

Trabajando para cambiar el mundo

20° Reporte ASG de
ManpowerGroup Argentina 2025

INFORME TÉCNICO



Alcance del Reporte ASG 2025

Por medio del Reporte ASG de ManpowerGroup Argentina informamos las iniciativas, alianzas, programas y resultados que dan cuenta de nuestro desempeño económico, social, de gobernanza y ambiental durante el año 2025.

Esta publicación, que corresponde a su 20° edición, se elaboró “en conformidad” con los Estándares GRI.

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

Análisis de doble materialidad

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

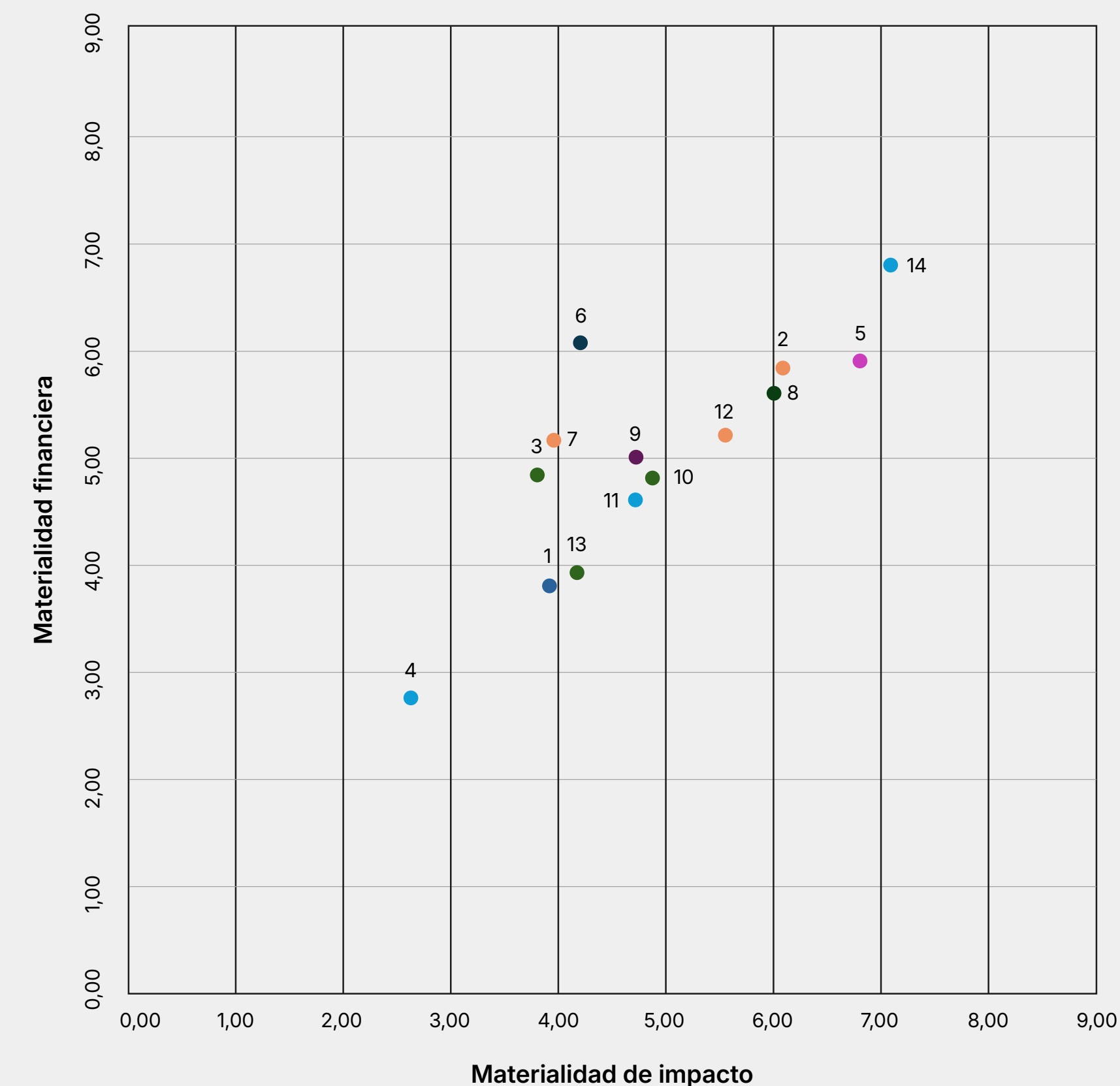
Durante 2025 llevamos adelante una actualización de nuestros temas materiales, con el objetivo de adecuarlos a la evolución del negocio, el contexto actual y las expectativas de nuestros grupos de interés. Este proceso de revisión implicó el análisis de los temas previamente identificados, a partir del cual algunos fueron consolidados en categorías más amplias, otros dejaron de considerarse materiales y, adicionalmente, se incorporaron tres nuevos temas relevantes para la gestión de la compañía. Como resultado de este trabajo, el total de temas materiales pasó de 17 a 14.

Asimismo, revisamos y adecuamos el análisis de doble materialidad realizado el año anterior para alinearlo con esta nueva definición de temas materiales. En este sentido, se actualizaron los impactos positivos y negativos asociados a cada tema, así como los riesgos y oportunidades vinculados, y se determinaron los impactos, riesgos y oportunidades de los tres temas materiales nuevos, considerando tanto la perspectiva financiera como el impacto de la organización sobre las personas, la sociedad y el entorno. A partir de este trabajo, volvimos a revisar la magnitud (gravedad u oportunidad) y probabilidad de ocurrencia para validar los temas anteriores y evaluar los nuevos con las mismas áreas internas que lo realizaron con anterioridad.

Todo este trabajo fue presentado y validado por nuestro Comité de Dirección, asegurando así la consistencia del proceso y su alineación con la estrategia y prioridades de la compañía. De esta manera, obtuvimos la siguiente matriz de doble materialidad:

Matriz de Doble Materialidad

- **1. Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral.**
- **2. Atracción, retención, experiencia y desarrollo de empleados, asociados y candidatos.**
- **3. Cadena de suministro sostenible y responsable.**
- **4. Cambio climático y gestión de los recursos y residuos.**
- **5. Comunicación, experiencia y satisfacción de clientes.**
- **6. Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos.**
- **7. Empleos de calidad con términos y condiciones justas para empleados, asociados y candidatos.**
- **8. Ética, transparencia y lucha contra la corrupción.**
- **9. Generación de conocimiento e investigaciones sobre el mundo del trabajo.**
- **10. Gobierno corporativo responsable y gestión integral de riesgos.**
- **11. Participación en la comunidad y voluntariado.**
- **12. Privacidad y seguridad de los datos.**
- **13. Salud, seguridad y bienestar laboral y personal.**
- **14. Transformación digital y uso responsable de la tecnología e inteligencia artificial.**



Temas materiales identificados y relacionamiento con los Estándares GRI

Temas materiales ManpowerGroup ⁽¹⁾	Estándares/Contenidos GRI asociados	Alcance directo en los grupos de interés
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 GRI 202: Presencia en el mercado 2016 GRI 406: No discriminación 2016 GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados, Comunidad y Organizaciones
Salud, seguridad y bienestar laboral y personal ⁽²⁾	GRI 401: Empleo 2016 GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Atracción, retención, experiencia y desarrollo de empleados, asociados y candidatos ⁽³⁾	GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Empleos de calidad con términos y condiciones justas para empleados, asociados y candidatos ⁽⁴⁾	GRI 401: Empleo 2016	Colaboradores, Candidatos y Asociados
Participación en la comunidad y voluntariado	GRI 413: Comunidades locales 2016	Colaboradores, Comunidad y Organizaciones
Cambio climático y gestión de los recursos y residuos ⁽⁵⁾	GRI 302: Energía 2016 GRI 305: Emisiones 2016 GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados	Colaboradores y Comunidad
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción	GRI 205: Anti-corrupción 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados, Comunidad y Gobierno
Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados, Comunidad y Gobierno
Cadena de suministro sostenible y responsable ⁽⁶⁾	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	Proveedores
Privacidad y seguridad de los datos ⁽⁷⁾	GRI 418: Privacidad del cliente 2016	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Comunidad
Gobierno corporativo responsable y gestión integral de riesgos ⁽⁸⁾	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Comunidad
Transformación digital y uso responsable de la tecnología e inteligencia artificial ⁽⁹⁾	Tema material propio	Colaboradores, Clientes, Proveedores, Candidatos, Asociados y Comunidad
Comunicación, experiencia y satisfacción de clientes ⁽⁹⁾	Tema material propio	Clientes
Generación de conocimiento e investigaciones sobre el mundo del trabajo ⁽⁹⁾	Tema material propio	Clientes, Organizaciones, Medios de comunicación

(1) Modificaciones en los temas materiales: en 2025 se eliminan los temas materiales “Acompañamiento a clientes en el cambiante mundo del trabajo” y “Adaptación de puestos de trabajo con nuevas modalidades laborales y la evolución de la inteligencia artificial”.

(2) El nombre de este tema material surge a partir de la unificación de los dos siguientes temas: “Conciliación de la vida laboral y personal” y “Salud, seguridad y bienestar en el trabajo”.

(3) El nombre de este tema material surge a partir de la unificación de los dos siguientes temas: “Desarrollo personal y profesional de empleados, asociados y candidatos” y “Atracción y retención del talento”.

(4) Se agrega: “para empleados, asociados y candidatos”.

(5) El nombre de este tema material surge a partir de la unificación de los dos siguientes temas: “Gestión de huella de carbono y lucha contra el cambio climático” y “Gestión responsable de recursos y residuos”.

(6) Se actualiza el nombre del tema material “Gestión responsable de proveedores”.

(7) Se actualiza el nombre del tema material “Protección de los datos y ciberseguridad”.

(8) El nombre de este tema material surge a partir de la unificación de los dos siguientes temas: “Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad” y “Gestión y reducción de riesgos de negocio y ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)”,

(9) Tema material nuevo.

Índice de contenidos GRI

Referencia:
R: Se refiere a las páginas del Reporte ASG del mismo año.
IT: Se refiere a este Informe Técnico y señala las páginas donde se halla la información correspondiente al Contenido GRI.

Declaración de Uso: ManpowerGroup Argentina ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre enero y diciembre 2025.
GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes				
	2-1 Detalles organizacionales	R: 5-16	La sede principal de ManpowerGroup se encuentra en 100 Manpower Place, Milwaukee, Wisconsin 53212, USA. La sede principal de ManpowerGroup Argentina se encuentra en Av. Corrientes 800 (C1043AAU). Ciudad de Buenos Aires, Argentina. ManpowerGroup, sin estar constituida como empresa en la Argentina, opera mediante las siguientes sociedades: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima de Servicios Empresarios S.A.S.E, Benefits S.A., Salespower S.A. y Experis S.A.		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		Todas las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de ManpowerGroup Argentina figuran en el Reporte ASG. Las entidades incluidas en el informe de sostenibilidad son: Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana Sociedad Anónima de Servicios Empresarios S.A.S.E, Benefits S.A., Salespower S.A. y Experis S.A. Para la consolidación de la información del reporte, adoptamos un enfoque centralizado y estandarizado. Todas las entidades de ManpowerGroup Argentina operan bajo los mismos sistemas de administración, contabilidad, gestión operativa y plataformas tecnológicas, lo que permite una integración eficiente de los datos. Esta estructura común facilita la unificación de la información, asegura la consistencia de los indicadores y garantiza el cumplimiento de los lineamientos corporativos y normativos aplicables.		
	2-3 Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	Contacto IT: 40	El período del informe abarca de enero a diciembre de 2025 y se presenta de forma anual. El periodo objeto de los informes financieros coincide con este documento. Fecha de publicación: 07/26		
	2-4 Actualización de la información		No se produjeron cambios significativos en ManpowerGroup Argentina que puedan afectar la comparabilidad de la información reportada. Ante cambios de metodologías o sistematización, se especifica en la sección correspondiente del Reporte.		
	2-5 Verificación externa		El Reporte ASG no cuenta con verificación externa.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Actividades y trabajadores				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	R: 5-16, 77, 82-84 IT: 29-30	No se produjeron cambios significativos en la cadena de suministro. Nuestra cadena de suministro se compone principalmente por proveedores de servicios de capacitaciones, IT, gastos de representación, <i>call center</i> , limpieza, compra de ropa de trabajo, servicios de abogados, marketing, telefonía, alquiler de autos y locales, entre otros.		
	2-7 Empleados	R: 66, 72 IT: 23-24, 30-31	No contamos con colaboradores ni asociados por horas no garantizadas. No hubo fluctuaciones significativas en el periodo tanto para colaboradores como asociados. Para compilar los datos se utilizan los sistemas de administración (TuRecibo) y payroll (Workia). Se presenta el número de trabajadores como plantilla del personal, y al final del período objeto del informe. Se presenta el número de asociados como personas (únicas) que tuvieron alguna liquidación de sueldo (no final) durante el año.		8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados		Debido a que la mayor parte de nuestras actividades es realizada por colaboradores de ManpowerGroup Argentina, no es significativa la cantidad de trabajadores que no sean colaboradores. En esta primera etapa, se identifican 28 trabajadores que no son empleados (24 del servicio de limpieza y 4 asesores externos que realizan trabajos de legales, sustentabilidad y soporte administrativo). No hubo fluctuaciones significativas en el periodo. Se presenta el número de trabajadores que no son empleados como plantilla del personal, y al final del período objeto del informe.		8
	Gobernanza				
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	R: 33-38	El Comité de Dirección es un organismo plural con diferencias de representación en género, orientación sexual y pertenencia religiosa, situación que enriquece el proceso de toma de decisiones corporativas. Para acceder al Curriculum Vitae de cada director ingresar en: https://www.manpowergroup.com.ar/acerca-de-manpowergroup Todos los miembros del Comité de Dirección tienen cargos ejecutivos, y no hay miembros independientes. Los grupos de interés de la empresa están representados a través de los miembros del Comité quienes responden a sus expectativas y necesidades. No hay miembros externos a la empresa dentro de este órgano. El Comité de Ética cuenta con un miembro externo.		5
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	R: 36	Los integrantes del Comité de Dirección son elegidos y nombrados por la Presidencia de la compañía en función de sus cualidades profesionales, personales, morales y éticas, su trayectoria en la empresa y las necesidades del negocio. En todos los procesos de selección de colaboradores y miembros del Comité de Dirección se tienen en cuenta aspectos de diversidad e inclusión laboral.		5

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		Luis Guastini es Presidente Societario de las entidades de ManpowerGroup Argentina, pero en simultáneo cumple la función ejecutiva de Director General. El Comité de Dirección es un órgano de gestión ejecutiva sin carácter societario. Esta configuración responde al modelo global del grupo y permite una conducción ágil y alineada, y unifica la gestión estratégica y operativa bajo un mismo liderazgo, lo que permite decisiones ágiles, coherencia con los lineamientos corporativos y mayor rendición de cuentas. Los posibles conflictos de interés se mitigan mediante políticas de ética, compliance y controles internos independientes.		
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	R: 13-16, 21, 35-38 IT: 3-4, 36-39	El Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina toma en cuenta las opiniones y consultas de los grupos de interés para identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de la sustentabilidad. El máximo órgano de gobierno de ManpowerGroup Argentina considera los resultados de las consultas a los grupos de interés como insumos estratégicos para la planificación anual, la toma de decisiones y la definición de prioridades en materia de sostenibilidad, desarrollo del negocio e impacto social. A lo largo del año, se implementan múltiples mecanismos de consulta, cuyos resultados son sistematizados y analizados por el Directorio, permitiendo incorporar de manera directa la voz de los distintos públicos en las definiciones clave de la compañía. Entre estas instancias se destacan: - La Encuesta de Sustentabilidad, basada en el enfoque de doble materialidad, dirigida a stakeholders internos y externos. Sus resultados actualizan la matriz de materialidad y nutren el Reporte ASG. - El Net Promoter Score (NPS), que se aplica trimestralmente a clientes y permite identificar aspectos valorados y oportunidades de mejora. Cada resultado genera planes de acción específicos, revisados por la Dirección General y presentados al Directorio. - La Encuesta de Expectativas de Empleo, que releva percepciones de más de 700 personas sobre el mercado laboral. - La herramienta Amplify your Voice a nuestros colaboradores, que combina encuesta global y focus groups locales, orientada a identificar oportunidades de mejora cultural y acciones de liderazgo inclusivo. - Reuniones directas con colaboradores, como los desayunos con el CEO, las reuniones trimestrales de liderazgo y encuentros de equipos, que permiten conocer de primera mano inquietudes, propuestas y perspectivas internas. - Las mesas de diálogo sectoriales realizadas en el marco de estudios propios como el Paper de Inclusión Laboral, que permiten contrastar e integrar visiones del ecosistema laboral. - Las reuniones con proveedores y organizaciones de la sociedad civil, que refuerzan la visión de responsabilidad compartida y trazabilidad en la cadena de valor. - Las mesas de trabajo intersectoriales impulsadas por el Directorio en el marco del proyecto Argentina 2035. Estos insumos son gestionados por el área de ESG & Compliance bajo la Dirección de Relaciones Institucionales, que desarrolla iniciativas de gestión y comunicación centradas en criterios ASG tanto interna como externamente. El Directorio considera los resultados de estas instancias como parte de su proceso regular de análisis, permitiendo anticiparse a desafíos emergentes, orientar programas existentes y asegurar que las decisiones estratégicas estén alineadas con las expectativas y necesidades del entorno.		

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

GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	R: 35-38	Contamos con una Dirección de Asuntos Institucionales, que consolida nuestro trabajo en materia de sustentabilidad como una línea de acción estratégica. Esta Dirección es parte del Comité de Dirección, el máximo órgano de gobierno de la compañía. A su vez, el Comité de Dirección constituye el Comité de Sustentabilidad.		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	R: 35-38 IT: 3	El Reporte ASG está a cargo del área de ESG & Compliance, que reporta a la Dirección de Asuntos Institucionales, y es aprobado por el Comité de Dirección.		
	2-15 Conflictos de interés		Está contemplado en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Ética (confirmado por algunos miembros del Comité de Dirección), quien es responsable de la resolución de los casos y asegura la transparencia en el proceso. El Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup establece principios claros para prevenir conflictos de interés en todos los niveles de la organización, incluyendo el Comité de Dirección. La política exige que los colaboradores y directivos declaren cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad. Estas situaciones son gestionadas por el área de ESG & Compliance, que supervisa su resolución conforme a la normativa vigente y los estándares corporativos. Además, se promueven capacitaciones periódicas en ética e integridad, y se aplican mecanismos internos de monitoreo para garantizar transparencia en la toma de decisiones. Los conflictos de interés son comunicados a los grupos de interés.		
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas		Consideramos “preocupaciones críticas” aquellos temas que ponen en riesgo la sustentabilidad del negocio o afectan significativamente a nuestros grupos de interés. El Comité de Dirección se mantiene informado de las opiniones, expectativas y demandas de los distintos públicos a través de diálogos presenciales, encuestas y estudios que realizan las distintas áreas de la compañía. Estas herramientas son la base de la gestión de riesgos y detección de oportunidades de mejora. En 2025 no se registraron preocupaciones críticas formales que requirieran la intervención directa del Directorio. Sin embargo, el Comité de Dirección dio seguimiento y tratamiento a algunos temas sensibles que, por su impacto potencial, fueron considerados prioritarios durante el año (proyecto de Ley de Modernización Laboral, contexto económico y financiero, y casos de falsas propuestas laborales difundidas en nombre de la compañía). Si bien ninguno de estos temas se formalizó como una “preocupación crítica” bajo los canales previstos, fueron gestionados con la debida atención por el equipo directivo y abordados de forma transversal entre áreas.		
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	R: 25, 28-32, 36	Participan de congresos y encuentros empresariales compartiendo sus experiencias y la visión de la compañía en materia de derechos humanos, diversidad e inclusión y género, entre otros temas. Todos se forman permanentemente en temáticas relevantes para el negocio y la sustentabilidad y adquieren nuevas herramientas técnicas, gerenciales y de liderazgo.		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	R: 36			
	2-19 Políticas de remuneración	R: 37	La política de beneficios del Comité de Dirección es similar para todos los directores de la compañía: en términos de licencias, movilidad y salud. Los miembros del Comité de Dirección con roles ejecutivos poseen planes de retiro a cargo de la organización.		

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	R: 37	Contamos con una Política de Compensaciones aplicable a empleados y al Comité de Dirección que establece un esquema de retribuciones claro y transparente. A lo largo del año, realizamos tres ajustes salariales por aumentos inflacionarios del país, así como también por mérito, recategorización y contribución excepcional. Si bien para este proceso no se recurre a consultores externos, se utilizan datos disponibles en el mercado para analizar la competitividad de los salarios de los colaboradores. El diseño y la definición de las compensaciones están a cargo del área de People & Culture. No existe un comité de remuneraciones independiente ni participan miembros independientes del máximo órgano de gobierno. No se realiza un proceso formal de consulta a los accionistas u otros grupos de interés para definir la política de remuneraciones. Se cuenta con el asesoramiento de un consultor externo especializado en compensaciones, que brinda referencias de mercado y colabora en la evaluación del peso relativo de las posiciones. Este consultor actúa con independencia de la estructura organizacional interna. No se prevé un mecanismo de votación de accionistas ni de otros grupos de interés respecto a las políticas o propuestas de remuneración. En cuanto a los asociados, sus remuneraciones se encuadran en dos regímenes: dentro de Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) se definen según la actividad de la empresa usuaria o del servicio prestado, el CCT aplicable, la categoría laboral y los adicionales correspondientes. Pueden pactarse salarios superiores, pero nunca inferiores a los mínimos establecidos; y Fuera de Convenio (FC): aplica cuando las tareas no están contempladas en el CCT correspondiente. En estos casos, empleador y trabajador acuerdan la remuneración, con el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) como piso y criterios de razonabilidad según funciones y responsabilidades. En casos de personal eventual, se asegura la paridad de remuneración respecto del personal permanente del cliente que desempeña la misma tarea, en línea con el principio de "igual remuneración por igual trabajo". En casos de servicios de outsourcing, la remuneración se determina según el CCT aplicable o por FC sin obligación de equiparación con escalas del cliente, respetando siempre los mínimos legales y criterios de equidad interna. En cuanto a los ajustes y revisiones salariales, para personal dentro del CCT se realizan conforme a negociaciones paritarias y, en algunos casos, acuerdos específicos con clientes; para personal FC se realizan por acuerdo entre partes, respetando el SMVM y alineado con políticas internas de equidad. El diseño y aplicación de estas pautas están a cargo de Administración de Personal Asociado, con soporte de Legales y Relaciones Laborales. No existe comité de remuneraciones independiente ni se consulta formalmente a accionistas u otros grupos de interés. Se realizan controles de nómina, validación contra escalas salariales vigentes y contraste con condiciones pactadas con los clientes para garantizar trazabilidad, cumplimiento y consistencia interna.		
	2-21 Ratio de compensación total anual			Contenido 2-21 no reportado. Razón de omisión: restricciones de confidencialidad. Explicación: No reportamos esta información debido al contexto de nuestro país, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores, los altos mandos de la compañía y asociados.	

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Estrategia, políticas y prácticas				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	R: 2-3			
	2-23 Compromisos y políticas	R: 13-16, 26-27, 39-46, 51-90	Enlaces: Código de Conducta y Ética Empresarial: https://www.manpowergroup.com.ar/etica/codigo-de-conducta Política Anticorrupción: https://www.manpowergroup.com.ar/etica/politica-anticorrupcion Política de Derechos Humanos y otras políticas globales: https://www.manpowergroup.com/en/sustainability/reports Política de Privacidad de Datos Personales: https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/avisos-de-privacidad Algunas Políticas no cuentan con link público ya que son de uso interno.		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	R: 26-27			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	R: 40, 43, 66-67, 72-74, 78-80, 83	ManpowerGroup Argentina aborda la remediación de impactos negativos a través de un enfoque integral basado en su Código de Conducta y Ética Empresarial, su Política de Derechos Humanos, Política de Salud y Seguridad, Política de Medio Ambiente, Política de Compras y Estándares de Negocio, entre otros lineamientos. Estos principios se implementan mediante el Programa de Compliance, que incluye auditorías, monitoreo de riesgos, capacitaciones y revisión de procedimientos. Cuando se detectan situaciones que requieren corrección, se aplican medidas de remediación como ajustes en políticas, formación específica y acciones disciplinarias si corresponde. Este marco garantiza la transparencia, el cumplimiento normativo y la mejora continua, promoviendo un entorno de trabajo seguro y alineado con los más altos estándares de responsabilidad corporativa. Contamos con mecanismos de queja y reclamación confidenciales y seguros para reportar incidentes éticos o de cumplimiento. Todas las denuncias son evaluadas por el Comité de Ética. En el proceso de diseño, revisión, operación y mejora de estos mecanismos no incluimos a los públicos de interés. El área de Ética y Compliance es la responsable de la eficacia de los mecanismos de quejas y reclamación.		
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	R: 40, 66-67, 72-74, 78-80, 83 Contacto IT: 40			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Estrategia, políticas y prácticas				
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		Durante 2025, no detectamos casos de incumplimientos significativos de la legislación y las normativas. Los casos significativos se determinan mediante una evaluación, considerando como significativos únicamente aquellos casos que: (i) resulten en sanciones no monetarias o medidas regulatorias relevantes; (ii) impliquen un impacto financiero material (por monto (más de 2 millones de pesos) o recurrencia); (iii) deriven en litigios o investigaciones relevantes; o (iv) generen un impacto operativo o reputacional significativo. Recibimos un total de 36 inspecciones, de las cuales 6 derivaron en multas. El total abonado en multas por casos de incumplimiento que se produjeron durante el periodo objeto del informe. es de \$2.650.719,39. No hubo pago de multas por casos de incumplimiento producidos en informes anteriores.		
	2-28 Afiliación a asociaciones	R: 32, 45-46			
	Participación de los grupos de interés				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	R: 21 IT: 3			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	R: 76	El 27,19% de los empleados se encuentran dentro de convenios colectivos. Para aquellos empleados que están fuera de convenio sus condiciones laborales se determinan como mínimo por aquellos que cubren al resto de los empleados. 90% de los asociados se encontraba adherido a Convenios colectivos en 2025.		8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos sobre los temas materiales					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	IT: 3-4			
	3-2 Lista de temas materiales	IT: 3-4			
TEMAS MATERIALES					
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 23-24, 28-31, 45-46, 51-65, 81			
		IT: 3-4, 28-29, 36-39			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		El ratio del salario estándar en relación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil es de 3,99 para los empleados hombres y 3,92 para las mujeres. Debido a que la mayor parte de nuestras actividades es realizada por colaboradores de ManpowerGroup Argentina, no es significativa la cantidad de trabajadores que no sean colaboradores para reportar el indicador. No se realiza esta medición para asociados.		5, 8
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		La legislación laboral argentina establece un marco de igualdad de oportunidades y de no discriminación que no permite formalizar un modelo de reclutamiento condicionado por parámetros de contratación como podría ser la selección por residencia geográfica. El 100% de los miembros del Comité de Dirección de ManpowerGroup Argentina es argentino. Definición alta dirección: miembros del Comité de Dirección. Definición local: Jurisdicción Argentina.		8
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	R: 35 IT: 23-24, 30-31		Información no disponible o incompleta: No se reporta la apertura por categoría laboral para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	IT: 27		Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8, 10

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos					
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		No hubo incidentes de discriminación de colaboradores ni asociados en 2025.		5, 8
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	R: 42, 45, 85	No se realizaron operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido. Tampoco se identificaron proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.		5, 8
Atracción, retención, experiencia y desarrollo de empleados, asociados y candidatos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 66-69, 72-75 IT: 3-4, 32, 36-39			
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	R: 68 IT: 27		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 404-1 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	R: 63-64, 68-69, 75	Contamos con programas de outplacement a través de Talent Solutions Right Management, que se ofrecen en determinados casos de salida bajo acuerdo mutuo. La aplicación del programa depende de criterios como el rol y la antigüedad del colaborador, con el objetivo de acompañar su transición y favorecer su empleabilidad futura. No existen programas de ayuda a la transición para asociados.		8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	R: 69, 75 IT: 27-28		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 404-3 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8, 10
Salud, seguridad y bienestar laboral y personal					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 45-46, 52-64 63-65, 70-71, 76 IT: 3-4, 36-39			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Salud, seguridad y bienestar laboral y personal					
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	R: 52-54, 63-65, 70-71, 76 IT: 26	Además de los beneficios informados en el Reporte, los empleados permanentes acceden a beneficios educativos y reconocimiento económico por cumplimiento de objetivos. Por “instalaciones de operación significativas” nos referimos a todas nuestras sucursales del país. En cuanto a los asociados, se mantienen y respetan los beneficios de cada cliente y convenio.		5, 8
	401-3 Permiso parental	R: 64-65, 70 IT: 26	Todos los empleados y asociados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.	Información no disponible o incompleta: No se reportan los requerimientos b-e para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	R: 70-71, 76	La compañía cuenta con una estructura interna de gestión de salud y seguridad ocupacional, basada en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene y de los requerimientos aplicables de la SRT. Esta gestión incluye cobertura de ART, un departamento de Seguridad e Higiene a cargo de un profesional matriculado, el acompañamiento de proveedores externos especializados, una política corporativa y procedimientos locales. Si bien no cuenta con una certificación específica bajo un estándar formal de sistema de gestión, implementa medidas preventivas y de control orientadas a identificar, evaluar y mitigar riesgos laborales, incluyendo análisis de riesgos por puesto de trabajo. En el caso de los asociados, y dado que prestan tareas en establecimientos de terceros, la compañía también contempla instancias de capacitación introductoria en normas generales de Seguridad e Higiene y la realización de análisis de riesgos por puesto de trabajo, de acuerdo con los requisitos legales y las solicitudes de los clientes.		8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	R: 70-71, 76	Para cualquier duda, consulta o situación que deseen comunicar o reportar, los colaboradores del staff cuentan con canales a través de sus líderes, People & Culture y el área de Seguridad e Higiene. Los asociados pueden notificar peligros o situaciones de riesgo laboral por distintos canales: a través del 0800, mediante la Comunidad ManpowerGroup, o de forma directa con el área de Seguridad e Higiene del establecimiento donde prestan tareas. Tanto para empleados como asociados, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos laborales se realiza mediante Análisis de Trabajo Seguro (ATS), que permiten identificar los riesgos asociados a cada puesto y definir las medidas preventivas correspondientes. Ante la detección de peligros, se implementan acciones tales como capacitaciones, adecuaciones de puestos y/o tareas y otras medidas preventivas orientadas a minimizar riesgos. Asimismo, para la gestión e investigación de incidentes laborales aplicamos un procedimiento estructurado, en línea con las prácticas de seguridad que incluyen relevamientos de condiciones de trabajo y asesoramiento en accidentología. En primer lugar, se registra el incidente, se denuncia ante la ART, se recolecta información del caso y condiciones del entorno, testimonios y documentación. Luego se investiga mediante el método del Árbol de Causas, identificando la secuencia de eventos previos, causas inmediatas y subyacentes, y analizar factores organizacionales, humanos y ambientales. Se elabora un informe técnico con conclusiones y acciones correctivas y preventivas para evitar su recurrencia. Por último, el área de Seguridad e Higiene realiza el seguimiento de las acciones definidas, en articulación con el cliente cuando corresponda.	Información no disponible o incompleta: No se reportan los requerimientos a-ii; b y c (protección frente a represalias) para empleados y asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el contenido 403-2 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Salud, seguridad y bienestar laboral y personal					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	El Área de Seguridad e Higiene está integrada por un profesional especializado y un partner técnico tercerizado, quienes coordinan las acciones preventivas y de cumplimiento normativo de la compañía. Sus principales responsabilidades incluyen la evaluación de puestos de trabajo, la implementación de capacitaciones en seguridad laboral, la participación en evaluaciones técnicas de licitaciones y la representación institucional ante organismos gubernamentales. Además, el área impulsa iniciativas clave como la aplicación de políticas globales de salud y seguridad, la gestión de indicadores de desempeño, el relevamiento de condiciones de trabajo y la promoción del bienestar integral para colaboradores y asociados. Entre las acciones implementadas para contribuir a la seguridad de los asociados se incluyen la inducción en Seguridad e Higiene a través de Comunidad Manpower, el cumplimiento de las condiciones aplicables según el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente, la provisión de Elementos de Protección Personal cuando el puesto lo requiere, la cobertura de ART, la realización de capacitaciones generales o específicas según la actividad y/o el cliente, y el seguimiento de accidentes e incidentes para su adecuada gestión y análisis. Estas acciones se complementan con evaluaciones de riesgos y con el acompañamiento de las áreas responsables, según las características de cada asignación. La compañía establece que, tanto para empleados como asociados, toda situación que pueda comprometer la salud o seguridad de las personas debe ser reportada de inmediato a través de los diferentes canales de comunicación disponibles, para su evaluación. Frente a condiciones de trabajo que puedan provocar lesiones, dolencias o enfermedades, corresponde escalar la situación al supervisor, al cliente cuando aplique y al área de Seguridad e Higiene de ManpowerGroup, a fin de revisar el caso y definir las medidas preventivas y correctivas necesarias.				
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	R: 70-71, 76	Para empleados contamos con un partner en Medicina Laboral, que realiza exámenes preocupacionales. La identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos se realiza internamente desde el área de Seguridad e Higiene. En cuanto a asociados, no contamos con un servicio médico interno permanente, sino que se dispone del apoyo de un prestador externo de medicina laboral, que interviene cuando resulta necesario en el marco de la gestión de salud ocupacional. Asimismo, los asociados cuentan con cobertura de Obra Social o Agente de Seguro de Salud, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable o la opción ejercida por cada trabajador. Si se trata de personal fuera de convenio, se le muestran las opciones disponibles de obra social o prepaga en función de la empresa cliente donde fuera a prestar servicio. ManpowerGroup facilita información y orientación sobre estas coberturas y canales de atención a través de Comunidad Manpower o call center y de los canales habilitados de contacto, promoviendo además el acceso a información general sobre cuidado de la salud y bienestar.	Información no disponible o incompleta. No se reporta el contenido 403-3 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	R: 70-71, 76	Para empleados contamos con el Comité Regional de Bienestar Laboral LATAM. De todas formas, este no necesariamente constituye un comité formal paritario de trabajadores-empresa de salud y seguridad a nivel local. Por ello, la representación de los trabajadores en esta materia, así como los procesos de participación y consulta, se canalizan principalmente a través de los mecanismos internos de gestión y comunicación de la compañía. Los procesos de participación y consulta para los asociados consisten en los mecanismos internos de gestión y comunicación de la compañía. No existe un Comité formal para asociados.	Información no disponible o incompleta: Se reporta de forma parcial el requerimiento a (procesos de participación y consulta) para empleados y asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el contenido 403-4 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	R: 70-71, 76	Los temas abordados en las capacitaciones para asociados fueron: hábitos de vida saludable, prevención de riesgos en oficinas (ergonomía, orden, condiciones seguras), incendios y evacuación, entre otros. Las metodologías utilizadas en las formaciones incluyeron: capacitaciones presenciales, incluyendo simulacros de emergencia (incendio y evacuación), visitas técnicas a los lugares de trabajo de los asociados –con instancias de sensibilización y verificación de condiciones de seguridad–, capacitaciones y entrenamientos virtuales, a través de plataformas digitales globales y formación anual obligatoria en salud y seguridad, integrada al Código de Conducta y Ética Empresarial corporativo. Alcance de las acciones formativas: asociados asignados a clientes: formación general de seguridad, más acompañamiento en visitas y relevamientos preventivos en cada puesto de trabajo. Las capacitaciones de inducción en SeH se realizan al 100% de asociados ingresantes, la cual se brinda mediante la Comunidad Manpower y es certificada con la firma del profesional de Seguridad e Higiene y la persona que recibió la capacitación.	Información no disponible o incompleta: Se reporta de forma parcial el requerimiento a (formación específica sobre riesgos, actividades peligrosas o situaciones de peligro) para empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el contenido 403-5 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	R: 70-71, 76	En cuanto a asociados, no contamos con un servicio médico interno permanente, sino que se dispone del apoyo de un prestador externo de medicina laboral, que interviene cuando resulta necesario en el marco de la gestión de salud ocupacional. Asimismo, los asociados cuentan con cobertura de Obra Social o Agente de Seguro de Salud, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable o la opción ejercida por cada trabajador. Si se trata de personal fuera de convenio, se le muestran las opciones disponibles de obra social o prepaga en función de la empresa cliente donde fuera a prestar servicio. ManpowerGroup facilita información y orientación sobre estas coberturas y canales de atención a través de Comunidad Manpower o call center y de los canales habilitados de contacto, promoviendo además el acceso a información general sobre cuidado de la salud y bienestar.	Información no disponible o incompleta. No se reporta el contenido 403-6 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo					
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	R: 70-71, 76			8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	R: 70-71, 76	La compañía cuenta con una estructura interna de gestión de salud y seguridad ocupacional, basada en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene y de los requerimientos aplicables de la SRT. Esta gestión incluye cobertura de ART, un departamento de Seguridad e Higiene a cargo de un profesional matriculado, el acompañamiento de proveedores externos especializados, una política corporativa y procedimientos locales. Si bien no cuenta con una certificación específica bajo un estándar formal de sistema de gestión, implementa medidas preventivas y de control orientadas a identificar, evaluar y mitigar riesgos laborales, incluyendo análisis de riesgos por puesto de trabajo. En el caso de los asociados, y dado que prestan tareas en establecimientos de terceros, la compañía también contempla instancias de capacitación introductoria en normas generales de Seguridad e Higiene y la realización de análisis de riesgos por puesto de trabajo, de acuerdo con los requisitos legales y las solicitudes de los clientes.	Información no disponible o incompleta. No se reporta el contenido 403-8 para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	R: 70-71, 76 IT: 26, 32	Para empleados, no se registraron accidentes o enfermedades profesionales con grandes consecuencias, así como tampoco accidentes con consecuencias fatales. No hubo casos de lesiones por accidente laboral. Al no presentarse casos, no informamos los principales tipos de lesiones. No hubo asociados fallecidos por accidentes de trabajo. Los incidentes laborales registrados se asociaron principalmente: accidentes in itinere, sobreesfuerzos, caídas al mismo nivel, choques o impactos y caídas de objetos. Las lesiones más frecuentes afectaron miembros superiores, manos, zona lumbar y rodillas. En cuanto a su naturaleza, predominaron contusiones, esguinces, distensiones musculares y fracturas cerradas. No se identificaron peligros laborales que presenten un riesgo de lesión con grandes consecuencias en empleados o asociados.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el requerimiento a-ii para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes. No se reporta el contenido 403-9.b para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	R: 70-71, 76 IT: 26, 32	Tanto para colaboradores como para asociados, los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son los trastornos musculoesqueléticos. No se registraron como predominantes, en el período reportado, otras tipologías de enfermedades laborales crónicas No hubo asociados fallecidos por dolencia o enfermedad laboral. No se identificaron peligros laborales que presenten un riesgo de dolencias o enfermedades en empleados o asociados.	Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 403-10.b para trabajadores que no son empleados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS	
TEMAS MATERIALES						
Empleos de calidad con términos y condiciones justas para empleados, asociados y candidatos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 45-46, 52, 64-65, 70, 76 IT: 3-4, 36-39				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	IT: 25		Información no disponible o incompleta: No se reporta el contenido 401-1 para asociados por no tener tal sistematización. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.	5, 8, 10	
Participación en la comunidad y voluntariado						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 51-63, 81, 83 IT: 3-4, 36-39				
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	R: 51-63, 81, 83 IT: 28-29	En el 100% de nuestras operaciones contamos con programas con las comunidades locales.			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		No hemos detectado impactos negativos en las comunidades locales de Argentina.			
Cambio climático y gestión de los recursos y residuos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 87-90 IT: 3-4, 34-35, 36-39				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	R: 89 IT: 33	No contamos con consumo de fuentes de energía renovables.		Requerimientos no reportados: c y d. Razón por omisión: No procede. No es material discriminar los consumos energéticos de acuerdo con su finalidad (calefacción / refrigeración). No resultan aplicables criterios de venta de energía por la naturaleza del negocio de la compañía.	8, 13

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Cambio climático y gestión de los recursos y residuos					
GRI 305: Emisiones 2016	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	R: 89 IT: 34			8, 13
	302-3 Intensidad energética	R: 89 IT: 34			8, 13
	302-4 Reducción del consumo energético	R: 89 IT: 34	No hubo reducción del consumo de energía que se deba directamente a iniciativas de conservación y eficiencia de la organización.		8, 13
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía. Igualmente, ManpowerGroup Argentina realiza campañas de concientización ambiental entre sus empleados, asociados y candidatos.	
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	R: 88-89 IT: 33			13
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	R: 88-89 IT: 33			13
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	R: 88-89 IT: 33			13
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	R: 88-89 IT: 33			13
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	R: 88-89 IT: 33	No hubo reducciones de emisiones de GEI que se puedan asociar directamente a iniciativas de reducción.		13
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)			No procede. Si bien el consumo de emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono no es significativo para ManpowerGroup, utilizamos gases para los sistemas de refrigeración no contaminantes para el medio ambiente.	

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Cambio climático y gestión de los recursos y residuos					
GRI 305: Emisiones 2016	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire			No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup Argentina, este indicador no aplica a la compañía.	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	R: 90	Los residuos generados provienen principalmente de la operación diaria de oficinas y sucursales, incluyendo tareas administrativas, uso de papel e insumos, consumo cotidiano en los espacios de trabajo y actividades de limpieza y mantenimiento. Dado el perfil de la compañía, se trata principalmente de residuos asociados a actividades de oficina, y no a procesos productivos o industriales.		
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	R: 90	Las principales acciones para prevenir la generación de residuos incluyen la digitalización de procesos, el uso de herramientas virtuales de trabajo y una modalidad híbrida que reduce traslados y materiales asociados a la operatoria diaria. A ello se suman el bajo uso de papel, la impresión doble faz, la utilización de vajilla reutilizable y la disposición de cestos específicos para la separación de residuos. En Casa Central, estas prácticas se complementan con las medidas implementadas por WeWork en los espacios comunes. En las sucursales, la gestión de residuos se lleva adelante según la operatoria de cada oficina y los sistemas de recolección disponibles en cada ubicación. Se trata principalmente de residuos de oficina y, cuando las condiciones del sitio lo permiten, se promueven prácticas de separación y disposición ordenada. En general, la gestión de residuos se canaliza a través de los sistemas habituales de recolección de cada edificio o jurisdicción, sin un esquema específico de verificación sobre terceros contratado localmente para ese fin.		
	306-3 Residuos generados	R: 90 IT: 35	Información no disponible o incompleta: no se informa en su totalidad el requerimiento a (desglose en función de la composición) y no se informa el requerimiento b. Estamos trabajando para contar con esta información para los próximos reportes.		
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 39-44, 82-85 IT: 3-4, 36-39			

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción					
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción		El 100% de las operaciones de ManpowerGroup han sido evaluadas en relación con los riesgos vinculados a la corrupción, manteniendo nuestro compromiso con la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento de todas las regulaciones aplicables.		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	R: 41	El 100% de nuestros modelos de contratos con clientes tiene cláusulas relacionadas con temas de anti-corrupción. En los casos de relaciones comerciales con contratos bajo el modelo del cliente o aceptados bajo un pliego de licitación donde no tenemos incidencia, buscamos comunicar nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción a través de la entrega de nuestro Reporte ASG y documentos afines.		
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de casos.		
Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 24, 32, 46 IT: 3-4, 36-39			
Cadena de suministro sostenible y responsable					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 82-85 IT: 3-4, 36-39			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	R: 84 IT: 29	Consideramos como proveedor local a aquellos radicados en Argentina y que facturan localmente, más allá que pertenezcan a una corporación o grupo internacional. No consideramos que haya algunas ubicaciones más significativas que otras, sino que el alcance del reporte es de todas sus operaciones dentro de Argentina		8
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	R: 85	La selección de los proveedores en ManpowerGroup se realiza en función de criterios que incluyen la calidad, la excelencia técnica, el precio, los cronogramas y las entregas, los servicios y el compromiso con prácticas empresariales socialmente responsables. Los filtros de selección con criterios sociales aplicados a nuevos proveedores incluyen la aceptación obligatoria del Código de Conducta y Ética Empresarial, las Condiciones Generales de Contratación y la Política de Privacidad. Estos documentos incluyen cláusulas vinculadas a Derechos Humanos y principios éticos y sociales. La firma de los documentos anteriormente mencionados se realiza a través de la plataforma Contractia. El 100% de nuevos proveedores han pasado estos filtros.		5, 8
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	R: 82-85	No se han detectado impactos negativos significativos en nuestros proveedores dentro de los procesos de gestión de la Jefatura de Compras.		5, 8

Estándar GRI	Contenido	Sección / Página	Notas	Omisión	ODS
TEMAS MATERIALES					
Privacidad y seguridad de los datos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 43-44 IT: 3-4, 36-39			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas re- lativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		ManpowerGroup Argentina no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos.		
Gobierno corporativo responsable y gestión integral de riesgos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 35-44 IT: 3-4, 36-39			
Comunicación, experiencia y satisfacción de clientes					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 77-81 IT: 30			
Transformación digital y uso responsable de la tecnología e inteligencia artificial					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 85, 29-31, 43-44, 56, 68 IT: 3-4, 36-39			
Generación de conocimiento e investigaciones sobre el mundo del trabajo					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	R: 28-31 IT: 3-4, 36-39			

Principales indicadores cuantitativos

MANPOWERGROUP EN NÚMEROS	2024	2025
Resultados Financieros (en millones de pesos)		
Activos	34.471,60	44.853,03
Ventas totales	117.256,80	172.216,45
Gastos de Administración y comerciales	15.662,60	23.731,53
Gastos Publicidad	317,20	702,88
Resultado Neto	-1.659,20	- 5.463,67
Capital Social	2.096,50	16.193,52
Patrimonio Neto	4.363,00	15.291,46
Total Impuestos pagados en Argentina	18.500,30	30.189,50

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2024	2025
Cantidad de empleados	333	331
Por categoría:		
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	8	7
Nivel Gerencial	20	20
Mandos Medios	37	37
Comerciales y Administrativos	268	267
Por Edad:		
Hasta 35 años	128	114
Entre 36 a 45 años	118	119
Más de 46 años	87	98
Por tipo de contrato:		
Part Time: Tiempo Indeterminado	1	2
Part Time: Eventual	0	0

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2024	2025
Por tipo de contrato:		
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	328	328
Tiempo completo: Eventual	4	1
Antigüedad promedio (en años):		
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	18,00	20,14
Nivel Gerencial	13,61	14,50
Mandos Medios	12,84	14,62
Comerciales y Administrativos	6,07	6,51
Por Género:		
Total Hombres	153	148
Total Mujeres	180	183
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	5	4
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	3	3
Nivel Gerencial: Hombres	9	10
Nivel Gerencial: Mujeres	11	10
Mandos Medios: Hombres	22	23
Mandos Medios: Mujeres	15	14
Comerciales y Administrativos: Hombres	117	111
Comerciales y Administrativos: Mujeres	151	156
Porcentaje Hombres	45,95%	44,71%
Porcentaje Mujeres	54,05%	55,29%
Porcentaje Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	62,50%	57,14%
Porcentaje Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	37,50%	42,86%

EMPLEADOS EN CIFRAS – CAPITAL HUMANO	2024	2025
Porcentaje Nivel Gerencial: Hombres	45,00%	50,00%
Porcentaje Nivel Gerencial: Mujeres	55,00%	50,00%
Porcentaje Mandos Medios: Hombres	59,46%	62,16%
Porcentaje Mandos Medios: Mujeres	40,54%	37,84%
Porcentaje Comerciales y Administrativos: Hombres	43,66%	41,57%
Porcentaje Comerciales y Administrativos: Mujeres	56,34%	58,43%
Otros Indicadores:		
Sueldos (en pesos)	7.474.793.896	11.194.632.389
Cargas Sociales (en pesos)	1.604.655.071	2.502.165.534
Empleados mayores de 45 años	19,52%	29,61%
Empleados con discapacidad (porcentaje)	1,20%	1,51%
Empleados con discapacidad (cantidad)	4	5
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	224	225
Empleados representados por convenios colectivos de trabajo	88	90
Empleados que son refugiados o migrantes	22	20

POR TIPO DE EMPLEO Y GÉNERO	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	1	1	1
Part Time: Eventual	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	152	176	147	181
Tiempo completo: Eventual	1	3	0	1

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN ¹	Tipo de Contrato	
	Contrato a tiempo inde-terminado	Contrato eventual
AMBA	273	0
Centro	24	0
Cuyo	17	0
NEA	9	0
Patagonia	7	1

(1) A partir del 2025 se modifica el criterio definido para la apertura por regiones, por lo tanto los datos de este año no son comparables con los de años anteriores.

POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN ¹	Part-time	Tiempo completo
AMBA	2	271
Centro	0	24
Cuyo	0	17
NEA	0	9
Patagonia	0	8

(1) A partir del 2025 se modifica el criterio definido para la apertura por regiones, por lo tanto los datos de este año no son comparables con los de años anteriores.

EDAD POR CATEGORÍA	Hasta 30 años				de 30 a 50 años				Más de 50 años			
	2024 (cant.)	2024 (%)	2025 (cant.)	2025 (%)	2024 (cant.)	2024 (%)	2025 (cant.)	2025 (%)	2024 (cant.)	2024 (%)	2025 (cant.)	2025 (%)
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	2	28,57%	6	75,00%	5	71,43%
Nivel Gerencial	0	0,00%	0	0,00%	15	75,00%	15	75,00%	5	25,00%	5	25,00%
Mandos Medios	0	0,00%	0	0,00%	31	83,78%	31	83,78%	6	16,22%	6	16,22%
Comerciales y Administrativos	48	17,91%	41	15,36%	185	69,03%	188	70,41%	35	13,06%	38	14,23%

NUEVOS EMPLEADOS CONTRATADOS	2024 (cant)	2024 (%)	2025 (cant.)	2025 (%)
TOTAL	62	18,62%	53	16,01%
<i>Por género</i>				
Femenino	38	21,11%	33	18,03%
Masculino	24	15,69%	20	13,51%
<i>Por edad</i>				
Hasta 30 años	17	35,42%	12	29,27%
De 30 a 50 años	41	17,60%	34	14,41%
Más de 50 años	4	7,69%	7	12,96%
<i>Por región ⁽¹⁾</i>				
AMBA	N/D	N/D	44	16,12%
Centro	N/D	N/D	3	12,50%
Cuyo	N/D	N/D	5	29,41%
NEA	N/D	N/D	0	0,00%
Patagonia	N/D	N/D	1	12,50%

(1) A partir del 2025 se modifica el criterio definido para la apertura por regiones, por lo tanto los datos de este año no son comparables con los de años anteriores.

BAJAS Y ROTACIÓN DEL PERSONAL	2024 (cant.)	2024 (%) ⁽¹⁾	2025 (cant.)	2025 (%)
Total	101	30,33%	57	17,22%
<i>Por Género ⁽¹⁾</i>				
Mujeres	67	37,22%	31	16,94%
Hombres	34	22,22%	26	17,57%
<i>Por Edad ⁽¹⁾</i>				
Menores de 30 años	16	33,33%	12	29,27%
Entre 30 y 50 años	74	31,76%	40	16,95%
Mayores de 50 años	11	21,15%	5	9,26%

BAJAS Y ROTACIÓN DEL PERSONAL	2024 (cant.)	2024 (%) ⁽¹⁾	2025 (cant.)	2025 (%)
<i>Por Región ⁽²⁾</i>				
AMBA	N/D	N/D	41	15,02%
Centro	N/D	N/D	2	8,33%
Cuyo	N/D	N/D	11	64,71%
NEA	N/D	N/D	0	0,00%
Patagonia	N/D	N/D	3	37,50%

(1) Los porcentajes de la tasa de rotación correspondientes al 2024 fueron recalculados por un error en la fórmula, por lo tanto no coinciden con la información publicada en el Informe Técnico 2024.

(2) A partir del 2025 se modifica el criterio definido para la apertura por regiones, por lo tanto los datos de este año no son comparables con los de años anteriores.

ROTACIÓN DEL PERSONAL	2024	2025
Índice de Rotación voluntaria	9,61%	6,65%
<i>Total de Movimientos</i>		
Ingresos Temporarios	13	6
Ingresos permanentes	49	47
Promociones	3	7
Efectivizaciones	6	4
Nuevos empleados contratados	62	53
Porcentaje de rotación total (nivel gerencial para arriba)	25%	7,41%
Porcentaje de rotación voluntaria (nivel gerencial para arriba)	3,57%	0,00%
Promociones – Hombres	100%	71,43%
Promociones – Mujeres	0%	28,57%

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD DE EMPLEADOS	2024 ⁽¹⁾	2025 ⁽²⁾
Lesiones por accidente laboral		
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0
Tasa de fallecimientos por una lesión por accidente laboral ⁽²⁾	0	0
Cantidad lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias registrados (sin incluir fallecimientos)	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) ⁽³⁾	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	N/D	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables ⁽⁴⁾	N/D	0
Cantidad de horas trabajadas	N/D	700.712
Dolencias y enfermedades laborales		
Cantidad de fallecimientos por dolencia o enfermedad laboral	0	0
Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	N/D	0
Otros indicadores de salud y seguridad		
Cantidad de accidentes registrados	0	0
Días perdidos por accidentes	0	0
Duración media de los accidentes registrados ⁽⁵⁾	0	0
Tasa de frecuencia ⁽⁶⁾	0	0
Tasa de gravedad ⁽⁷⁾	0	0
Tasa de accidentes ⁽⁸⁾	0	0
Horas perdidas por enfermedad no relacionadas con el trabajo	3.008	3.656
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados ⁽⁹⁾	0,42	0,53
Tasa de enfermedad ⁽¹⁰⁾	0,014	0,0172
Tasa de ausentismo	0,41	0,52

(1) Los indicadores del 2024 que figuran como N/D es debido a que se repor-
tan por primera vez.

(2) Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente labo-
ral/(cantidad de horas trabajadas*1.000.000)

(3) Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias
(sin incluir fallecimientos)/(cantidad de horas trabajadas*1.000.000)

(4) Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables/(cantidad de ho-
ras trabajadas*1.000.000)

(5) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.

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

(7) Cantidad de días perdidos por accidentes/ (cantidad de horas trabaja-
das*1.000.000)

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

(9) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el pro-
medio de la cantidad de colaboradores en el año.

(10) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/ (cantidad de horas tra-
bajadas*100)

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD				
Cantidad de empleados	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de regreso al trabajo ⁽¹⁾	100%	100%	100%	100%
a. N° de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento.	2	1	0	4
b. N° de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento.	2	1	0	4
Tasa de retención ⁽²⁾	100%	100%	100%	100%
c. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado.	5	4	2	1
d. N° de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado y permanecieron 12 meses en el empleo.	5	4	2	1

(1) Se calcula considerando los empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento dividido el total de empleados que hi-
cieron uso efectivo de la licencia por nacimiento (b. / a.).

(2) Se calcula considerando los empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al reportado y perma-
necieron 12 meses en el empleo dividido el total de empleados que regresaron al trabajo al finalizar su licencia por nacimiento durante el año anterior al
reportado (d. / c.).

BENEFICIOS OTORGADOS	2024	2025
Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	2	0
Licencia por paternidad extendida (30 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	1	4
Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	0	0
Día libre por cumpleaños (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	219	238
Medio día flexible (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	228	241
Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización (5 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	72	66
Kits escolares (cantidad de kits entregados)	200	170
Semana flex por adaptación escolar (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	5	6
Día flex por actos escolares por cada hijo (cantidad de días solicitados)	28	36
Días Off Colaboradores/as (3 días) (cantidad de personas que solicitaron el beneficio)	165	173
Días Off Colaboradores/as (3 días) (cantidad de días solicitados)	302	321
Kits universitarios (cantidad de kits entregados)	60	60

CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS	2024	2025
Total de horas de capacitación	6.701	3.332
Por género		
Hombres	2.933	1.523
Mujeres	3.768	1.809
Por locación		
En Casa Central	5.657	2.333
En sucursales	1.044	999
Por modalidad		
Presencial	1.692	297
E-learning	5.009	3.035
Por puesto de trabajo		
Dirección	336	448
Gerencia	710	823
Mandos Medios	459	950
Colaboradores	5.196	1.111
Horas de capacitación en Sustentabilidad	15	80

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR PERSONA DE EMPLEADOS	2024 ⁽¹⁾	2025
Promedio de horas de formación por persona	20,12	10,07 ⁽²⁾
Por género		
Promedio de horas de formación por mujer	20,93	9,89
Promedio de horas de formación por hombre	19,17	10,29
Por categoría profesional		
Promedio de horas de formación por Alta Gerencia (Comité de Dirección)	42	64,00
Promedio de horas de formación por Nivel Gerencial	35,5	41,15

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR PERSONA DE EMPLEADOS	2024 ⁽¹⁾	2025
Por categoría profesional		
Promedio de horas de formación por Mandos Medios	12,41	25,68
Promedio de horas de formación por Comerciales y Administrativos	19,3	4,16

(1) Algunos valores de este año no coinciden con lo publicado en el Informe Técnico 2024, y se debe a que realizamos un ajuste en los cálculos.

(2) La baja en el promedio de horas de capacitación se da por una menor cantidad de alumnos en las clases de inglés y una menor cantidad de programas.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	2024	2025
Empleados evaluados en su desempeño ⁽¹⁾	78%	83,99%
Por género		
Empleadas mujeres evaluadas en su desempeño	79%	83,61%
Empleados hombres evaluados en su desempeño	75%	84,46%
Por categoría profesional		
Empleados de Alta Gerencia (Comité de Dirección) evaluados en su desempeño	100%	100,00%
Empleados de Nivel Gerencial evaluados en su desempeño	77%	55,00%
Empleados de Mandos Medios evaluados en su desempeño	69%	86,49%
Empleados Comerciales y Administrativos evaluados en su desempeño	70%	85,39%

(1) Incluye herramientas MARS y PowerUp.

RATIO ENTRE EL SALARIO BÁSICO Y LA REMUNERACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES (RELACIÓN MUJER-HOMBRE)	Salario base fuera de convenio	Salario base dentro de convenio ⁽¹⁾	Salario pro-medio fuera de convenio	Salario pro-medio dentro de convenio ⁽¹⁾
Alta Gerencia (Comité de Dirección)	0,91	N/A	0,99	N/A
Nivel Gerencial	1,18	N/A	0,94	N/A
Mandos Medios	0,88	N/A	1,08	N/A
Colaboradores	1,04	1,12	1,03	1,14

(1) Donde se indica N/A es debido a que no hay personal jerárquico dentro de convenio

EVALUACIONES A ASOCIADOS	2024 ⁽¹⁾	2025 ⁽²⁾
Evaluaciones de desempeño enviadas	N/D	N/D
Evaluaciones de desempeño recibidas	N/D	N/D
Cantidad de asociados premiados	N/D	N/D

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

(2) En 2025, el nuevo sistema de evaluación comenzó a utilizarse en octubre, por lo que aún no contamos con los datos.

GESTIÓN DE SUSTENTABILIDAD	2024	2025
Inversión en sustentabilidad (en pesos)	96.320.032	129.041.835
Inversión en horas de voluntariado (en pesos)	8.489.657	6.023.842,16

RESULTADOS “ENTRELAZADOS” - VOLUNTARIADO CORPORATIVO	2024	2025
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ⁽¹⁾	8.489.656,73	6.023.842,16
Cantidad total de horas de voluntariado	758	465
Porcentaje de empleados involucrados	25%	21%
Cantidad de empleados con rol activo	84	70
<i>Gerentes y Directores</i>	11	12
<i>Mandos Medios</i>	12	4
<i>Personal no jerárquico</i>	61	54
Cantidad de voluntarios capacitados	44	31
Participantes en actividades de formación laboral	14.754	15.277

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

RESULTADOS “OPORTUNIDADES PARA TODOS” - PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2024	2025
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	38	27
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del Programa en 2004	1.384	1.411
Total de talleres y actividades para personas con discapacidad	N/D	8
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	35	122

RESULTADOS “OPORTUNIDADES PARA TODOS” - PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2024	2025
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	40	37
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	7	10
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004 ⁽¹⁾	224	225

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

RESULTADOS “JUNTOS POR LOS JÓVENES”	2024	2025
Cantidad de jóvenes entrevistados	1.093	325
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	26	45
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	9.108	9.596
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	25.044	34.640
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	29	30
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	9	12
Cantidad de provincias involucradas	15	13
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	500	352
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres ⁽¹⁾	145	154
Cantidad de jóvenes que fueron asignados un trabajo	103	75

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

RESULTADOS “SIN FRONTERAS”	2024	2025
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	105	130
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	1.015	1.145
Cantidad de actividades de formación dictadas	3	6
Cantidad de refugiados entrevistados	42	4
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	10	51
Cantidad de voluntarios	4	34

RESULTADOS “CON LAS MUJERES, POR LA EQUIDAD”	2024	2025
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	1.310	1.082
Mujeres que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	2	17
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	7	13
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	170	184
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	27	29
Mujeres participantes desde 2007	2.090	3.172

RESULTADOS “TALENTO SILVER”	2024	2025
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	6	6
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	132	110
Cantidad de adultos mayores de 45 años entrevistados por ManpowerGroup	132	110
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	2	4
Cantidad de horas de voluntariado para este programa	86	75
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	17	12

RESULTADOS “ORGULLOSOS DE NUESTRA DIVERSIDAD”	2024	2025
Cantidad capacitaciones sobre diversidad sexual realizadas	3	1
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las capacitaciones	60	35
Cantidad de acciones de reinserción laboral realizadas	7	5
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ participantes de las acciones de reinserción laboral	7	53
Cantidad de personas de la comunidad LGBTI+ que consiguieron trabajo	7	7
Cantidad de horas de voluntariado	20	32
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	4	5

RESULTADOS “CONSULTORÍA EN DIVERSIDAD”	2024	2025
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	415	90
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	16	12
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ⁽¹⁾	5	1
Empresas reconocidas como socias en la inclusión por contratar el servicio de consultoría ⁽²⁾	11	3

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

(2) Corresponde a empresas que hayan contratado el servicio de consultoría (independientemente si contrataron o no empleados de los programas). Las 3 empresas reconocidas en 2025 serán premiadas durante 2026.

PROVEEDORES ⁽¹⁾	2024	2025
Cantidad		
TOTAL ⁽²⁾	537	191
Pago a Proveedores (en pesos)		
TOTAL	6.903.635.629	4.749.789.185
COTECSUD S.A.S.E.	4.442.218.665	2.835.396.641
BENEFITS S.A.	2.211.369.080	1.465.286.079
EXPERIS ARGENTINA S.A.	27.858.078	26.221.516
SALESPower S.A.	222.189.806	422.884.949
Proveedores locales		
Porcentaje de compras a proveedores locales sobre el total de compras a proveedores de la compañía	99,98%	100%

(1) Desde 2020 reportamos proveedores únicos, independientemente de que trabajen con más de una de nuestras sociedades.

(2) En 2025 se modificó la metodología de cálculo de este indicador. Mientras que en 2024 se consideraba la cantidad de proveedores con seguimiento y gestión por parte del área de Compras, en 2025 se contemplan únicamente aquellos proveedores con compras efectivas durante el año y con participación activa en la gestión.

CLIENTES EN CIFRAS	2024	2025
Cantidad de clientes ⁽¹⁾	1.402	1.319

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

PERFIL DE NUESTROS CLIENTES POR ESPECIALIZACIONES	2024	2025
Industrias Manufactureras	29,7%	26,7%
Retail	34,2%	40,7%
Automotriz	8,2%	5,8%
Laboratorios	0,0%	0,0%
Financiera y otros servicios	6,5%	6,0%
Construcción	9,6%	0,1%
Minería	5,0%	4,5%
Logística	2,1%	10,6%
Rurales	0,5%	0,5%
Hospitalidad	3,9%	5,0%
Petróleo, gas, energía y agua	0,2%	0,1%
Telecomunicaciones	0,1%	0,0%

ATENCIÓN AL CLIENTE	2024	2025
Key account manager	6	6
Ejecutivos/as de cuenta	21	23
Ejecutivos/as comercial	12	12

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES (NPS)								
	2024				2025			
	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Muestra	605	614	610	532	609	616	534	466
Promotores ⁽¹⁾	76,70%	74,17%	83,85%	81,82%	73,28%	82,17%	82,42%	85,34%
Detractores ⁽²⁾	6,25%	2,50%	4,97%	0%	5,17%	5,10%	1,21%	1,72%
NPS ⁽³⁾	70,45%	71,67%	78,88%	81,82%	68,10%	77,07%	81,21%	83,62%

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

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

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

ASOCIADOS EN CIFRAS	2024	2025
Número de Asociados ⁽¹⁾	22.415	26.544
Cantidad de puestos cubiertos por asociados	39.305	31.000
Cantidad de horas trabajadas por asociados	12.132.549	11.956.114
Cantidad de asociados provenientes de programas de diversidad e inclusión	217	131
Centro de capacitación y desarrollo		
Cantidad de cursos online	14.500	56.346
Por género		
Mujeres	7.478	8.649
Hombres	14.937	17.895
Por edad		
Hasta 35 años	17.035	20.509
Entre 36 a 45 años	3.811	3.679
Más de 46 años	1.569	2.356
Otros indicadores		
Cantidad de asociados con discapacidad	38	24
Cantidad de asociados extranjeros	231	165

(1) A partir de este año, se cambió el alcance del cálculo de personas asociadas. Se toma para este cálculo a las personas (únicas) que tuvieron alguna liquidación de sueldo (no final) durante el año. Se recalculan los datos de 2024.

DESGLOSE DE CANTIDAD DE ASOCIADOS POR REGIÓN	2025
AMBA ⁽¹⁾	15.177
Centro ⁽²⁾	5.061
Cuyo ⁽³⁾	3.407
NEA ⁽⁴⁾	468
Patagonia ⁽⁵⁾	1.399
NOA ⁽⁶⁾	1.032

(1) Incluye CABA y Buenos Aires.
(2) Incluye Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos
(3) Incluye Mendoza, San Juan, San Luis
(4) Incluye Chaco, Corrientes, Formosa, Misiones
(5) Incluye La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego
(6) Incluye Salta, Jujuy, Catamarca, Santiago del Estero.

ASIGNACIONES DE ASOCIADOS	2024	2025
Número de cantidad de puestos cubiertos por asociados (asignaciones)	39.305	31.000

ASOCIADOS POR TIPO DE EMPLEO Y GÉNERO EN 2025	Hombres	Mujeres	Total
Por tipo de empleo			
Asociados a tiempo indeterminado	15.801	7.072	22.873
Asociados con contrato eventual	1.467	1.384	2.851
Asociados con otras modalidades (por temporada, entre otros)	627	193	820
Por tipo de contrato			
Asociados a tiempo completo	15.356	6.035	21.391
Asociados a tiempo parcial	2.539	2.614	5.153

ASOCIADOS POR TIPO DE EMPLEO Y REGIÓN 2025	A tiempo indeterminado	Contrato eventual	Otras modalidades (por temporada, entre otros)
AMBA ⁽¹⁾	1.714	13.447	16
Centro ⁽²⁾	588	4.467	6
Cuyo ⁽³⁾	299	2.642	466
NEA ⁽⁴⁾	39	429	0
Patagonia ⁽⁵⁾	75	1.315	9
NOA ⁽⁶⁾	136	573	323
Total	2.851	22.873	820

(1) Incluye CABA y Buenos Aires.
(2) Incluye Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos
(3) Incluye Mendoza, San Juan, San Luis
(4) Incluye Chaco, Corrientes, Formosa, Misiones
(5) Incluye La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego
(6) Incluye Salta, Jujuy, Catamarca, Santiago del Estero.

ASOCIADOS POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN	Asociados a tiempo completo	Asociados a tiempo parcial
AMBA ⁽¹⁾	13.253	1.924
Centro ⁽²⁾	3.476	1.585
Cuyo ⁽³⁾	2.547	860
NEA ⁽⁴⁾	183	285
Patagonia ⁽⁵⁾	1.018	381
NOA ⁽⁶⁾	914	118
Total	21.391	5.153

(1) Incluye CABA y Buenos Aires.
(2) Incluye Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos
(3) Incluye Mendoza, San Juan, San Luis
(4) Incluye Chaco, Corrientes, Formosa, Misiones
(5) Incluye La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego
(6) Incluye Salta, Jujuy, Catamarca, Santiago del Estero.

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD DE ASOCIADOS ⁽¹⁾	2024 ⁽²⁾	2025
Lesiones por accidente laboral		
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0
Tasa de fallecimientos por una lesión por accidente laboral ⁽³⁾	0	0
Cantidad lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias registrados (sin incluir fallecimientos)	N/D	N/D ⁽⁵⁾
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) ⁽⁴⁾	N/D	N/D ⁽⁵⁾
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	N/D	291 ⁽⁶⁾
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables ⁽⁷⁾	N/D	24,34
Cantidad de horas trabajadas	N/D	11.956.114
Dolencias y enfermedades laborales		
Cantidad de fallecimientos por dolencia o enfermedad laboral	0	0
Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	N/D	1
Otros indicadores de salud y seguridad		
Cantidad de accidentes registrados	231	291
Días perdidos por accidentes	6.294	9.660
Duración media de los accidentes registrados ⁽⁸⁾	27,24	33,20
Tasa de frecuencia ⁽⁹⁾	19,03	24,34
Tasa de gravedad ⁽¹⁰⁾	518,76	807,95
Tasa de accidentes ⁽¹¹⁾	2,9	0,79
Horas perdidas por enfermedad no relacionadas con el trabajo	179.410	168.554
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de asociados ⁽¹²⁾	0,72	1,73
Tasa de enfermedad ⁽¹³⁾	1,40	1,41

(1) Debido a la normativa DR 762/14, la ART del personal asociados de Cotecsud (personal eventual) corresponde a la contratada por cada cliente. Por lo tanto, no contamos con la información de accidentes, dolencias o enfermedades laborales que sean registradas a través de estas ART para estos asociados.

(2) Los indicadores del 2024 que figuran como N/D es debido a que se reportan por primera vez en 2025.

(3) Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral/(cantidad de horas trabajadas*1.000.000)

(4) Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)/(cantidad de horas trabajadas*1.000.000)

(5) Por el momento no se cuenta con esta clasificación por parte de la ART. Seguiremos trabajando para sistematizar esta información en próximos reportes.

(6) La ART contabiliza 1 accidente por cada persona. Por el momento, no se cuenta con mayor detalle sobre si pudo existir más de una lesión por accidente, por lo que realizamos el cálculo con la cantidad de accidentes. Seguiremos trabajando para sistematizar esta información en próximos reportes.

(7) Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables/(cantidad de horas trabajadas*1.000.000)

(8) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.

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

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

(11) Cantidad de accidentes/ (cantidad de asociados*100)

(12) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de asociados en el año. El denominador refiere a la cantidad total de asociados registrados en Manpower, independientemente de que haya tenido o no una liquidación en el período.

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

Asociados - Tipos de lesiones 2024:

- **60%** en accidentes *In Itinere*, es decir durante el desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, y viceversa (lesiones, golpes).
 - **40%** accidentes de trabajo (torceduras, golpes, cortes)
- Asociados - Tipos de lesiones 2025:
- **60%** en accidentes *In Itinere*, es decir durante el desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, y viceversa (lesiones, golpes).
 - **40%** accidentes de trabajo (torceduras, golpes, cortes).

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ASOCIADOS (NPS) ⁽¹⁾								
	2024				2025			
	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	1er. Trimestre	2er. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Muestra	6.346	4.889	4.695	5.686	6.083	5.607	4.960	3.753
Promotores ⁽²⁾	81,12%	79,27%	82,91%	66,38%	75,90%	77,89%	80,60%	72,14%
Detractores ⁽³⁾	6,15%	9,06%	6,75%	19,21%	8,39%	8,13%	5,82%	11,98%
NPS ⁽⁴⁾	74,97%	70,21%	76,16%	47,17% ⁽⁵⁾	67,51%	69,76%	74,78%	60,17%

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

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

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

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

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

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (tCO ₂ eq)	2024 ⁽¹⁾	2025
Alcance 1	66,09	56,53
Alcance 2 ⁽²⁾ (Location-based)	73,53	53,00
Alcance 2 (Market-based)	73,53	58,83
Alcance 3 ⁽³⁾	918,80	1.180,75
Total emisiones (Location-based)	1.058,42	1.290,28
Total emisiones (Market-based)	1.058,42	1.296,12

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

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

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

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

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

El enfoque de consolidación utilizado es el de control operacional.

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

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

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

(3) Las categorías y actividades relativas a otras emisiones indirectas de GEI incluidas son: Artículos y servicios comprados; Bienes de capital; Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2); Uso de agua; Residuos generados en las operaciones; Desplazamientos al trabajo de los empleados; Viajes de negocios; y Activos arrendados aguas abajo.

INTENSIDAD DE EMISIONES ⁽¹⁾	2024	2025
Intensidad de emisiones (tCO ₂ eq por empleado) (Location-based)	3,18	3,90
Intensidad de emisiones (tCO ₂ eq por empleado) (Market-based)	3,18	3,92

(1) Incluye emisiones de alcance 1, 2 y 3. Se toma como denominador la cantidad de empleados total. Se incluyen todos los gases en el cálculo. En 2024, las emisiones market-based y location-based son las mismas.

VARIACIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI					
Alcance	GEI 2019 ⁽¹⁾	GEI 2024	GEI 2025	Variación 2024 vs 2025	Variación 2025 vs año base
Alcance 1	121	66,09	56,53	-14,47%	-53,28%
Alcance 2 (Location-based)	193	73,53	53,00	-27,92%	-72,54%
Alcance 2 (Market-based)	193	73,53	58,83	-19,99%	-69,52%
Alcance 3	1.313	918,80	1.180,75	28,51%	-10,07%
Total (Location-based)	1.627	1.058,42	1.290,28	21,91%	-20,70%
Total (Market-based)	1.627	1.058,42	1.296,12	22,46%	-20,34%

(1) Seleccionamos 2019 como año base por ser un período representativo de nuestras operaciones previo a la pandemia de COVID-19, y por constituir una referencia confiable para el seguimiento de objetivos de reducción de emisiones alineados con criterios científicos. De esta manera, podemos medir la evolución de nuestras emisiones de CO₂eq sobre una base estable y comparable en el tiempo.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ⁽¹⁾						
Tipo de combustible	Consumo 2024	Factor de conversión	Total en GJ 2024	Consumo 2025	Factor de conversión	Total en GJ 2025
Gas natural (KWh)	36.922,00	0,00360	132,92	31.400	0,00360	113,04
Nafta (L)	31.186,00	0,03144	980,60	28.991	0,03144	911,59
Diesel (L)	4.806,00	0,03606	173,33	2.229	0,03606	80,39
Energía eléctrica (KWh)	215.866,00	0,00360	777,14	186.865	0,00360	672,73
Total			2.063,99			1.777,75

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

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

Se utilizó como fuente de conversión de GJ a Kcal y KWh la información del UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2025, y a su vez, como fuente del poder calorífico por tipo de combustible: Balance Energético Nacional 2021, página 42, https://www.energia.gob.ar/contenidos/archivos/Reorganizacion/informacion_del_mercado/publicaciones/energia_en_gral/balances_2021/sintesisbalancesenergeticos2021v1.pdf.

Consumo total de energía fuera de la organización ⁽¹⁾						
Tipo de combustible	Consumo 2024	Factor de conversión	Total en GJ 2024	Consumo 2025	Factor de conversión	Total en GJ 2025
Nafta (L)	18.182,00	0,03144	571,71	35.616	0,03144	1.119,90
Diesel (L)	4.532,00	0,03606	163,45	27.821	0,03606	1.003,36
Total			735,16			2.123,26

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

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

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

Se utilizó como fuente de conversión de GJ a Kcal y KWh la información del UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2025, y a su vez, como fuente del poder calorífico por tipo de combustible: Balance Energético Nacional 2021, página 42, https://www.energia.gob.ar/contenidos/archivos/Reorganizacion/informacion_del_mercado/publicaciones/energia_en_gral/balances_2021/sintesisbalancesenergeticos2021v1.pdf.

(2) El aumento de un año a otro se debe al incremento en los vehículos alquilados por el servicio de outsourcing prestado a Huawei, relacionado a la instalación y mejoras realizadas en las antenas y estaciones 5G a lo largo de diferentes locaciones.

Intensidad energética ⁽¹⁾	2024	2025
Intensidad de energía eléctrica (kwh/empleado)	648,25	564,55
Intensidad energética de gas (m³/empleado)	110,88	94,86
Intensidad energética de combustibles de la flota propia (kms/empleado)	1.080,84	943,20

(1) Calculamos la intensidad energética considerando como denominador la cantidad de empleados total.

Variación del consumo energético ⁽¹⁾					
Tipo de combustible	Total en GJ 2023	Total en GJ 2024	Total en GJ 2025	Variación 2024 vs 2025	Variación 2025 vs año base
Dentro de la organización					
Gas natural (KWh)	107,71	132,92	113,04	-14,96%	4,95%
Nafta (L)	948,41	980,60	911,59	-7,04%	-3,88%
Diesel (L)	144,22	173,33	80,39	-53,62%	-44,26%
Energía eléctrica (KWh)	682,37	777,14	672,73	-13,44%	-1,41%
Fuera de la organización					
Nafta (L)	367,48	571,71	1.119,90	95,89%	204,75%
Diesel (L)	62,64	163,45	1.003,36	513,88%	1.501,67%
Total	2.312,84	2.799,15	3.901,01	39,36%	68,67%

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

Se toma como año de base el 2023 ya que es cuando se empezó a hacer la conversión a GJ.

Otros consumos de energía ⁽¹⁾	2024	2025
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km)		
Nafta	302.830	284.380
Diesel	48.060	22.290 ⁽²⁾
Híbridos	9.030	5.530
Viajes en avión (tramos recorridos en km) ⁽³⁾		
Corta distancia	181.451	55.792
Larga distancia	93.194	107.280
Viajes en auto de vehículos alquilados y propios del personal y asociados (tramos recorridos en km) ⁽⁴⁾		
Vehículos alquilados Nafta	56.140	239.900
Vehículos alquilados Diesel	4.550	237.090
Vehículos del personal Nafta	125.680	116.860
Vehículos del personal Diesel	40.770	41.120
Viajes en transporte público terrestre (tramos recorridos en km) ⁽⁵⁾		
Vehículos alquilados Nafta	69.295	42.175

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

(2) El consumo de diesel de 2025 es menor en comparación con el consumo del 2024 debido a que dos vehículos estuvieron fuera de servicio por varios meses.

(3) A partir de 2025 se modifica la apertura para asegurar la uniformidad con la metodología utilizada por global. En 2024 los datos incluyen consumos de empleados y asociados. En 2025, solo se incluyen los consumos de empleados, ya que los viajes aéreos realizados por asociados se consideran fuera del alcance del inventario. Estos viajes son contabilizados por los clientes dentro de sus propios inventarios de emisiones.

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

(5) Incluye autobús, taxis, combis, Uber, exclusivamente por motivos de trabajo (no para desplazamientos diarios al trabajo).

CONSUMO DE RECURSOS	2024	2025
Reciclado de papel (en kilos) ⁽¹⁾	23,8	0
Compra de papel sanitario (en kilos) ⁽²⁾	345	70,30
Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs) (en kilos)	62	228
Unidades de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs) donados a Fundación Equidad	44	76
Unidades de mobiliario donado ⁽³⁾	0	0
Consumo de agua (m³)	8.964,92	2.747,41 ⁽⁴⁾

(1) En 2024, corresponde 1 kilo a las oficinas de We Work y 22,8 a Gualeguaychú. En 2025, no se realizaron depuraciones de archivos, por lo que no hubo papel para reciclar.

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

(3) En 2024 y 2025 no hubo donación de mobiliario.

(4) La disminución del consumo con respecto al 2024 se debe a mejoras en la infraestructura.

Residuos (en Ton)	Orgánicos (basura)	Reciclables	Orgánicos (basura)	Reciclables
	2024		2025	
Casa Central	8,64	2,16	9.00	1,80
Gualeguaychú	-	0,024	-	-
Total	8,64	2,184	9,00	1,80

Cumplimiento de objetivos 2025 y desafíos 2026

OBJETIVO 2025	CUMPLIMIENTO
EMPLEADOS	
Durante 2025, tenemos como objetivo llevar adelante un proceso integral de Mapeo de Talentos y Talent Review, enfocado en evaluar el desempeño y el potencial de todos los colaboradores de la compañía. Esta iniciativa permitirá clasificar a las personas en distintos perfiles según su nivel de desempeño y su capacidad de crecimiento, con el objetivo de identificar talentos clave, diseñar planes de desarrollo personalizados y detectar altos potenciales para futuras posiciones de liderazgo. De esta manera, se busca fortalecer la planificación de sucesiones y consolidar una estrategia de gestión del talento alineada con los desafíos del negocio.	Completamos el mapeo de desempeño y potencial, mediante el desarrollo del proceso de evaluación por parte de los líderes directos y gerentes. Luego, el Comité de Dirección evalúa a aquellos con el mayor desempeño. También llevamos a cabo el Talent Review, que consiste en revisar los cuadrantes de los que fueron revisados en el proceso anterior. Este proceso sirve de base para elaborar los cuadros de sucesión de las líneas de liderazgo.
Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento y la alineación a los estándares corporativos, uno de los desafíos planteados para 2025 es la implementación de la Evaluación 360° LATAM dirigida a Gerentes y Directores. Esta herramienta permitirá relevar el nivel de desarrollo de competencias clave a partir de una mirada integral: cada líder será evaluado por sus colaboradores, pares y líder directo, y además completará una autoevaluación. Este enfoque busca identificar brechas entre la autopercepción y la percepción de sus principales grupos de relación, brindando información valiosa para su crecimiento profesional y el fortalecimiento del liderazgo en la organización.	Realizamos la evaluación 360 a todos los directores y gerentes con equipos a cargo de la compañía, que consistió en una autoevaluación, y una evaluación por parte de los equipos que reportan de forma directa, sus pares y líder superior. Luego de estas evaluaciones, la Dirección de P&C realiza con cada líder un <i>feedback</i> resaltando los aspectos positivos y estableciendo acciones de mejora.
Implementación de MARS, la nueva herramienta de gestión del desempeño adoptada por LATAM para unificar y estandarizar el proceso de evaluación en la región. MARS propone un modelo basado en la definición de objetivos por parte del líder, complementado por instancias de <i>feedback</i> semestrales, alineadas con métricas de gestión y con los estándares corporativos. Esta herramienta permitirá fortalecer la cultura de desempeño, promover conversaciones de desarrollo más frecuentes y asegurar la alineación entre los objetivos individuales y los desafíos estratégicos del negocio.	Esta evaluación fue implementada en el segundo semestre a nivel regional. Se encuentra en fase piloto y se utilizará para el programa de Gestión del Desempeño el año siguiente. El proceso consiste en la puesta de KPIs a cumplir, objetivos de desarrollo profesional y objetivos alineados a los estándares corporativos. Luego, cada líder evaluará en dos instancias a sus equipos a cargo sobre los objetivos cualitativos y cuantitativos.
CLIENTES	
Desarrollar una propuesta de recursos humanos para eventos empresariales, institucionales y del sector que integre la diversidad e inclusión como valor central. Queremos priorizar a las personas que forman parte de nuestros programas DEIP en este tipo de empleos y experiencias visibles, significativas y de calidad, a la vez que permitimos a las organizaciones sumar prácticas con impacto social real, fortaleciendo su reputación institucional y su compromiso con la diversidad. A la vez, posiciona a ManpowerGroup como referente en eventos inclusivos y como socio estratégico en la construcción de entornos laborales más equitativos.	En cumplimiento de este objetivo, durante este período generamos oportunidades laborales en eventos, congresos y encuentros de negocios de primer nivel, promoviendo la participación de personas en espacios de alta visibilidad y valor institucional. Entre ellos se destacan AmCham Summit, la Cena Anual de CIPPEC, el Encuentro de IDEA, el Encuentro Anual de ACDE, el Encuentro Anual de GDFE y el Silver Economy Forum. Esta línea de trabajo permitió avanzar en la articulación entre inclusión laboral y participación en entornos empresariales relevantes, ofreciendo experiencias de trabajo significativas y, al mismo tiempo, acercando a las organizaciones una propuesta concreta con foco en diversidad e inclusión. De este modo, se dio cumplimiento al objetivo de desarrollar una propuesta de recursos humanos para eventos con impacto social y valor institucional.

Cumplimiento de objetivos 2025 y desafíos 2026

OBJETIVO 2025		CUMPLIMIENTO
CANDIDATOS Y ASOCIADOS		
Incrementar el uso de nuestro Chatbot por parte de los asociados para la comunicación y trámites. Adicionalmente poder mapear nuestro Journey, a partir de los cambios y continuar mejorando su experiencia.		Se realizaron mejoras en el Chatbot para nuestros asociados, incluyendo un módulo operador, donde se puede consultar con un asesor temas que no pueden resolver a través de las opciones disponibles y requieren una atención personalizada. Desde su implementación en agosto era usado sólo por el 4,5% de nuestros asociados y actualmente lo utiliza un 10%. Logramos mapear el Journey de los colaboradores y se están realizando mejoras en los procesos para luego incluso digitalizar en 2026 alguno de ellos. Pudiendo responder vía nuestro chat la resolución de consultas.
PROVEEDORES		
Desarrollar proveedores sustentables para la compra de Merchandising.		Dimos de alta en nuestra base de datos a 4 proveedores incluidos en el programa Compras con Impacto, del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat.
Visitar las instalaciones a 5 de los 20 principales proveedores (según facturación 2024).		Por cuestiones de operatoria interna, este proyecto se pospuso para 2026.
COMUNIDAD, GOBIERNO Y SUSTENTABILIDAD		
En 2025, la compañía llevará adelante la actualización de la Escuela de Formación Laboral, adaptándola a las nuevas tendencias en empleabilidad, habilidades digitales e inteligencia artificial, e incorporando herramientas más innovadoras para fortalecer la capacitación. El plan incluirá la formación de equipos especializados, la actualización de contenidos, el desarrollo de materiales con un nuevo branding institucional, y la creación de un archivo compartido con las presentaciones y recursos destinados a instructores, mentores y voluntarios. Además, se implementará la emisión de certificados de participación, asegurando el reconocimiento formal de las capacitaciones y consolidando la Escuela como un pilar estratégico en la formación y el desarrollo profesional.		Durante 2025, se revisaron y actualizaron los contenidos de la Escuela de Formación Laboral, incorporando adecuaciones vinculadas a las nuevas tendencias en empleabilidad, habilidades digitales e inteligencia artificial. Asimismo, se avanzó en la actualización del branding de los materiales utilizados en las capacitaciones y en la especialización de integrantes del equipo en temáticas de diversidad, equidad, inclusión y discapacidad. En este marco, Verónica Gallardo y Belén de Mendoca realizaron el Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de la Universidad Austral; Alejandra Gonzalez completó la Certificación DEIB de ADRHA; y Gonzalo Santiago cursó el Programa Ejecutivo en Gestión Corporativa de DEI de AmCham. Además, se actualizaron los certificados de participación, fortaleciendo el reconocimiento formal de las capacitaciones brindadas.
Proyecto – Historias de Impacto: Voluntariado en Acción En 2025, se llevará adelante el proyecto “Historias de Impacto: Voluntariado en Acción”, estructurado en cuatro instancias a lo largo del año. En cada una, se generarán y difundirán diversos videos testimoniales de voluntarios y beneficiarios, resaltando el impacto de las acciones realizadas. El objetivo es fortalecer la comunicación del programa, visibilizar los logros alcanzados y motivar la participación de nuevos voluntarios. Los videos abordarán distintas iniciativas en empleabilidad, diversidad, mentorías y formación, reflejando cómo el voluntariado transforma vidas y contribuye al desarrollo de la comunidad. Estos contenidos serán difundidos en canales internos y externos, promoviendo mayor alcance y compromiso.		En 2025 avanzamos en la visibilización del programa de voluntariado a través de testimonios y relatos de experiencia compartidos en el marco de las convocatorias a distintas actividades (Premios Fundación Flor, Sello Impacto Social del GCBA, Dirección de Economía Plateada del GCBA). En ese contexto, los líderes de los comités participaron activamente brindando testimonios sobre el propósito e impacto de las iniciativas, mientras que también se difundieron experiencias vinculadas a distintos programas y acciones desarrolladas en materia de empleabilidad, diversidad, mentorías y formación. Estas intervenciones contribuyeron a fortalecer la comunicación del voluntariado, dar mayor visibilidad a las acciones realizadas y promover el compromiso de nuevos participantes.

OBJETIVO 2025	CUMPLIMIENTO
COMUNIDAD, GOBIERNO Y SUSTENTABILIDAD	
En 2025, en el marco del programa de inclusión “Oportunidades para Todos”, impulsaremos dos iniciativas clave para promover la empleabilidad de grupos subrepresentados en el mercado laboral. Por un lado, lanzaremos “Talento Silver: Experiencia en Acción”, una serie de acciones destinadas a la inserción laboral de personas mayores de 50 años, brindando asesoría en empleabilidad, actualización de CV y capacitación en herramientas digitales. la generación de oportunidades concretas. Ambas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la equidad, la diversidad y la construcción de un mercado laboral más inclusivo.	Durante 2025, en el marco del programa Oportunidades para Todos, la compañía impulsó acciones concretas orientadas a promover la empleabilidad de grupos subrepresentados en el mercado laboral, con foco en personas mayores de 50 años y personas con discapacidad. En relación con la iniciativa Talento Silver, y en articulación con la Dirección de Economía Plateada del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se realizaron talleres de asesoramiento para la reinserción laboral, enfocados en empleabilidad, actualización de CV y acompañamiento frente a los desafíos del trabajo actual, a través de iniciativas como Dialogando BA y otras actividades desarrolladas junto a ese organismo. Asimismo, fortalecimos nuestro posicionamiento en la agenda de economía silver mediante la participación en espacios de sensibilización y articulación institucional. En este marco, Luis Guastini participó en el Silver Economy Forum 2025 y en el lanzamiento de la Certificación Impacto <i>Silver</i> – Sello Plateado. Adicionalmente, recibimos en nuestras oficinas al Jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Jorge Macri, en una instancia vinculada a esta agenda. Estos avances fueron acompañados por la obtención de la Certificación de Impacto Silver – Sello Plateado, reforzando el compromiso de ManpowerGroup Argentina con la generación de oportunidades concretas para la población <i>silver</i>. En paralelo, en materia de discapacidad, se desarrollaron acciones de orientación laboral, capacitación y fortalecimiento de habilidades para la búsqueda de empleo, en articulación con la Secretaría de Empleo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, el Consejo Profesional de Ciencias Económicas, Cedel Mugica, Acción por la Discapacidad y el Comité DEIP. En este marco, se realizaron talleres como Conectando Oportunidades: Empleabilidad para personas con discapacidad, así como participación en ferias y expos de empleo para personas con discapacidad, simulacros de entrevista, espacios de trabajo sobre marca personal y otras instancias de formación orientadas a acompañar procesos de inserción y desarrollo laboral. Estas iniciativas permitieron brindar asesoramiento en búsquedas, perfiles y orientación laboral, además de generar herramientas prácticas adaptadas a las necesidades de las personas participantes.
AMBIENTE	
Presentación de propuesta para adquirir vehículos híbridos para el Directorio de la Compañía antes de 2030.	En el 2025 no fue posible avanzar con esta iniciativa. Desde ManpowerGroup Argentina seguiremos trabajando para alcanzar estos objetivos alineados a la casa matriz.
Ampliar cartera de proveedores sustentables.	A partir del programa Compras con Impacto del GCBA se avanzó en la incorporación de cuatro proveedores sustentables que, ya dados de alta en nuestros sistemas, pueden participar de las licitaciones. Corresponden a los rubros textil, catering y alimentos.
Mejorar la gestión de residuos en nuestras oficinas y sucursales con el objetivo de reducir el impacto ambiental de las operaciones.	En el 2025 no fue posible avanzar con esta iniciativa. Desde ManpowerGroup Argentina seguiremos trabajando para alcanzar estos objetivos alineados a la casa matriz.

Desafíos 2026

EMPLEADOS
- Avanzar con el programa de capacitación Licence to Sell que tiene como objetivo fortalecer las competencias necesarias para incrementar la eficiencia en cada paso del proceso de ventas. - Desarrollar y lanzar una herramienta de videos de capacitación breves en la que los distintos especialistas o tutores puedan compartir contenido de procesos o herramientas y los usuarios puedan buscar y encontrar rápidamente contenido que agilice las tareas diarias.
CLIENTES
- Realizar visitas a clientes con el objetivo de generar cercanía, identificar necesidades específicas y garantizar una atención personalizada alineada a los estándares de calidad definidos. - Desarrollar campañas <i>inbound</i> para aumentar el caudal de leads. - Ampliar zonas con diferentes propuestas de canales de comercialización a nivel nacional. - Activar nuevos clientes (logos) a nuestra cartera a través de la especialización de servicios. - Profundizar la segmentación por industria con agilidad en el abordaje de los prospectos. - Generación de nuevos canales de negocios para penetrar en mercados no alcanzados por nuestra red actual, ya sea por disponibilidad de recursos o distancia.
CANDIDATOS Y ASOCIADOS
- Optimizar las herramientas de interacción para los asociados —Comunidad ManpowerGroup y Chatbot— a partir de los insights y emergentes detectados durante su uso, con foco en la mejora de la usabilidad y la experiencia del usuario. Ejemplos de mejoras a implementar: actualizaciones estéticas, nuevos módulos en Comunidad ManpowerGroup y nuevas tipificaciones en el Chatbot. - Mejorar la respuesta e interacción de las consultas realizadas por los asociados en la comunidad, respondiendo vía Whatsapp la resolución de las mismas.
PROVEEDORES
- Visitar las instalaciones a 5 de los 20 principales proveedores (según facturación 2025). - Formalizar la aplicación de la firma digital para aceptar las Condiciones Generales de Contratación, las Políticas de Socios Comerciales de la Cadena de Suministro, y el Código de Conducta de Proveedores.

COMUNIDAD, GOBIERNO Y SUSTENTABILIDAD
- Identificar y evaluar los riesgos de Seguridad e Higiene en oficinas, operaciones y terceros, para definir acciones de mitigación y fortalecer el control preventivo. - Implementar un proceso de evaluación sobre el Top 50 de proveedores críticos para identificar, medir y gestionar riesgos, priorizando impacto y foco en la cadena de valor. - Revisión y actualización del análisis de Doble Materialidad - Continuar fortaleciendo la Escuela de Formación Laboral como un espacio clave para mejorar la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad, con foco en habilidades para el trabajo, herramientas digitales y contenidos alineados con las nuevas demandas del mercado laboral, alcanzando las 80 horas. - Fortalecer los Programas de Empleabilidad Entrelazados, promoviendo la vinculación laboral de las personas participantes a través de acciones de formación, acompañamiento e inserción en oportunidades de empleo formal. Se buscará la inserción laboral de más de 100 personas. - Continuar promoviendo la incorporación de proveedores de la economía social en nuestra cadena de valor, impulsando compras con impacto social y generando más oportunidades para emprendimientos y organizaciones inclusivas. - Formación para líderes y colaboradores sobre la implementación de la IA en los procesos.
AMBIENTE
- Acciones de concientización: Desarrollo de comunicaciones internas orientadas a reforzar buenas prácticas en la gestión de residuos generados en los espacios de trabajo, con foco en separación, disposición adecuada y cuidado del entorno laboral. - Difusión de buenas prácticas: Elaboración y comunicación de una guía interna con pautas generales para promover hábitos de cuidado ambiental en las oficinas, incluyendo recomendaciones sobre uso responsable de recursos, orden y gestión de residuos.

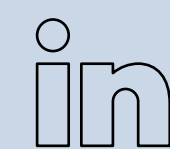
Agradecimientos al Grupo Operativo

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

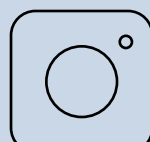
Canales de contacto para sugerencias sobre el Reporte

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

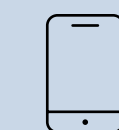
sustentabilidad@manpowergroup.com.ar



LinkedIn ManpowerGroup Argentina
LinkedIn Manpower Argentina
LinkedIn Experis Argentina



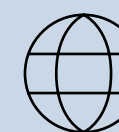
Corrientes 800
C1043AAU - Ciudad Autónoma
de Buenos Aires



Tel: 5365-8500



www.manpowergroup.com.ar



<https://www.manpower.com.ar/wps/portal/empleo/ar/Home/global>

