores.		
Participación de los grupos de interés		5.3	
G4-24: Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	6		
G4-25: Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	6		
G4-26: Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	6, 8.5, 10.1, 11.1, 11.2, 11.4, 12.1.1, 12.1.2, 12.2.3, 12.2.4, 12.2.6, 13.7.5, 16		
G4-27: Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	6, 11.2, 12.1.1, 12.1.2, 12.2.3, 13.7.5, 16		

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
Perfil de la Memoria			7.5.3, 7.6.2
G4-28: Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	16		
G4-29: Fecha de la última memoria (si procede).	El Reporte de Sustentabilidad anterior a ésta publicación corresponde a 2014.		
G4-30: Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Realizamos el Reporte de Sustentabilidad anualmente.		
G4-31: Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	Contratapa.		
G4-32: Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida. Facilite la referencia al Informe de Verificación externa, si lo hubiere. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.	14, 72-85		
G4-33: Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.	El Reporte de Sustentabilidad 2015 de ManpowerGroup Argentina no cuenta con verificación externa.		
Gobierno			6.2, 7.4.3, 7.7.5
G4-34: Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	8.1, 8.2		
G4-35: Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.	8.2		
G4-36: Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	<p>Contamos con una Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos, creada en 2012, que consolida nuestro trabajo en materia de sustentabilidad como una línea de acción estratégica. Su directora, María Amelia Videla, asumió el cargo luego de una larga trayectoria en la compañía, e integra, además, el Comité de Dirección desde 2008.</p> <p>Para más información ver página 13 del Reporte de Sustentabilidad 2012 de ManpowerGroup Argentina.</p>		
G4-37: Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	8.5		

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
G4-38: Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités: ejecutivos y no ejecutivos; independencia; antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno; número de otros puestos y actividades significativos, y naturaleza de tales actividades; sexo; miembros de grupos sociales con representación insuficiente; competencias relacionadas con los efectos económicos, ambientales y sociales; representación de grupos de interés.	8.1, 11.6 Ninguno de los miembros del Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina pertenece a minorías. 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.		
G4-39: Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	El Presidente del Directorio ocupa una posición ejecutiva en ManpowerGroup Argentina como Director General.		
G4-40: Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero; entre otros: si se tiene en cuenta la diversidad, y de qué modo; si se tiene en cuenta la independencia, y de qué modo; si se tienen en cuenta, y de qué modo, los conocimientos especializados y la experiencia en los ámbitos económico, ambiental y social; si están involucrados los grupos de interés (entre ellos, los accionistas), y de qué modo.	8.1, 8.2		
G4-41: Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a las partes interesadas. Indique, como mínimo: membresía de distintas juntas; tenencia de acciones de proveedores y otros grupos de interés; existencia de un accionista de control; información que revelar sobre partes relacionadas.	4.1, 8.6, 13.1, 13.2 Contemplado en nuestro código de conducta. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Dirección, siendo el Comité de Ética el responsable de la resolución de los casos y de asegurar la transparencia en el proceso.		
G4-42: Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	8.1, 8.2		
G4-43: Señale qué medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	8.2		
G4-44: Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación. Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indique como mínimo si ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.	8.3		
G4-45: Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida. Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	8.2, 8.6, 13.7.5, 16 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.		

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
G4-46: Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	8.2, 8.6		
G4-47: Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	8.2		
G4-48: Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados.	8.2		
G4-49: Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	8.5		
G4-50: Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	8.5		
<p>G4-51: Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> • retribución fija y retribución variable: <ul style="list-style-type: none"> » retribución basada en el rendimiento; » retribución en acciones; » primas; y » acciones de dividendo diferido o acciones transferidas; • bonos o incentivos a la contratación; • indemnizaciones por despido; • reembolsos; y • pensiones de jubilación, teniendo en cuenta la diferencia entre los regímenes de prestaciones y los tipos de retribución del órgano superior de gobierno, la alta dirección y todos los demás empleados. <p>Relacione los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección.</p>	8.4	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.	
G4-52: Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	8.4	Para este proceso no se recurre a consultores externos.	
G4-53: Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	8.4	Para este proceso no se recurre a consultores externos.	
G4-54: Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.		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.	
G4-55: Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.		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.	4.4, 6.6.3

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Generales		Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Contenidos Básicos Generales	Página/Respuesta		
Ética e Integridad			
G4-56: Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	4, 4.1, 13.2		Principio 10
G4-57: Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	13.2, 13.3		Principio 10
G4-58: Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	13.2, 13.3		Principio 10

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
CATEGORÍA: ECONOMÍA					
Desempeño Económico	G4-DMA - Enfoque de gestión	1, 7, 7.1, 16			
	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	3		6.8.1-6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9	
	G4-EC2: Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	No aplica.	Las actividades de ManpowerGroup no tienen incidencia significativa en el cambio climático por lo cual la relación de este con los resultados financieros no son objeto de análisis en la gestión de la empresa.	6.5.5	Principio 7
	G4-EC3: Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	En 2015, se pagaron \$45.748.497,28 en contribuciones a la seguridad social, que incluye los aportes establecidos en la legislación vigente y están cubiertos por los recursos ordinarios de la compañía. Los Miembros del Directorio con roles ejecutivos poseen planes de retiro a cargo de la organización. A partir del 20/11/08 se unifica el Sistema Integrado de Jubilaciones Y Pensiones en un único régimen previsional público denominado Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Se elimina el Régimen de Capitalización, que es absorbido y sustituido por el Régimen de Reparto.		6.8.7	
	G4-EC4: Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	ManpowerGroup Argentina no recibe ayuda financiera del gobierno.			

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Clá- sula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
Presencia en el mer- cado	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 11 (intro), 16			
	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	En 2015 las bandas salariales mínimas de escala inicial del personal convencionado y no convencionado se ubican un 71,88% sobre el salario mínimo vital y móvil de la Argentina vigente a diciembre de 2015. Este valor es igual para hombres y mujeres.		6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4, 6.8.1- 6.8.2	Principio 6
	G4-EC6: Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local, en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	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.		6.4.3, 6.8.1- 6.8.2, 6.8.5, 6.8.7	Principio 6
CATEGORÍA: MEDIOAMBIENTE				6.5.1- 6.5.2	
Energía	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 14, 14.1, 14.2, 16			
	G4-EN3: Consumo energético interno.	14	No se encuentran discriminados los consumos energéticos de acuerdo a su finalidad (calefacción / refrigeración). No resultan aplicables criterios de venta de energía por la naturaleza del negocio de la compañía.	6.5.4	Principio 7 y 8
	G4-EN4: Consumo energético externo		Sin información para este indicador por no representar un aspecto material prioritario. Para 2017, la compañía se propone iniciar la medición de emisiones de CO2 indirectas con un grupo piloto de colaboradores, idealmente extendiendo el alcance para todos aquellos que trabajan en nuestra Casa Central en CABA.		
Energía	G4-EN5: Intensidad energética	Calculamos la intensidad energética considerando como denominador a la cantidad de empleados a tiempo completo. Consideramos consumos de energía eléctrica, gas natural, agua y combustibles. Intensidad energética energía eléctrica: 1986,2 kwh Intensidad energética gas: 23,8 m3 Intensidad energética agua: 11,2 m3 Intensidad energética combustibles: 3.231,3 lts.			

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global	
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página/Respuesta	Omisiones			
Energía	G4-EN6: Reducción del consumo energético.	14, 14.2		6.5.4, 6.5.5	Principio 8 y 9	
	G4-EN7: Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	No aplica.	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.	6.5.4, 6.5.5	Principio 8 y 9	
Emisiones	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 14, 14.1, 14.2, 16				
	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	14		6.5.5	Principio 7 y 8	
	G4-EN16: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	14		6.5.5	Principio 7 y 8	
	G4-EN17: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	14		6.5.5	Principio 7 y 8	
	G4-EN18: Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	La intensidad de las emisiones de CO2 en 2015 fue de 60,7 toneladas 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 directas de alcance 1.				
	G4-EN19: Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	14, 14.2 La reducción señalada en las emisiones de gases efecto invernadero se realizan sobre las emisiones directas (Alcance 1).			6.5.5	Principio 8 y 9
	G4-EN20: Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	No aplica.	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.		6.5.3, 6.5.5	Principio 7 y 8
	G4-EN21: NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	No aplica.	Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía.		6.5.3	Principio 7 y 8

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Cláu- sula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL					
PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO					
Empleo	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 11 (intro), 16		6.4.1- 6.4.2	
	G4-LA1: Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	11		6.4.3	Principio 6
	G4-LA2: Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Principales beneficios para empleados permanentes en 2015: 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).		6.4.4, 6.8.7	
	G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	11.5		6.4.4	Principio 6
Relaciones entre los trabajadores y la dirección	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 11 (intro), 16			
	G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	Las notificaciones sobre cambios organizativos son producidas conforme lo requiere cada puesto y las personas afectadas. Siempre se llevan adelante teniendo en cuenta los principios generales de las leyes laborales argentinas.		6.4.3, 6.4.5	Principio 3
Salud y seguridad en el trabajo	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.4, 11.7, 16			
	G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	No aplica.	En ManpowerGroup contamos con un responsable de Higiene y Seguridad, un grupo de líderes quienes trabajan en la prevención y capacitación de riesgos de oficina, incendios y evacuación. Además, contratamos los servicios de un experto independiente para gestionar los riesgos de seguridad laboral. En este sentido, actualmente no consideramos prioritario la conformación de un Comité de Salud y Seguridad.	6.4.6	
	G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	11.7, 12.2.7		6.4.6, 6.8.8	

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Clá- sula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
Salud y se- guridad en el trabajo	G4-LA7: Trabajadores cuya pro- fesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	No aplica.	ManpowerGroup Argentina no realiza actividades que tengan riesgo de contraer enfermedades. Igualmente contamos con un Plan In- tegral de Conciliación para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.	6.4.6, 6.8.8	
	G4-LA8: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.	No aplica.	Si bien no contamos con acuerdos formales con sindicatos en materia de salud y seguridad, traba- jamos para garantizar las mejores condiciones para todos nuestros empleados, sin distinción al sector que pertenezca.	6.4.6	
Capaci- tación y educación	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 11 (intro), 11.3, 11.4, 16			
	G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	11.3		6.4.7	Principio 6
	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la em- pleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	11.3, 11.4		6.4.7, 6.8.5	
	G4-LA11: Porcentaje de emplea- dos que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, des- glosado por sexo y categoría profesional.	11.4		6.4.7	Principio 6
Diversidad e igualdad de oportu- nidades	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.4, 11 (intro), 11.5, 11.6, 16			
	G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría pro- fesional y sexo, edad, pertenen- cia a minorías y otros indicadores de diversidad.	11		6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3	Principio 6
Igualdad de retribu- ción entre mujeres y hombres	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.4, 11 (intro), 16			
	G4-LA13: Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, des- glosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	No existen diferencias entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres.		6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4	Principio 6
Evaluación de las prácticas laborales de los provee- dores	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13.7, 13.7.2, 16			
	G4-LA14: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	13.7.5		6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1	
	G4-LA15: Impactos negativos significativos, reales y potencia- les, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No se han detectado impactos negativos significativos en nues- tros proveedores dentro de los procesos gestión de la Gerencia de Compras.		6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1	

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Clá- sula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
Mecanis- mos de reclamación sobre las prácticas laborales	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13.4, 16			
	G4-LA16: Número de reclama- ciones sobre prácticas laborales que se han presentado, aborda- do y resuelto mediante mecanis- mos formales de reclamación.	Durante 2015 recibimos 1.362 reclamos de índole laboral, que incluyen a todo el universo de personal asociado trabajando en empresas cliente.		6.3.6	
DERECHOS HUMANOS					
Inversión	G4-DMA - Enfoque de gestión	4.1, 7, 7.1-7.4, 9.2, 9.3, 16			
	G4-HR1: Número y porcen- taje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de dere- chos humanos.	3, 4.1, 7.2-7.4, 9.2, 9.3 La inversión en sustentabilidad realizada por ManpowerGroup Argentina tiene directa relación con los Derechos Humanos.			
	G4-HR2: Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	7.4 (info taller), 8.2, 9.2 En total fueron capacitadas 14 personas en dos talleres de 3 horas cada uno.			
No discrimi- nación	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1-7.4, 9, 9.1, 11 (intro), 11.5, 11.6, 16		4.8, 6.3.1- 6.3.2	
	G4-HR3: Número de casos de discriminación y medidas correc- tivas adoptadas.	No hubo incidentes de discrimi- nación.		6.3.6, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3	Principio 6
Libertad de asociación y nego- ciación colectiva	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.3, 7.4, 9, 9.1, 11 (intro), 12.2.5, 16			
	G4-HR4: Identificación de cen- tros y proveedores significativos en los que la libertad de asocia- ción y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defen- der estos derechos.	12.2.5, 13.7.5 No se produjeron actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colecti- vos, puedan correr importantes riesgos. Los rubros donde hay proveedores que pueden verse afectados por estos temas, son limpieza, mensajería y salud. En estos casos, siempre se tiene en cuenta las homologaciones de los acuerdos colectivos que afectan al personal y nos informan los mismos proveedores. Además, verificamos internamente, a través del Departamento de Personal Asociado, si estos acuerdos ya están homologados y son aplica- bles y si es así, los consideramos al momento de la negociación y acuerdo de valores o ajustes de los mismos,		6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.8, 6.3.10, 6.4.5, 6.6.6	Principio 3

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
Trabajo infantil	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.4, 9, 9.1, 16			
	G4-HR5: Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	7, 7.1-7.5, 9 (entero), 13.7.5		6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.7, 6.3.10, 6.6.6, 6.8.4	Principio 5
Trabajo forzoso	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.4, 9, 9.1, 16			
	G4-HR6: Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	No se realizaron operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido.		6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.10, 6.6.6	Principio 4
SOCIEDAD					
Comunidades locales	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 7.4, 10, 16			
	G4-SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	7.2-7.4, 10 (completo)		6.3.9, 6.5.1- 6.5.2, 6.5.3, 6.8	Principio 1
	G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	Por la naturaleza del negocio de ManpowerGroup Argentina, no se generan impactos negativos sobre las comunidades locales.		6.3.9, 6.5.3, 6.8	Principio 1
Lucha contra la corrupción	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13. 13.1, 16			
	G4-SO3: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	13.1, 13.2		6.6.1- 6.6.2, 6.6.3	Principio 10
Lucha contra la corrupción	G4-SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	13.3, 13.7.2 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 indecencia, buscamos comunicar nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción a través de la entrega de nuestro Reporte de Sustentabilidad y documentos afines.		6.6.1- 6.6.2, 6.6.3, 6.6.6	Principio 10
	G4-SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		6.6.1- 6.6.2, 6.6.3	Principio 10

GRI Guía G4 – Contenidos Básicos Específicos				Cláusula ISO 26000	Principio del Pacto Global
Aspectos materiales	Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores	Página/Respuesta	Omisiones		
Prácticas de competencia desleal	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13.4, 16			
	G4-SO7: Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	En ManpowerGroup Argentina cumplimos plenamente las leyes y normas que prohíben los acuerdos que interfieren con la competencia leal y con frecuencia acarrear sanciones severas, y no toleramos ninguna conducta que viole estos requisitos. En 2015 no hemos tenido antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		6.6.1- 6.6.2, 6.6.5, 6.6.7	
Cumplimiento regulatorio	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13.4, 16			
	G4-SO8: Valor monetario de multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	Durante 2015, todas las compañías de ManpowerGroup en su conjunto, abonaron en concepto de multas por incumplimientos a normativas de índole laboral, la suma de \$148.168,43.		4.6	
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS					
Salud y Seguridad de los Clientes	G4-DMA - Enfoque de gestión	12 (intro), 12.1.1, 12.2.7			
	G4-PR1: Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	12.1.1, 12.2.7			
	G4-PR2: Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se reportaron incidentes.			
Privacidad de los clientes	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13.4, 13.5, 16			
	G4-PR8: Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		6.7.1- 6.7.2, 6.7.7	
Cumplimiento regulatorio	G4-DMA - Enfoque de gestión	7, 7.1, 13.4, 16			
	G4-PR9: Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		4.6, 6.7.1- 6.7.2, 6.7.6	

NOTAS

1. www.globalreporting.org
2. www.iso.org
3. www.accountability.org
4. www.pactoglobal.org.ar
5. Para conocer en detalle los resultados, véase página 9 del Reporte de Sustentabilidad 2013.
6. Resultado del promedio entre la valoración de la compañía y los grupos de interés.
7. Para mayor información véase capítulo "Nuestro compromiso y participación activa en el desarrollo de la comunidad".
8. Para mayor información véase página 30 de este Reporte.
9. Para conocer en detalle la información sobre cada Comité y Comisión visite <http://www.manpowergroup.com.ar/sustentabilidad.aspx>
10. ManpowerGroup Argentina considera "temas relevantes" para tratar en el marco del Comité de Dirección los aspectos GRI seleccionados en el Análisis de materialidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos como significativos para la compañía por el Comité de Dirección, y los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
11. Para más información sobre la gestión de riesgos, véase el capítulo "Prácticas de negocio responsable".
12. Para más información véase capítulo "Prácticas de Negocio Responsable".
13. Para más información véase capítulo "La sustentabilidad como eje en nuestra gestión".
14. Para más información véase capítulo "Acciones con empleados".
15. En la sección "La mujer en la empresa contemporánea" se puede encontrar más información sobre las acciones realizadas en alianza con el Hogar Amparo Maternal.
16. Para mayor información visite www.acnur.org
17. Para mayor información véase página 50 de este Reporte.
18. Formulario a presentar en declaración jurada del impuesto a las ganancias y de bienes personales.
19. Para mayor información visite www.iae.edu.ar
20. Para mayor información visite donde.huesped.org.ar
21. Para mayor información véase página 25 de este Reporte.
22. Durante 2015, comenzó el proceso de fusión por absorción de Ruralpower a Benefits, habiendo finalizado en Enero de 2016. Como los servicios agroindustriales ofrecidos por nuestra empresa eran originariamente canalizados a través de Benefits, es por ello que de allí en más toda vez que se trata de una empresa que suele utilizar como marco normativo para las contrataciones laborales al Régimen Nacional de Trabajo Agrario (22.248), le resultan de aplicación las resoluciones que en tal sentido dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.
23. Para mayor información véase capítulo "Medioambiente".
24. Para mayor información véase página 40 de este Reporte.
25. www.accountability.org
26. www.uniendocaminos.org.ar
27. www.manosabiertas.org.ar
28. Para consultar el documento completo visite bit.ly/Informe-Ciudades2030
29. Los objetivos presentados en este Reporte fueron planteados por Directores y Gerentes de ManpowerGroup Argentina.

Tu opinión sobre este Reporte de Sustentabilidad nos ayuda a seguir creciendo en nuestra rendición de cuentas. Te invitamos a que nos escribas a sustentabilidad@manpowergroup.com.ar y nos cuentes tus sugerencias y expectativas sobre este documento; y a que visites nuestro sitio de Internet www.manpowergroup.com.ar para mayor información sobre la empresa y nuestras prácticas de sustentabilidad.

Proceso de Elaboración del Reporte de Sustentabilidad

Coordinación General:

Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Públicos
ManpowerGroup Argentina / www.manpowergroup.com.ar

Facilitadores Externos

ReporteSocial / www.reportesocial.com

Diseño

Fluotype / www.fluotype.com.ar



La Evolución del Talento



    /manpowergroupAR

Maipú 942 - Piso 23°
C1006ACN Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel.: 54 11 5550 6698

www.manpowergroup.com.ar