

Trabajando para cambiar el mundo

20° Reporte ASG de
ManpowerGroup Argentina 2025



Mensaje de Nuestro Presidente y Director General

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2025



Jonas Prising

Presidente y Director General
de ManpowerGroup



La convicción de ManpowerGroup de que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo nos ha guiado desde el inicio, y nunca ha sido tan importante como lo es hoy. En este momento decisivo —en el que la inteligencia artificial está transformando la manera en que vivimos y trabajamos— tenemos una oportunidad extraordinaria de construir un futuro del trabajo que integre la IA para volverlo más inclusivo, innovador y centrado en las personas, y no lo contrario. A eso nos referimos con **Humans First, Digital Always**.

Nuestro éxito siempre se ha definido por ganar en el mercado, hacer crecer nuestro negocio y contribuir al éxito de nuestros clientes, al mismo tiempo que mejoramos la vida de millones de personas, construimos comunidades más prósperas y un planeta más fuerte y sostenible. Hoy, ese propósito se ve amplificado por la necesidad de cerrar la brecha entre el rápido cambio tecnológico y la preparación de la fuerza laboral: seis de cada diez empleadores están invirtiendo en IA, pero solo una cuarta parte cree que sus equipos están preparados.

No vemos esto como un desafío, sino como una oportunidad determinante: capacitar a millones de personas, conectar a más personas con un trabajo significativo y asegurar que la tecnología potencie —y no reemplace— el potencial humano.

El reporte *Trabajando para Cambiar el Mundo* de este año refleja esa ambición. Muestra cómo estamos impulsando nuestros pilares **Planeta, Personas y Prosperidad, y Principios de Gobierno** como prioridades interconectadas que promueven un futuro más sostenible. Estamos construyendo la fuerza laboral global y calificada necesaria para impulsar la productividad, y trabajando junto a nuestros clientes para asegurar que el trabajo siga siendo una fuente de dignidad, resiliencia y prosperidad para todos.

Estos esfuerzos solo son posibles gracias al compromiso de nuestra gente, la confianza de nuestros clientes y el talento de millones de personas que aportan propósito al mundo del trabajo cada día. Por ellos, y junto a ellos, seguimos comprometidos

con la construcción de un mundo del trabajo más brillante y sostenible: uno en el que todas las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y prosperar.

Gracias por ser parte de este camino.

Mensaje de nuestro Director General y presidente de ManpowerGroup Argentina

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2025



Luis Guastini

Director General Regional para Argentina, Uruguay y Paraguay y Presidente de ManpowerGroup Argentina



En 2025 cumplimos 60 años en Argentina. Y más que una celebración, este aniversario representó una oportunidad para mirar el camino recorrido y reafirmar el propósito que nos guía desde nuestros inicios: conectar el potencial de las personas con el poder de las organizaciones para construir un futuro más inclusivo, sostenible y humano.

Durante estas seis décadas acompañamos la evolución del mercado laboral argentino, atravesando ciclos económicos, cambios tecnológicos y transformaciones profundas en la manera de trabajar. Esa experiencia es, probablemente, nuestro mayor aprendizaje: entender que aún en los contextos más desafiantes, el empleo sigue siendo una de las herramientas más poderosas para generar desarrollo, inclusión y oportunidades.

Este año volvió a poner en evidencia una tensión estructural del mercado laboral argentino: mientras el 68% de los empleadores afirma no encontrar el

talento que necesita, muchas personas siguen teniendo dificultades para acceder a un trabajo formal y sostenible. En ManpowerGroup Argentina trabajamos todos los días en esa intersección, acompañando a las organizaciones en un entorno que exige cada vez más adaptabilidad, productividad y nuevas capacidades, y promoviendo la empleabilidad como el valor más importante a proteger en un mercado donde el conocimiento y las capacidades requieren actualización constante.

En este contexto, lanzamos nuestro informe “Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza a definirse hoy”, en el que reunimos a empresas, universidades, especialistas y organizaciones sociales para debatir cómo construir un mercado laboral más inclusivo, competitivo y preparado para el futuro. El intercambio que generó confirmó algo que vemos todos los días: la brecha de habilidades, el impacto de la tecnología y la necesidad de nuevos modelos organizacionales ya no son desafíos del futuro, sino del presente.

Ese compromiso también atraviesa los tres pilares que orientan nuestra estrategia ASG. En Personas & Prosperidad, continuamos impulsando iniciativas vinculadas a la empleabilidad, la diversidad y el desarrollo de habilidades. En Principios de Gobernanza, fortalecimos una gestión basada en la ética, la transparencia y la toma de decisiones sostenibles. Y en Planeta, seguimos avanzando en nuestro compromiso ambiental, acompañando los objetivos globales de reducción de emisiones alineados con la ciencia y fortaleciendo la medición de nuestro impacto.

Los avances que compartimos en este reporte reflejan ese compromiso sostenido con las personas, las empresas y el desarrollo del país. Y también la convicción que nos guía desde hace seis décadas: que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de transformar realidades.

Acerca de ManpowerGroup: 60 años en Argentina



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Con una trayectoria global y una fuerte presencia local, desde hace 60 años conectamos talento con oportunidades a través de soluciones integrales de capital humano en la Argentina. Estos 60 años en Argentina reflejan un compromiso sostenido con las personas y con la construcción de un entorno laboral más inclusivo, dinámico y preparado para el futuro.

Buscamos ser agentes de cambio para mejorar la empleabilidad, poniendo a la persona en el centro, especialmente en un contexto de transformación impulsado por nuevas tecnologías y la inteligencia artificial.

- ③ Conectamos el talento de las personas con el crecimiento empresarial
- ③ Potenciamos el éxito de los negocios de nuestros clientes
- ③ Acompañamos el desarrollo profesional y personal de las personas, fortaleciendo sus competencias



Nuestro propósito:

"Creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo."

Nuestra familia de marcas ofrece soluciones a los desafíos laborales que enfrentan las organizaciones actualmente.



60 años impulsando el talento en argentina

En 2025 celebramos 60 años de trayectoria en Argentina, consolidándonos como líderes en soluciones de capital humano. A lo largo de estas seis décadas, conectamos talento con oportunidades, acompañamos la evolución del mercado laboral y promovimos un empleo más inclusivo y sostenible.

Principales hitos de nuestra historia

DÉCADA DEL '60



1965 Manpower desembarca en Argentina

Luego de iniciar operaciones en varios países de Latinoamérica, la firma abre su primera oficina en Buenos Aires para dar soporte a las empresas y empleo a las personas.

Manpower late al ritmo de la industria nacional

La filial local llegó para apoyar la expansión industrial que se vive en el país, siendo los rubros más destacados: Alimentación, Automotriz, Bienes de uso, Textil, Química, Petroquímica, Editorial, Metalurgia, Siderurgia, Minería.

DÉCADA DEL '70



Crecimiento sostenido: ¡Manpower ya tiene oficinas en 20 países!

La empresa se afianza y cobra relevancia su operación internacional, obteniendo por primera vez el 50% de sus ingresos y ganancias netas de oficinas fuera de los Estados Unidos. Horacio Martini, el nuevo director para Argentina y Latam, tiene la misión de afianzar el crecimiento de los negocios en la región.

Sistema de Desempeño Predictivo, una herramienta invaluable

Manpower crea su proceso propio para entrevistar, evaluar y capacitar a los trabajadores, para los puestos de trabajo a los que se postulan.



En un clima de alta expectativa, llega la primera computadora a la Argentina

Marcando el inicio de una nueva era, llega al país "Clementina" para ser operada desde la UBA.

Gran idea: Encuesta de Expectativas de empleo

Se implementa por primera vez un pronóstico trimestral que mide las intenciones de empleo en las distintas regiones y sectores industriales del país.

DÉCADA DEL '80



Manpower introduce herramientas de vanguardia para capacitar y evaluar a los trabajadores

Manpower desarrolla e introduce "Skillware", herramienta para entrenar y medir a los trabajadores en nuevos sistemas de automatización de oficinas y software. También presenta Ultradex™, único sistema de evaluación diseñado para determinar habilidades de trabajo en: calidad, atención a detalles, capacidad para seguir instrucciones verbales y escritas, velocidad, destreza y todo lo relacionado con tareas industriales.

DÉCADA DEL '90



La era digital transforma el mundo laboral

Internet y la automatización comienzan a revolucionar el empleo y la gestión de talento mientras Manpower continúa expandiendo su presencia global.

DÉCADA DEL '2000



2004

Manpower adquiere Right Management, la mayor empresa global en consultoría organizacional

La adquisición contribuye a brindar un mayor acompañamiento a los clientes en la gestión de talento y profundizar la mirada en liderazgo, coaching empresarial y transición de carrera.

2005

Nace el programa de Voluntariado Corporativo "Entrelazados, comprometidos con la diversidad y el trabajo"

Busca ampliar el impacto de los programas orientados a promover la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos, personas con discapacidad, mujeres, personas refugiadas, del colectivo LGBTI y personas +45 años.



2007

Manpower lanza el 1er Reporte de Sustentabilidad, rindiendo cuenta de su desempeño económico, social y ambiental.

Manpower es destacado como el Primer Empleador Privado de la Argentina.

2008

Se lanza la iniciativa Construyendo Puentes, Hacia un mundo laboral más inclusivo.

Manpower reconoce a las empresas cliente por su compromiso activo en la promoción de la diversidad en el ámbito laboral.

DÉCADA DEL '2010



2011

Ethisphere institute reconoce a Manpower por su ética a nivel mundial

¿Talento IT? Experis es la respuesta

Nace Experis y se convierte en una de las mayores empresas de talento tecnológico con alcance global, luego de la fusión y adquisición de otras empresas.



DÉCADA DEL '2010



2012 La empresa evoluciona, nace ManpowerGroup

Alineada a cambios globales, ManpowerGroup presenta una familia de marcas unificada, integrada por Manpower, ManpowerGroup Solutions, Experis y Right Management.



ManpowerGroup Argentina, destacada en el Ranking Merco de Reputación Corporativa

La empresa fue reconocida como la N°1 en el sector de Consultoría y una de las 30 Empresas Más Responsables y con Mejor Gobierno Corporativo.



2017 ManpowerGroup inaugura el mayor Centro de Talento en Argentina

La empresa centraliza los servicios de sus oficinas de reclutamiento y da inicio a un innovador modelo de gestión en la industria, diseñado para mejorar procesos y adaptarse a las necesidades del mundo del trabajo actual.



ManpowerGroup Argentina potencia sus alianzas con organizaciones estratégicas

La empresa asume roles claves en los directorios de Amcham, IDEA, CEADS y Junior Achievement, aportando su conocimiento y experiencia sobre las tendencias del mundo del empleo.

DÉCADA DEL '2020



ManpowerGroup 100% operativa en pandemia

ManpowerGroup Argentina se adapta y apoya a empleados, asociados y clientes en esta situación extraordinaria, generando altos niveles de productividad y una camaradería reconocida por los clientes.



ManpowerGroup Argentina reconocida con el Sello de Impacto Social

Otorgado por el GCBA, destaca el compromiso como líderes en la promoción de la inclusión laboral, la diversidad y el impacto social positivo en los barrios populares y la economía social.



Actualidad: ManpowerGroup emplea más de 3.4 millones de personas al año

Con presencia en 75 países, más de 200 oficinas y la atención de 400 mil clientes, Manpower Group alcanza en 2024 un récord de personas empleadas entre permanentes y temporales.

ManpowerGroup Argentina celebra sus 60 años

Con un gran evento, la empresa celebra 60 años de historia, innovación, liderazgo y ética, que la convirtieron en la compañía del sector más influyente del país. De esta forma, reafirma su compromiso con las personas como protagonistas y renueva su desafío de seguir impulsando el empleo inclusivo y dinámico.





60° aniversario de ManpowerGroup en Argentina

Este aniversario fue concebido no solo como una instancia conmemorativa, sino como una oportunidad para poner en valor seis décadas de historia y, al mismo tiempo, abrir una reflexión sobre el futuro del trabajo en la Argentina. Bajo el concepto **Diseñar el futuro del trabajo**, impulsamos una propuesta integral que combinó producción de conocimiento, diálogo con actores clave del ecosistema laboral, experiencia institucional y generación de contenidos, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo del talento, la generación de empleo significativo y sostenible, y la construcción de un mercado laboral más inclusivo y preparado para los desafíos de los próximos años.

Como eje conceptual del proyecto, desarrollamos el paper **Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza a definirse hoy**, elaborado junto a más de 30 referentes del mundo empresarial, académico y social, en seis mesas de trabajo; y validada por 700 líderes de recursos humanos de todo el país. El estudio abordó tres dimensiones decisivas para la competitividad y la sostenibilidad del empleo: inclusión laboral, impacto de la tecnología y nuevos modelos organizacionales, reafirmando que el futuro del trabajo depende de las decisiones que se tomen hoy y que el talento sigue siendo el principal motor del desarrollo sostenible.

El evento central, realizado el 8 de abril en Arenas Studios, tradujo esta mirada en una experiencia inmersiva que conectó pasado, presente y futuro del trabajo, generando un espacio de encuentro y reflexión junto a clientes, aliados y referentes. La celebración contó además con la visita de Jonas Prising, CEO global de ManpowerGroup, y Mónica Flores Barragán, Presidenta de ManpowerGroup LATAM, junto con líderes regionales.

Como parte de esta agenda, también se realizaron actividades complementarias en nuestra casa central en Buenos Aires, con participación de directivos globales y líderes regionales, que permitieron ampliar la conversación iniciada por el paper y reforzar el intercambio con distintos públicos. A su vez, implementamos un estudio de grabación donde jóvenes profesionales entrevistaron a Jonas Prising, CEO global de ManpowerGroup. Estos diálogos abordaron los desafíos actuales del mundo laboral y las expectativas de las nuevas generaciones. El contenido fue transformado en piezas para redes sociales, permitiendo amplificar los conceptos del paper y sostener la conversación en el entorno digital.

En conjunto, el 60° aniversario consolidó una iniciativa con sentido: trayectoria y visión de futuro al servicio de un mundo del trabajo más humano, inclusivo, innovador y sostenible.





Jonas Prising (CEO Global), Mónica Flores Barragán (Pte. ManpowerGroup LATAM), y Luis Guastini CEO ManpowerGroup Argentina, Uruguay y Paraguay.



Espectáculo por el 60.º aniversario de ManpowerGroup Argentina.



Foto grupal por el 60.º aniversario de ManpowerGroup Argentina, durante el encuentro de Jonas Prising y Mónica Flores con el equipo de líderes de la compañía en Casa Central.



Jonas Prising, CEO global de ManpowerGroup, durante una serie de conversaciones con jóvenes en su visita a la Argentina sobre el futuro del trabajo, la inteligencia artificial, el propósito y la inclusión.



Tomás Chamorro-Premuzic, director de Innovación de ManpowerGroup, junto a gerentes de ManpowerGroup Argentina, luego de brindar una charla sobre inteligencia artificial, talento y futuro del trabajo durante su visita al país.



ManpowerGroup en 2025: presencia global y local

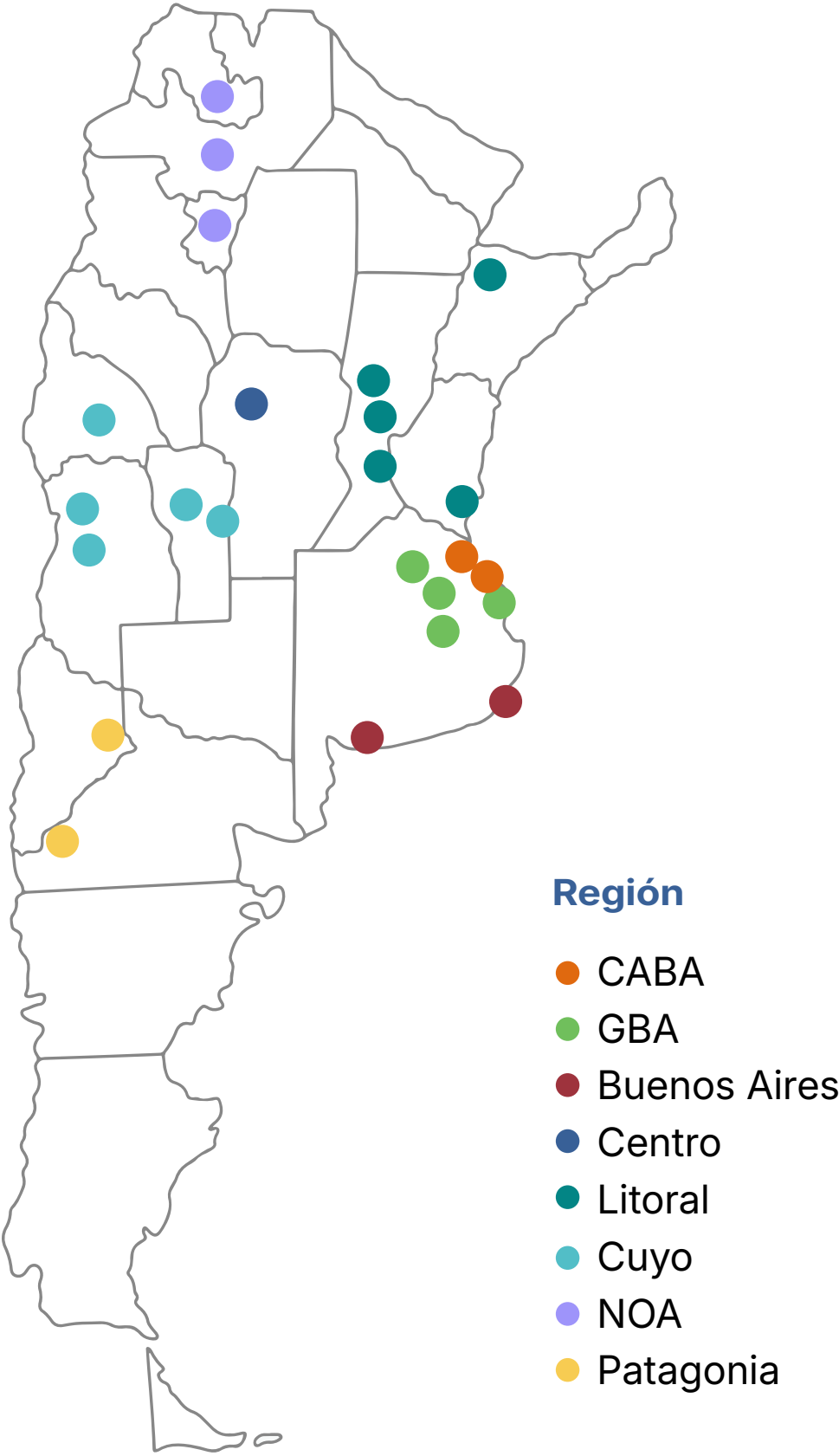
NUESTRA PRESENCIA EN EL MUNDO

- **75 países**
- **3.500 oficinas**
- **27.900 colaboradores**
- **+ 100.000 clientes**
- **+ 600.000 puestos de trabajo asignados por día**



NUESTRA PRESENCIA EN ARGENTINA

- 14 provincias
- 24 sucursales
- 331 colaboradores
- 26.544 asociados
- 31.000 puestos cubiertos por asociados
- 40.721 candidatos



Nombre de sucursal	Ciudad	Provincia
Bahía Blanca	Bahía Blanca	Buenos Aires
Mar Del Plata	Mar del Plata	Buenos Aires
Luis Guillón	Luis Guillón	Buenos Aires
Pilar	Pilar	Buenos Aires
Quilmes	Quilmes	Buenos Aires
Vicente López	Vicente López	Buenos Aires
Capital	Ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA)	CABA
Casa Central	Ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA)	CABA
Córdoba	Córdoba	Córdoba
Corrientes	Corrientes	Corrientes
Gualectuaychú	Gualectuaychú	Entre Ríos
Jujuy	San Salvador de Jujuy	Jujuy
Mendoza	Mendoza	Mendoza
Tunuyán	Tunuyán	Mendoza
Neuquén	Neuquén	Neuquén
Bariloche	Bariloche	Rio Negro
Salta	Salta	Salta
San Juan	San Juan	San Juan
San Luis	San Luis	San Luis
Villa Mercedes	Villa Mercedes	San Luis
Rafaela	Rafaela	Santa Fe
Rosario	Rosario	Santa Fe
Santa Fe	Santa Fe	Santa Fe
Tucumán	San Miguel de Tucumán	Tucumán

Nuestras marcas: un conjunto de soluciones para el mundo del trabajo

Cada día acompañamos a las organizaciones en los desafíos de la gestión del capital humano, con soluciones que van desde la búsqueda y reclutamiento de talento hasta su desarrollo y transición de carrera.

Al mismo tiempo, impulsamos oportunidades de trabajo sostenible y significativo, porque creemos que la persona debe estar siempre en el centro. Gracias a la diversidad de nuestras marcas, ofrecemos servicios adaptados a cada necesidad y etapa del ciclo laboral.



Somos referentes globales en la búsqueda, reclutamiento y gestión de talento, así como en servicios de personal temporal. Ofrecemos:

- Staffing
- Selección Permanente
 - Base
 - Business Professional
- Payroll.
- TBO: Talent Based Outsourcing



Somos especialistas en reclutamiento de profesionales de IT, consultoría, soluciones de proyectos y servicios administrados para proyectos de digitalización. Utilizamos tecnología de vanguardia para conectar a las empresas con perfiles estratégicos que impulsen el crecimiento del negocio. Brindamos soluciones flexibles mediante nuestros servicios de:

- Talento IT:
 - Interim
 - Búsquedas permanentes
 - Células de desarrollo
 - Experis Academy
 - Consultoría
 - Desarrollos a medida



Somos expertos en conectar talento, y apoyar a las organizaciones para desarrollar y gestionar la carrera de sus equipos. Nuestros servicios son:

- Recruitment Processing Outsourcing (RPO) – Soluciones de reclutamiento a gran escala, o por alta demanda, transformación, relocalización, proyectos o apoyo a equipos internos.
- Right Management: Soluciones de outplacement, gestión de carrera y desarrollo de líderes:
 - Desarrollo de liderazgo
 - Consultoría organizacional
 - Compromiso de los empleados
 - Transición de carrera y outplacement
 - Evaluación de talento
 - Consultoría en diversidad

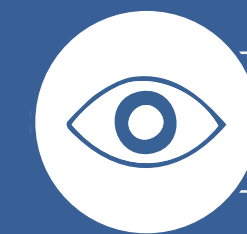
Propósito, Valores y Estándares de Conducta que guían nuestra gestión sostenible



Visión

Nuestros
Valores

Estándares
de Negocio



Visión

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



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Propósito, Valores y Estándares de Conducta que guían nuestra gestión sostenible



Nuestros valores orientan nuestra cultura organizacional y la forma en que nos vinculamos con colaboradores, clientes, candidatos y demás grupos de interés.



Gente

Nos importa profundamente el valor de las personas y el impacto que el trabajo tiene en sus vidas. Respetamos a cada individuo, confiamos en su potencial y los acompañamos en el camino hacia sus metas. Nos comprometemos a impulsar el desarrollo profesional de cada persona. Reconocemos y valoramos las contribuciones de nuestros colaboradores, clientes, candidatos y asociados, quienes son fundamentales para nuestro éxito. Por eso, promovemos y celebramos sus logros.



Conocimiento

Compartimos activamente nuestro conocimiento, experiencia y recursos para que todos puedan comprender mejor el presente y anticipar el futuro del mundo laboral. Escuchamos con atención, aprendemos de cada interacción y utilizamos esa información para fortalecer nuestras relaciones y mejorar nuestros servicios. Fomentamos el aprendizaje continuo y la adopción de las mejores prácticas laborales a nivel global.



Innovación

Somos líderes en la evolución del mundo del trabajo. Nos atrevemos a innovar, a explorar nuevos caminos y a transformar lo establecido. Cuestionamos lo convencional para descubrir formas más eficaces y creativas de hacer las cosas. Nos impulsa un espíritu emprendedor: asumimos riesgos con responsabilidad, sabiendo que el aprendizaje también nace del intento. Siempre protegemos los intereses de nuestros clientes.



Propósito, Valores y Estándares de Conducta que guían nuestra gestión sostenible



Estándares de Negocio

Nuestros estándares de negocio definen la manera en que ejercemos liderazgo y tomamos decisiones en todos los niveles de la organización.

CLARITY

Doy y Busco claridad continua.

1. Me tomo el tiempo para comprender y compartir la visión estratégica de nuestra organización con otros.
2. Alineo mis objetivos y expectativas con el negocio (por qué, qué, cuándo y cómo) y me hago responsable de mí, de los demás y de cumplir nuestros objetivos comunes.
3. Doy retroalimentación constante y honesta y la recibo abiertamente para que todos y todas podamos aprender y dar lo mejor de nosotros.

CARE

Cuido de mí y de los demás.

1. Me lidero a mí mismo y a los demás con cuidado, reconociendo a cada uno como personas primero y promoviendo la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia en mi entorno, para que las personas se sientan escuchadas y valoradas.
2. Escucho para comprender y luego me comunico de manera decidida y consistente.
3. Me desarrollo intencionalmente e inspiro, entreno y empodero el desarrollo de otros.

GROW

Tomo decisiones que hacen crecer nuestro negocio y a las personas.

1. Contribuyo abiertamente con pensamientos, hago preguntas y desafío adecuadamente para que tomemos mejores decisiones, valientes y oportunas.
2. Colaboro con otros para identificar las ideas, tendencias y perspectivas actuales (interna y externamente) para mejorar y transformar continuamente lo que hacemos.
3. Construyo en base a nuestro éxito y aprendo activamente de los errores y las oportunidades perdidas para progresar hacia nuestra ambición.



ESTRATEGIA ASG

Trabajando por una transición justa y enfocada en las personas

Una transición justa hacia un futuro impulsado por la tecnología y la sustentabilidad creará más oportunidades para que más personas puedan dedicarse a trabajos significativos, maximizar su potencial y tener un impacto positivo y profundo en sus comunidades y en el planeta que todos compartimos.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Impulsados por nuestra estrategia y los pilares que la componen, buscamos cumplir nuestro propósito:

"Creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo." Orientamos nuestros esfuerzos en aquellas áreas en donde podemos tener un mayor impacto.

Nuestro Plan "Trabajando para cambiar el mundo"

A partir de los tres pilares de nuestro Plan, trabajamos para promover un desarrollo sostenible en la empresa y en nuestros grupos de interés. Nos comprometemos a orientar nuestros esfuerzos hacia la prosperidad de las personas y del planeta, actuando siempre de acuerdo con nuestros principios de Gobierno, de manera ética y transparente.

Hacemos constantemente un seguimiento en los avances en cada pilar.



Ambiente

Cumplir con nuestros objetivos basados en la ciencia para reducir las emisiones para 2030 y alcanzar el cero neto para 2045.

Social

Ser creadores de talento a gran escala y encontrar un trabajo significativo para todos.

Gobierno

Establecer altos estándares éticos para nuestra industria y crear valor a largo plazo para todas las partes interesadas.



Planeta

Reconocidos por la **revista TIME como una de las Compañías Más Sustentables del Mundo** para 2024 y 2025.

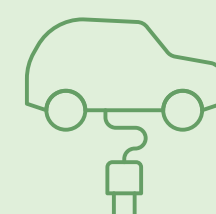


Reducción de las emisiones directas (alcance 1 y 2) en un 9% anual y en un 32% desde 2019.

Aumentamos nuestro uso de energía renovable en un 18% en 2024. Nuestros dos mercados más grandes, Francia y Estados Unidos, adquirieron conjuntamente casi 13.000 MWh de electricidad renovable.



Sumamos 100 vehículos eléctricos y retiramos 200 autos de gasolina de nuestra flota global.



Nueva sede de ManpowerGroup Francia cuenta con la certificación BREEAM por su desempeño ambiental, y su ubicación favorable para el transporte público ha reducido la distancia de desplazamiento en un 28%. Actualmente, 68% de nuestros colaboradores en Francia se desplazan en transporte público, bicicleta o a pie.

Personas y Prosperidad

A través de nuestro **Human Age Institute** realizamos un análisis exhaustivo de las deficiencias en materia de habilidades sociales y proporcionamos **información para el desarrollo del programa de microcredenciales JA EMPASS para trabajadores jóvenes.**



Reconocidos como **uno de los mejores lugares para trabajar en EE.UU. por el Índice de Igualdad de Discapacidad por noveno año consecutivo.**

Experis Academy: incluimos habilidades en IA en todos sus programas de aprendizaje para preparar a los consultores para **las demandas en constante evolución del lugar de trabajo impulsado por la tecnología.**

Al apoyar a más de 60.000 refugiados en todo el mundo, al día de hoy hemos superado nuestro objetivo para Estados Unidos y seguimos en camino de cumplir el de Europa. Nuestros esfuerzos en favor de los refugiados en Italia y EE. UU. han sido reconocidos por importantes ONG.



Más de 301.000 asociados han participado en el programa MyPath, adquiriendo habilidades técnicas y sociales necesarias para desempeñar funciones muy demandadas.

Principios de Gobierno

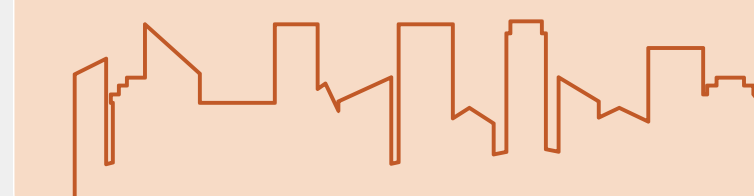
Reconocidos por **Ethisphere como una de las Empresas Más Éticas del Mundo por 16° vez,** más que cualquier otra empresa de nuestro sector.

Obtuvimos la Medalla de Oro EcoVadis a Nivel Global en 2025.



Talent Solutions ha sido nombrada líder en Subcontratación del Proceso de Reclutamiento (RPO) por 15.º año consecutivo en la evaluación PEAK Matrix® 2025 de Everest Group.

Nos convertimos en los **primeros de nuestro sector en obtener la validación de nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030 por parte de la iniciativa Science Based Targets (SBTi),** como parte de nuestra transición hacia las cero emisiones netas para 2045 o antes.



Alineación y colaboración global

Nuestro Reporte y Estrategia ASG están alineados con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) desde 2006 a nivel global, buscando colaborar activamente con ellos.

Asimismo, alineamos nuestras acciones y metas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, poniendo especial foco en aquellos donde podemos generar un mayor impacto.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático.



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Reducir la desigualdad en y entre los países.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

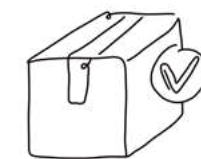
Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Identificación y diálogo con nuestros grupos de interés

En la búsqueda de una transición justa y centrada en las personas, trabajamos en articulación con nuestros distintos grupos de interés para avanzar hacia este objetivo. Nos enfocamos en sostener un diálogo permanente que nos permita conocer sus necesidades y expectativas, y así fortalecer nuestra relación de manera efectiva.

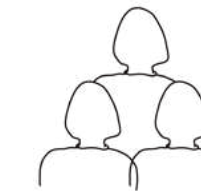
Nuestros grupos de interés clave son:

Proveedores



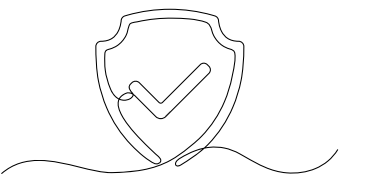
Diversas empresas de quienes recibimos bienes y servicios para desarrollar nuestras actividades.

Organizaciones



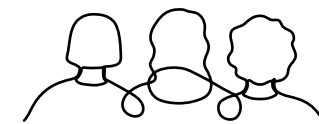
Educativas y de la sociedad civil, cámaras, asociaciones y redes de empresas con quienes trabajamos en relación con el mundo del trabajo.

Gobierno



Instituciones gubernamentales de nivel nacional, provincial y municipal, considerando los tres poderes constituidos. Organismos de control y fiscalización y áreas de gestión con las que desarrollamos iniciativas en común con un fin social.

Empleados



Todos los colaboradores de ManpowerGroup Argentina.

Asociados



Quienes ocupan posiciones eventuales o por proyecto en empresas cliente.

Comunidad



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

Sindicatos



Asociaciones representativas de trabajadores organizadas por rama de actividad.

Clientes



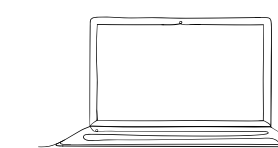
Todas las compañías a quienes brindamos servicios y soluciones de fuerza laboral.

Candidatos



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

Medios de comunicación



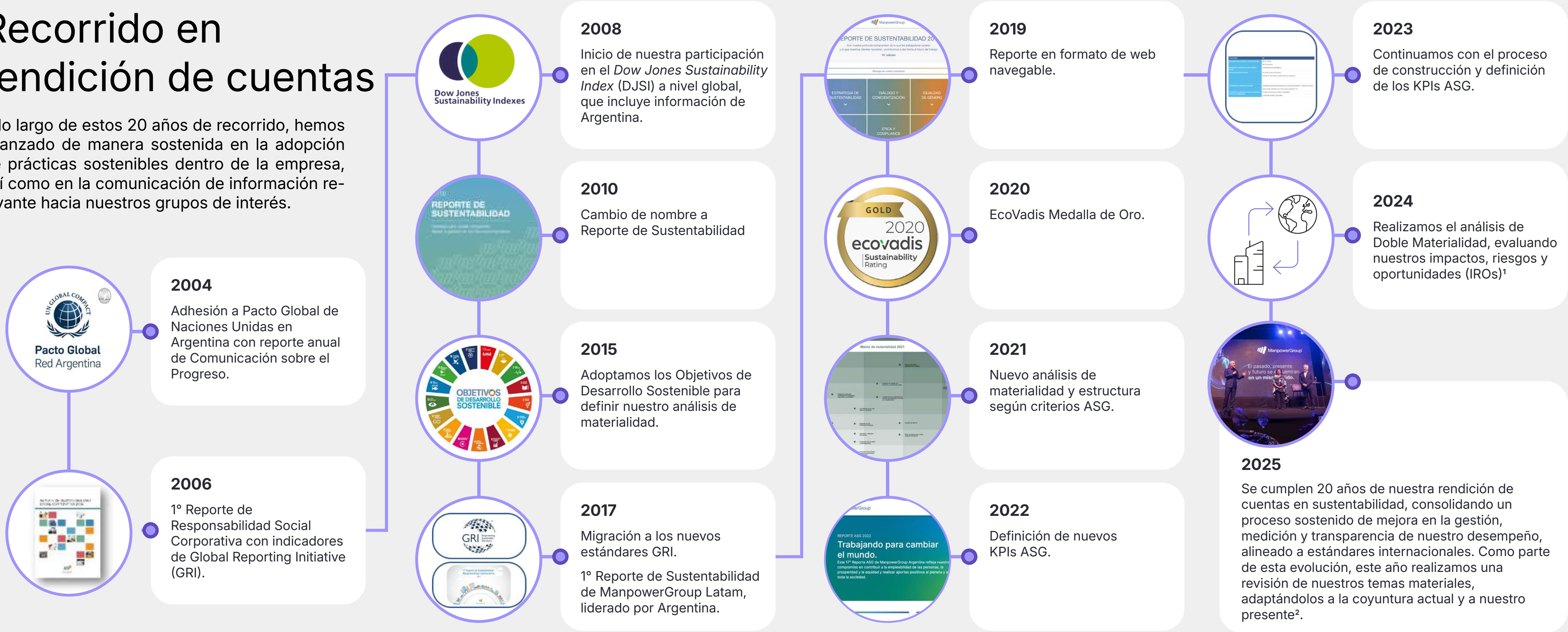
Medios de comunicación de interés general o especializados en negocios.



Recorrido en rendición de cuentas

A lo largo de estos 20 años de recorrido, hemos avanzado de manera sostenida en la adopción de prácticas sostenibles dentro de la empresa, así como en la comunicación de información relevante hacia nuestros grupos de interés.

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2025



(1) Para más información, ver el Reporte ASG e Informe Técnico del 2024.
(2) Para más información, ver el Informe Técnico del 2025.

Gestión de indicadores ASG

42 Key Performance Indicators (KPIs) para monitorear nuestra gestión ASG

Seguimos trabajando de manera articulada con las áreas responsables de cada KPI, realizando el seguimiento y control de su cumplimiento. Este enfoque nos permite fortalecer la gestión y mejorar la toma de decisiones.

Tema Material ⁽¹⁾	KPI	Resultado 2024	Resultado 2025
Atracción, retención, experiencia y desarrollo de empleados, asociados y candidatos	Porcentaje de empleados evaluados en su desempeño	78%	83,99%
	Promedio de horas de capacitación a empleados	19,1	10,07 ⁽²⁾
	Cantidad de asociados capacitados	N/D ⁽³⁾	26.544 ⁽³⁾
	Cantidad de asociados evaluados	N/D ⁽⁴⁾	N/D ⁽⁴⁾
	Cantidad de asociados premiados	N/D ⁽⁴⁾	N/D ⁽⁴⁾
	Porcentaje de rotación voluntaria de empleados	9,61%	6,65%
	Encuesta de clima: Índice de compromiso	79%	75%
	NPS de asociados	20,74%	68,05%
Salud, seguridad y bienestar laboral y personal	Cantidad de empleados que hicieron uso de licencia por nacimiento - desglose por género	2 mujeres y 1 hombre	4 hombres
	Proporción de empleados que solicitó medios día flexibles / off	75,38%	80,66%
	Tasa de enfermedad (empleados)	0,014	0,0172
	Tasa de enfermedad (asociados)	1,4	1,4
Diversidad, inclusión y respeto por los Derechos Humanos	Porcentaje de representación de grupos minoritarios en los empleados (refugiados o migrantes, +45 años, con discapacidad, de origen extranjero).	27,33%	37,16%
	Consultoría en diversidad: nuevas empresas comprometidas	5	3
	Cantidad de asociados que son mayores de 45 años	1.569 ⁽⁵⁾	2.356
	Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo	44,62%	42,19%
	Promociones por género	3 hombres	5 hombres y 2 mujeres
	Número de acuerdos con proveedores que cuentan con cláusulas de derechos humanos	1.078	1.119
	Número de iniciativas / asociaciones relacionadas a derechos humanos en las que se participa	22	22
Gobierno corporativo responsable y gestión integral de riesgos	Proporción de miembros del Comité de Dirección capacitados en ASG	100%	100%
	Cantidad de riesgos mapeados en la matriz de riesgos	0	0
	Auditorías internas ad hoc. Cantidad de <i>assessments</i> realizados	50	63

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2025



Tema Material ⁽¹⁾	KPI	Resultado 2024	Resultado 2025
Ética, transparencia y lucha contra la corrupción	Empleados capacitados en Código de Conducta y Ética Empresarial (o porcentaje)	100%	100%
	Cantidad de denuncias recibidas en los canales de consulta y denuncia	15	17
Privacidad y seguridad de los datos	Cantidad de clientes afectados por filtraciones de datos	0	0
	Proporción de empleados capacitados en relación con la protección de los datos y la ciberseguridad	100%	100%
Participación en la comunidad y voluntariado	Cantidad de personas beneficiadas de manera directa por los programas con la comunidad	14.712	15.277
	Porcentaje de empleados involucrados en voluntariado	25%	21%
	Cantidad de personas que obtuvieron empleo por medio de Construyendo Puentes	2.713	2.849
Cadena de suministro sostenible y responsable	Número de proveedores PyMEs	N/D ⁽⁶⁾	N/D ⁽⁶⁾
	Proporción de proveedores que realizaron la autoevaluación bajo criterios de sustentabilidad	2,8% ⁽⁷⁾	0
Articulación público-privada en el marco de la promoción de políticas públicas relacionadas al mercado laboral	Cantidad de alianzas estratégicas	32	38
	Cantidad de alianzas de articulación público-privados	10	13
Cambio climático y gestión de los recursos y residuos	Residuos totales generados	10.824 kg	10.800 kg
	Consumo de agua	8.964,92 m³	2.747,41 m³
	Emisiones de CO² (alcance 1)	66,09	56,53
	Emisiones de CO² (alcance 2)	73,53	53 LB y 58,83 MB
Comunicación, experiencia y satisfacción de clientes ⁽⁸⁾	NPS de clientes	61,08%	77,50%

(1) No hay KPIs definidos para el tema material “Empleos de calidad con términos y condiciones justas para empleados, candidatos y asociados” ya que se considera que contiene KPIs similares a los ya considerados en otros temas materiales. Los siguientes temas materiales fueron eliminados a partir de la revisión realizada en 2025: “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”.

Asimismo, en dicha revisión, reconocimos como materiales a dos nuevos temas, que no están en esta tabla por no contar aún con KPIs asociados: “Transformación digital y uso responsable de la tecnología e inteligencia artificial” y “Generación de conocimiento e investigaciones sobre el mundo del trabajo”. Para más información sobre los cambios en los temas materiales, ver el Informe Técnico.

(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.

(3) En 2024, debido a un cambio en la plataforma interna de capacitación, no se cuenta con esta información desagregada. En 2025, la nueva plataforma comenzó a utilizarse en octubre, por lo que aún no contamos con los datos de las capacitaciones. La cantidad de asociados capacitados de 26.544 corresponde a las capacitaciones en Salud y Seguridad recibida por todos los asociados.

(4) No se realizaron evaluaciones en 2024 por un proceso de reestructuración. En 2025, el nuevo sistema de evaluación comenzó a utilizarse en octubre, por lo que aún no contamos con los datos.

(5) 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.

(6) Hasta el momento no nos es posible obtener este indicador. Estaremos trabajando para su sistematización.

(7) En 2023, el cálculo de la proporción de proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad se realizó sobre una base total de 1.018 proveedores. Este número incluía a todos aquellos que, desde el inicio de las operaciones de la Compañía, habían suscrito las políticas correspondientes. No obstante, con el objetivo de reflejar con mayor precisión la realidad actual de la cadena de suministro, este año se optó por tomar como base los 537 proveedores activos en el sistema de gestión de compras durante el período evaluado. El cálculo, por lo tanto, es 15 proveedores evaluados sobre los 537 activos.

(8) Tema material nuevo. Su KPI asociado es el correspondiente al anterior tema material “Acompañamiento a clientes en el cambiante mundo del trabajo”.





Capacitaciones ASG

En 2025 el Comité de Dirección participó en congresos y espacios empresariales, donde compartieron la mirada y experiencia de la compañía en temas como derechos humanos, inclusión, diversidad y empleabilidad de grupos vulnerables, e incorporaron aprendizajes a partir del intercambio con otros participantes. A nivel interno, participaron del taller sobre análisis de Doble Materialidad, en donde evaluaron impactos, riesgos y oportunidades de cada tema material.

Paralelamente, reciben formación en temas clave del negocio, así como en herramientas técnicas, de gestión y liderazgo.

En cuanto al equipo, impulsamos instancias de capacitación en diversidad e inclusión, orientadas a fortalecer la cultura interna y a promover prácticas de selección más inclusivas.



Compromisos y políticas



Aprobación de políticas globales, regionales y locales

Las políticas globales son aprobadas por el Comité Ejecutivo Global de ManpowerGroup Inc., que establece los estándares y lineamientos que rigen a la compañía en todas sus operaciones. A nivel regional, las políticas para Latinoamérica son aprobadas por el Comité Ejecutivo de LATAM, encargado de adaptar estas directrices al contexto operativo y regulatorio de la región.

En ManpowerGroup Argentina, las políticas y compromisos son aprobados por el Comité de Dirección, que asegura su adecuada implementación y cumplimiento. Cuando una política involucra áreas o direcciones específicas, estas participan en su elaboración y adecuación y, según corresponda, intervienen otras áreas competentes – incluyendo Compliance – para revisar su alineación con el marco normativo y ético de la organización.

En cuanto a los compromisos públicos, en su mayoría son asumidos a nivel global por la casa matriz, definiendo la adhesión de la compañía a principios y estándares internacionales en ética, derechos humanos, sustentabilidad y buenas prácticas. No obstante, algunos compromisos pueden establecerse a nivel local, según el contexto del país y los objetivos estratégicos de ManpowerGroup Argentina, asegurando un enfoque acorde a las necesidades del mercado y de sus grupos de interés.

Adhesión interna a políticas y compromisos

A nivel interno, todas las políticas globales, regionales y locales son de cumplimiento obligatorio para colaboradores, directivos y asociados, según corresponda. Estas abarcan temas clave como el Código de Conducta y Ética Empresarial, derechos humanos, diversidad e inclusión, privacidad de datos, anticorrupción, medio ambiente y sustentabilidad. Su aplicación se refuerza mediante capacitaciones periódicas y certificaciones anuales, asegurando su correcta comprensión y aplicación en la labor diaria.

En relación con nuestras actividades y vínculos comerciales, estas políticas se aplican de forma transversal, promoviendo una gestión basada en principios éticos, de transparencia y responsabilidad social.

El Comité de Dirección es el máximo responsable de la implementación de estos compromisos y su alineación con la estrategia de la compañía. Para ello, cuenta con el apoyo de comités y áreas especializadas:

- **Comité de Ética**, que da seguimiento a consultas y denuncias y promueve la aplicación del Código de Conducta y Ética Empresarial.
- **Comité DEIP (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia)**, que impulsa y acompaña iniciativas vinculadas a diversidad, equidad, inclusión, pertenencia e impacto social.
- **People & Culture**, que lidera la gestión interna de los compromisos vinculados a la fuerza laboral y la cultura organizacional.

- **Finanzas**, responsable del cumplimiento de regulaciones financieras.
- **Asuntos Públicos y Legales**, a cargo de asuntos societarios, regulatorios, institucionales y legales.
- **Dirección de Asuntos Institucionales**, que acompaña la articulación de prioridades estratégicas, institucionales y de sostenibilidad.
- **ESG & Compliance**, que brinda soporte transversal en materia de cumplimiento, integridad, riesgos y seguimiento de iniciativas vinculadas a la agenda ASG.

La implementación de estas políticas se apoya en auditorías globales, controles internos, procedimientos, matrices de riesgo y reportes periódicos, con seguimiento por parte del Comité de Dirección y del área de Compliance. Asimismo, la compañía utiliza herramientas de control de gestión y tableros de desempeño con indicadores ASG, monitoreados a nivel local, regional y global.



Extensión de nuestros compromisos a la cadena de valor

En el marco de las relaciones comerciales, ManpowerGroup Argentina requiere que socios, proveedores y clientes actúen conforme a los principios éticos y normativos de la compañía. En el caso de los proveedores, esto se implementa mediante evaluaciones de desempeño y capacitaciones en sustentabilidad, orientadas a fortalecer el desarrollo de PyMEs y su compromiso con la responsabilidad social. Asimismo, deben adherir a nuestros Códigos y Políticas.

Comunicación y formación de políticas y compromisos

Los compromisos y políticas de ManpowerGroup Argentina se comunican de manera estructurada y continua a través de distintos canales, promoviendo su difusión y conocimiento entre colaboradores, socios comerciales y otras partes interesadas.

A nivel interno, los colaboradores reciben información sobre estos lineamientos mediante comunicaciones corporativas y a través de la Web de Ética y Compliance y del SharePoint local, donde se centralizan códigos, políticas y compromisos clave para su consulta permanente. Asimismo, los nuevos colaboradores acceden a esta información durante el proceso de inducción y participan en capacitaciones periódicas, incluyendo instancias obligatorias anuales sobre Ética y Compliance, Protección de Datos y Privacidad, Seguridad de la Información, Antisoborno y Anticorrupción.

Adicionalmente, se brinda capacitación en Competencia Global al Comité de Dirección, gerentes, colaboradores de Casa Central con responsabilidades de alcance internacional, personal de ventas y del área de Legales. Como parte de este esquema, se requiere una certificación anual que incluye la adhesión al Código de Conducta y Ética Empresarial y la participación en las capacitaciones previstas en el plan de compliance.

En relación con los socios comerciales, estos lineamientos se incorporan desde el inicio del vínculo contractual, a través de presupuestos, propuestas comerciales y contratos, según corresponda. Asimismo, para otros grupos de interés, como clientes, comunidad y reguladores, la información relevante se encuentra disponible en la web corporativa, en la página global de ManpowerGroup y en este Reporte. También se comunica a través de LinkedIn y en distintos espacios de diálogo con actores clave.

La comunicación y la capacitación son herramientas centrales para la implementación de estos compromisos. A nivel ejecutivo, el Comité de Dirección también participa en instancias de actualización sobre tendencias y temas relevantes vinculados a la agenda ambiental, social y de gobernanza.



Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo

ODS en los que impactamos



En ManpowerGroup Argentina analizamos las tendencias laborales para comprender los cambios del mercado y las nuevas dinámicas de trabajo. Este conocimiento no queda solo en el ámbito interno: lo compartimos para que empresas, profesionales y tomadores de decisiones cuenten con información relevante para la toma de decisiones. De este modo, impulsamos el debate público y acompañamos a la sociedad en su preparación frente a un entorno laboral en permanente transformación.

En 2025 celebramos 60 años de trayectoria ininterrumpida en el país, consolidando nuestro liderazgo en soluciones de capital humano y reafirmando nuestro compromiso con un futuro del trabajo más inclusivo, innovador y sostenible. La conmemoración tuvo como hito central un evento realizado en abril, que reunió a autoridades locales y globales, CEOs y líderes de Recursos Humanos, clientes, organizaciones aliadas, representantes del sector público, medios y colaboradores.

Como parte de las acciones preparatorias, en noviembre de 2024 impulsamos una investigación sobre los desafíos del ecosistema laboral hacia la próxima década, que incluyó una encuesta a más

de 700 ejecutivos de RR.HH. y seis mesas de trabajo con más de 30 referentes del ámbito empresarial, académico y social. El análisis se estructuró en torno a tres ejes: inclusión, impacto de la tecnología y nuevos modelos organizacionales.

Los principales hallazgos fueron presentados durante el evento mediante el paper **"Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza a definirse hoy"**, con el objetivo de promover el debate y una agenda de acción colectiva. A través de estas iniciativas, renovamos nuestro compromiso de impulsar un mercado laboral más inclusivo y preparado para los desafíos del futuro.

Edición Rosario – Argentina 2035: El futuro del trabajo comienza a definirse hoy.

En este evento dimos un nuevo paso con nuestra investigación llevando el debate a una perspectiva federal, junto a destacados referentes de empresas clientes, del ámbito académico y organizaciones de la sociedad civil en Rosario.

El encuentro fue moderado por nuestros directores Giselle Malagrino y Gustavo Raúl Aguilera quienes promovieron un espacio de confianza para conversar sobre inclusión, tecnología y los nuevos modelos organizacionales necesarios para construir una agenda sólida hacia el futuro del trabajo.



Como parte de nuestra contribución al mundo del trabajo, recibimos en nuestras oficinas a Jorge Macri, Jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en una instancia de diálogo e intercambio sobre los desafíos y oportunidades vinculados a la inclusión generacional y al desarrollo de la economía silver. La visita permitió visibilizar el compromiso de la compañía con la promoción de entornos laborales más inclusivos y con la construcción de una agenda conjunta entre sector público y privado para ampliar oportunidades para todas las edades.

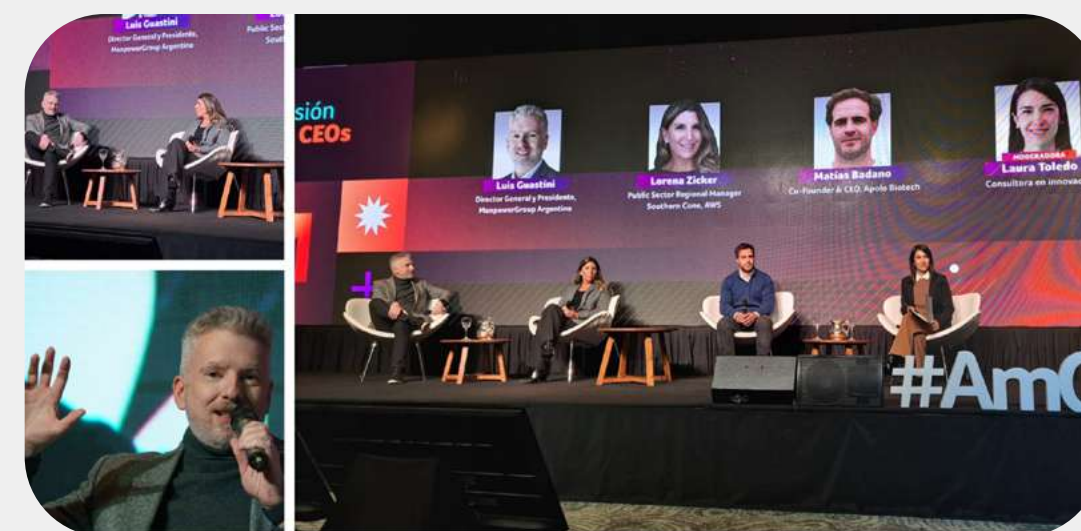


Participación en eventos y espacios de debate

Los más destacado del año fueron:



Entrevista y aportes de Luis Guastini en medios de comunicación. En el marco del debate sobre la reforma laboral en Argentina, comunicó la posición de la empresa sobre los desafíos del mercado de trabajo, destacando el desajuste existente entre oferta y demanda de talento y los altos niveles de informalidad. Además, subrayó la necesidad de actualizar el marco normativo para poner el foco en la empleabilidad, promover el empleo formal y sostenible, y fortalecer la capacitación continua en un contexto de cambio acelerado.



Programa Ejecutivo en Gestión Corporativa de la Diversidad, Equidad e Inclusión: Participamos activamente en la 4ª edición de este programa organizado por AMCHAM Diversity, un espacio de intercambio y aprendizaje con expertos en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) donde profundizamos estrategias innovadoras y nuevos enfoques para la gestión de la diversidad en el ámbito corporativo.

Programa de Mentorías DEI "Trabajando en la Diversidad", en alianza con AMCHAM Argentina, con la participación de colaboradores/as de la compañía como mentores y *mentees*. La iniciativa generó un espacio de intercambio, aprendizaje y articulación interempresaria para fortalecer la agenda de diversidad, equidad e inclusión y continuar desarrollando capacidades internas vinculadas a entornos laborales más inclusivos.

Cuarta edición de la Clínica de Expertos en DEI de AmCham Argentina. Participación de Gustavo Aguilera en esta jornada orientada al intercambio de experiencias y perspectivas sobre diversidad, equidad e inclusión en el ámbito corporativo, en el que dialogó sobre las barreras que enfrentan las personas trans en el acceso al empleo, contribuyendo a visibilizar desafíos estructurales y a promover una agenda de inclusión laboral más amplia y transformadora.

Participaciones en eventos y foros de negocios de asociados. En 2025 buscamos concientizar y visibilizar el trabajo de asociados de nuestros programas DEIP, por lo que los empleamos en los siguientes eventos:

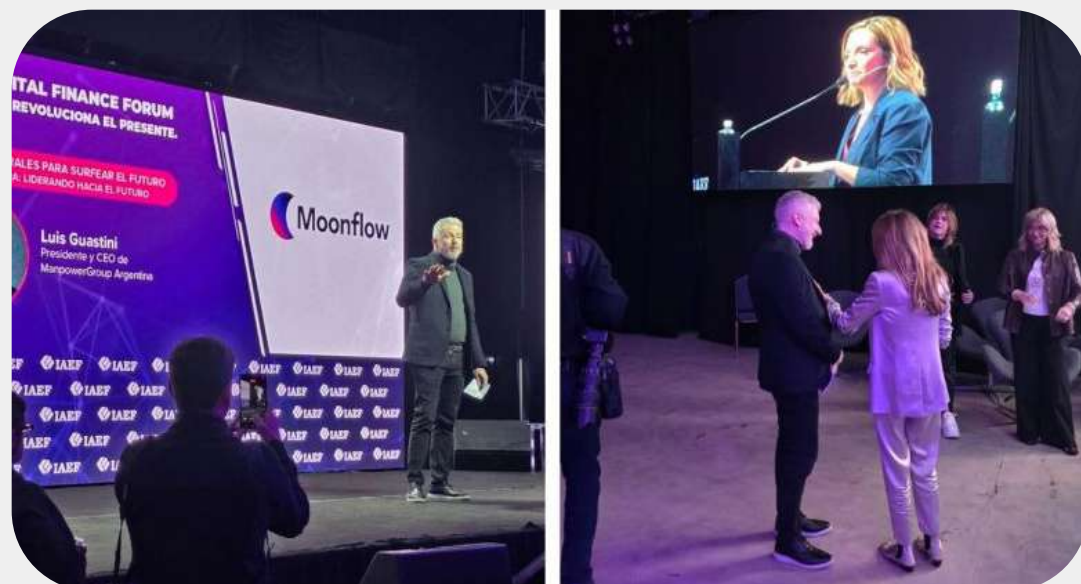
- El Foro Aniversario de GDPE
- Evento IDEA
- Cena anual de ACDE
- Summit de AMCHAM
- Evento CIPPEC



XXIII Jornada Anual organizada por Asociación GDPE. Participamos como sponsor silver en el marco de su 30 aniversario en el país, en donde las principales organizaciones trazamos una agenda común para el desarrollo del país.



VIII Guía de Buenas Prácticas "Hacia una transformación laboral con sentido familiar y social" Impulsada por CONFyE Centro Conciliación Familia y Empresa. Participamos a partir de la difusión de los programas Oportunidades para Todos y Talento Silver, destacando su contribución a la inclusión laboral de personas con discapacidad y de personas mayores de 45 años. En particular, se presentó la acción "Queremos Conocerte".



Participación de Luis Guastini como expositor y referente en diversos foros, *summits* y espacios de conversación, donde abordó temas como cultura organizacional y sesgos, tendencias del trabajo y empleabilidad, liderazgo y transformación digital, impacto de la inteligencia artificial, sostenibilidad y desafíos del mercado laboral en contextos de cambio. Estos eventos fueron Forbes Diversity Summit, Reinventando Argentina Summit de Forbes, Digital Finance Forum (IAEF), AmCham (Summit y Transformation Forum), HR Innovators y Encuentro de Líderes de El Cronista, CEADS, Mapa de la Sustentabilidad (Visión Sustentable) y CEOtalks.

Participación en CIRPCOM 2025 – “Comunicación en evolución”, la Conferencia Internacional de Relaciones Públicas y Comunicación organizada por el Consejo Profesional de Relaciones Públicas y el Círculo Dircoms Argentina, un espacio de intercambio sobre el rol estratégico de la comunicación, los cambios tecnológicos y sociales, la construcción de confianza y la necesidad de comunicar con propósito en un entorno en constante transformación.



Participación en la Feria de Empleo de la Universidad Provincial de Ezeiza, brindando orientación a jóvenes en búsqueda laboral mediante revisión de CV, respuesta a consultas y difusión de oportunidades de empleo.

Exposición de Luis Guastini sobre alineación estratégica de equipos directivos en AmCham Argentina, basada en hallazgos relevados en entrevistas con más de 100 ejecutivos C-Level. Durante la actividad analizó el impacto de la falta de alineación estratégica en la efectividad de proyectos e inversiones corporativas y compartió herramientas para que líderes y organizaciones puedan diagnosticar y corregir estas brechas.

Daniela Berella participó en la Expo USAL Trabaja 2025, organizada por la Universidad del Salvador, acompañando a estudiantes y graduados en su inserción laboral a través de orientación sobre empleabilidad, competencias clave para el futuro del trabajo y herramientas para fortalecer su presentación profesional.



Realizamos dos ediciones de PowerTalks con más de 40 directores de RRHH, donde pudimos compartir el impacto de la inteligencia artificial en nuestras organizaciones, así como las nuevas tendencias de la generación Z y el intercambio intergeneracional que hoy vivimos en ellas.

Participación en AAPA Summit 2025 sobre talento joven e inclusión laboral, a través de Christian Dodero, quien integró junto a Fundación Temaikén la charla “Jóvenes Talentos y Parques: Una Alianza Estratégica”, centrada en los desafíos y oportunidades de inclusión laboral de jóvenes en la industria de parques y atracciones.

Expo Empleo del GCBA. Charla sobre Sustentabilidad en el mundo del trabajo dictada por Gonzalo Santiago.

Participamos de IDEA MANAGEMENT y Congreso de HR, brindando un espacio físico para interactuar con nuestros clientes y distintos *stakeholders* sobre nuestra visión actual del mercado laboral.



Publicaciones

Tanto a nivel global como local, en ManpowerGroup desarrollamos investigaciones dirigidas a nuestros distintos grupos de interés, mediante las cuales analizamos la realidad del mundo del trabajo y sus principales tendencias. A partir de estos estudios, generamos y difundimos conocimiento relevante junto con otros aportes de valor.

En 2025 publicamos los siguientes informes:

- **Argentina 2035: El futuro del trabajo comienza a definirse hoy.** Notas de prensa: 45; alcance: 22.320.128 impresiones.
- **Encuesta sobre bienestar en el trabajo.** Junto a AmCham Argentina e INECO Organizaciones, lanzamos una encuesta para conocer cómo se gestiona el bienestar en el trabajo desde la perspectiva de líderes de RRHH y cómo lo perciben quienes forman parte de las empresas. El bienestar laboral va mucho más allá de una política: influye en cómo las personas trabajan, crecen y eligen seguir siendo parte de una organización.

- **Investigación sobre Tendencias Laborales 2025.** Acelerar la Adaptabilidad. Este estudio identifica los principales factores que están redefiniendo el mundo del trabajo, analizando las prioridades estratégicas de Recursos Humanos y los desafíos que enfrentan las organizaciones para atraer, desarrollar y fidelizar talento en un contexto de transformación constante. Notas de prensa: 1; alcance: 9.090 impresiones
- **Encuesta de Expectativas de Empleo.** Investigación trimestral basada en encuestas a empleadores de Argentina que releva las intenciones de contratación. El estudio permite anticipar la dinámica del mercado laboral y, en su edición 2025, profundiza en tendencias vinculadas a la digitalización, la escasez de talento y la evolución de las habilidades. Notas de prensa: 62, alcance: 29.195.595 impresiones
- **Escasez de Talento.** Estudio global que analiza la dificultad de las organizaciones para cubrir posiciones clave y la brecha entre la oferta y la demanda de habilidades. Aporta información sobre los perfiles más difíciles de encontrar y las estrategias que implementan las empresas para abordar este desafío. Notas de prensa: 64; alcance: 29.195.841 impresiones.

- **Future Forward ¿Cuáles son las prioridades clave de los líderes tecnológicos?** Este informe explora las principales preocupaciones y focos estratégicos de los líderes de tecnología, incluyendo la adopción de inteligencia artificial, la ciberseguridad y la gestión del talento digital en un entorno de cambio acelerado. (Experis) Notas de prensa: 15; alcance: 11.657.385 impresiones
- **Future Forward. Construir y mantener una carrera profesional significativa en la era de la inteligencia artificial** (Experis). Investigación centrada en el impacto de la IA en las trayectorias laborales, que analiza cómo las personas pueden adaptarse, desarrollar nuevas habilidades y construir carreras sostenibles en un contexto de automatización y transformación tecnológica.
- **Panorama de las carreras profesionales 2025. La ecuación profesional.** Estudio que aborda la evolución de las expectativas laborales y el concepto de carrera profesional, considerando variables como propósito, bienestar, desarrollo de habilidades y equilibrio entre vida personal y trabajo.

Manpower Group

Liderazgos facilitadores y colaborativos

"En Argentina, sectores como el tecnológico y el creativo comienzan a adoptar formas de liderazgo dinámico", dice Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de la compañía especializada en recursos humanos.

"En los últimos años, el liderazgo ha evolucionado hacia modelos más inclusivos, horizontales y colaborativos. Según nuestra reciente investigación "Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza a definirse hoy", se observa esta tendencia, especialmente entre las nuevas generaciones, las cuales demandan líderes que actúen más como facilitadores y mentores, promoviendo la co-creación y el trabajo en equipo. En este marco, modelos como la holocracia, que distribuyen la toma de decisiones de forma horizontal, han demostrado ser efectivos para fomentar la innovación y el compromiso. En Argentina, sectores como el tecnológico y el creativo comienzan a adoptar formas de liderazgo dinámico, en los cuales los roles se adaptan según el proyecto, incentivando la autogestión y la adaptabilidad. El liderazgo por proyectos ejemplifica esta transformación, ya que permite estructuras más flexibles y mejora el bienestar de los colaboradores, al distribuir responsabilidades sin imponer liderazgos permanentes. A su vez, los programas de formación en habilidades como empoderamiento, comunicación y toma de decisiones son claves para desarrollar talentos y construir equipos resilientes. Finalmente, el liderazgo digital y los modelos híbridos de trabajo exigen líderes con visión estratégica, adaptación y competencias tecnológicas", describe Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de Manpower Group.



Gustavo Aguilera. Fortalecer la diversidad.

ciliación entre vida laboral y personal, también reconocemos los riesgos de un entorno 100% remoto sin planificación adecuada. La OMS y la OIT, por ejemplo, advierten que el teletrabajo prolongado puede generar problemas físicos, emocionales y aislamiento social, tal como advertimos en la investigación "Argentina 2035: el futuro del trabajo comienza a definirse hoy".

En este contexto, el modelo híbrido surge como la opción más equilibrada, combinando flexibilidad y los beneficios del trabajo presencial. La clave está en construir marcos laborales modernos, dinámicos y competitivos que promuevan eficiencia y bienestar. Ignorar las preferencias de los colaborado-

para sostener la competitividad. En este proceso, el liderazgo es clave para acompañar a los equipos de forma saludable y sostenible. La vuelta a la oficina debe estar respaldada por un propósito claro. Para que su impacto sea positivo, es esencial que se implemente no solo por el mero hecho de compartir un espacio físico, sino en situaciones que enriquezcan la interacción con los demás.

Inclusión laboral como estrategia

~¿Qué acciones toma la compañía para promover la equidad de género y la diversidad en posiciones de liderazgo?

~Manpower Group tiene una posición firmemente tomada en relación a los temas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Para nosotros, la inclusión laboral de todas las personas es en sí misma una estrategia: el talento no conoce de diferencias. Desde la unidad de consultoría organizacional de Talent Solutions, observamos que la demanda para trabajar temas DEP continúa en alza, porque las organizaciones entienden que gestionar la diversidad es también una ventaja competitiva y un aspecto clave de la cultura que buscan las personas.

En este contexto, buscamos fortalecer la diversidad de nuestra comunidad a través de nuestros programas de formación e inserción laboral para personas con discapacidad, jóvenes de bajos recursos, personas refugiadas y migrantes, reinserción de talentos mayores de 45 años, mujeres y personas del colectivo LGBTQ+. En línea con esto, a través de la iniciativa "Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo", invitamos también a nuestros clientes a generar valor

En 10 años se demandarán más las habilidades blandas

De cara a la próxima década, los desafíos son varios. Entre ellos, la educación y la necesidad de formar a los niños en actual edad escolar para el mercado laboral que se viene



Luis Guastini, director general y presidente de Manpower Group Argentina

Es una gran intriga saber qué pasará en el futuro. Sobre todo en el mercado laboral, donde los cambios van de forma cada vez más rápida, imprevista, pero determinante. Luis Guastini, director general y presidente de Manpower Group Argentina, comentó que en el marco del 10 aniversario de la compañía, la consultora de recursos humanos realizó un estudio del que participaron 700 empresas, con el objetivo de entender qué hay que hacer hoy para llegar a 2035 con un mercado laboral que

pueda afrontar todos los desafíos que ya conocemos. El relevamiento resaltó tres grandes desafíos que la consultora entendió que deberían ser prioritarios para abordar a partir de ahora. El primero de ellos tiene que ver con la inclusión, con el foco muy puesto en la educación. El segundo se relaciona con las empresas y la manera en la que se van a reestructurar en los próximos 10 años. Finalmente, el tercer punto destaca la relación de la tecnología y las personas. "Veíamos que hay un tema

"La mitad de los chicos que hoy están en el colegio no comprenden los textos que leen", dijo Guastini

del que muchas veces no se habla y es el impacto de la tecnología en la vida de las personas y en la salud de las mismas. Eso es algo que va a tener un impacto ahora en el futuro", dijo Guastini. Y continuó: "El gran desafío que tenemos hoy en día es que

vivimos en una gran paradoja. Porque, por un lado, a medida que avanza la tecnología va destruyendo puestos de trabajo, y por el otro, nos encontramos con una fuerte demanda por parte de las compañías de talentos que tengan habilidades que no se consiguen en el mercado. Por eso, hoy siete de cada diez empresas no encuentran los talentos que están buscando". Todo parte de la educación. "La mitad de los chicos que hoy están en el colegio no tienen habilidades de comprensión de texto mínimas como para poder salir al mercado. Aun incluso los que terminan la escuela van a tener grandes dificultades", agregó Guastini. "Estamos con un sistema educativo que no está brindando herramientas de comunicación, de trabajo en equipo o de creatividad. Los chicos que hoy están cursando quinto grado y que tienen 10 años, son los que en la próxima década tendrán que luchar dentro del mercado laboral que va a demandar esas habilidades mucho más de lo que ya lo hace hoy en día", finalizó.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Alianzas estratégicas

Las alianzas con organizaciones de la sociedad civil y el sector público son fundamentales para potenciar nuestras iniciativas. El trabajo conjunto favorece la generación de espacios de intercambio y aprendizaje, y nos permite compartir buenas prácticas que fortalecen nuestra gestión.

- ACC - Asociación de Asesores Corporativos
- ACDE - Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa
- ACNUR - Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- ADRA – Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales
- Allianz for Integrity
- AMCHAM - Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América en la Argentina
- Ampliando Voces – Empresas Solidarias del Consejo Profesional de Ciencias Económicas
- Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Asociación Argentina de Ética y Compliance
- Asociación Latinoamericana de Privacidad de Datos
- CAPE - Cámara de Agencias Privadas de Empleo

- CEADS - Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible
- CIPPEC - Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento
- Club IFREI - Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School
- Cooperativa Textil San Cayetano
- Foro Económico Mundial
- Fundación CASACUSIA
- Fundación Cimientos
- Fundación EMPUJAR
- Fundación Grupo Educativo Guadalupe
- GDFE – Grupo de Fundaciones y Empresas
- Hogares de Cristo
- IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina
- Junior Achievement Argentina
- Modo Silver
- Pride Connection Argentina. Empresa fundadora
- Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Global (WEPs) (a nivel Gblal, a través del corporativo)
- Silver Economy Forum LATAM de la Asociación Civil Modo Silver

- WEC - World Employment Confederation



Luis Guastini, nuestro presidente y CEO forma parte de las siguientes instituciones:

- Comité Ejecutivo del Consejo Empresarial por la Diversidad, la Equidad e Inclusión de Amcham Argentina. Tesorero y Miembro del Comité Ejecutivo de AMCHAM
- Presidente del CEADS.
- Presidente del Consejo de Administración de Junior Achievement.
- Miembro del Consejo Directivo de ACDE.
- Miembro del Consejo consultivo de CIPPEC.
- Miembro del Consejo asesor del Silver Economy Forum LATAM.
- Director de IDEA.

Por su parte, Giselle Malagrino, fue electa Presidenta de CAPE (Cámara de Agencias Privadas de Empleo) para el periodo 2025-2027

Alianzas con organismos de gobierno:

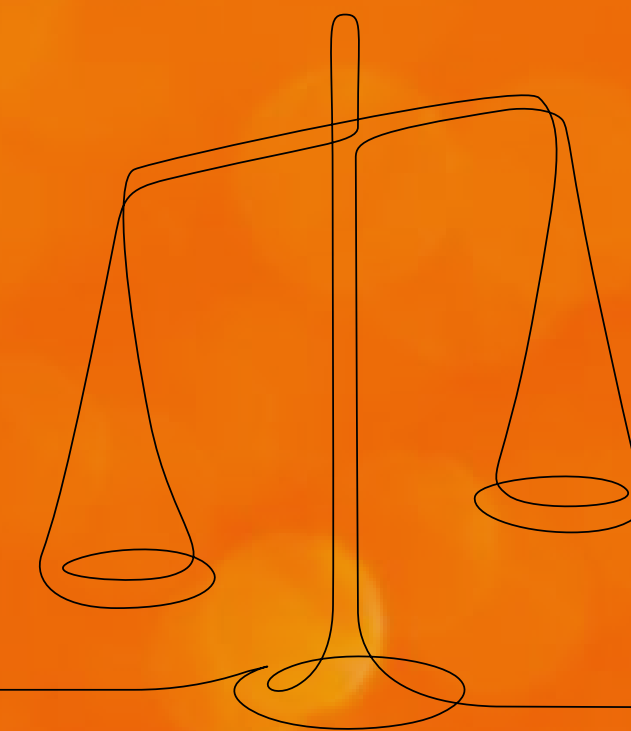
- ANDIS - Agencia Nacional de Discapacidad.
- BA Convive de la Dirección General de Convivencia en la Diversidad de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Derechos Humanos del GCBA.
- BA Discapacidad. Subsecretaría para la plena inclusión de las personas con discapacidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Dirección General de Discapacidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Dirección General de Empleo (BA Trabaja) que depende de la Secretaría de Trabajo y Empleo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Ministerio de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Ministerio de desarrollo humano y hábitat del GCBA. A través de los programas Red Impacto Social, Programa de Intermediación Laboral y Talleres de Orientación Laboral y el Programa de Economía Plateada.
- Municipalidad de Mar del Plata.
- PARES, Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo. GCBA, Secretaría de Integración Social y urbana.



Principios de Gobernanza

Comprometidos con liderar nuestro sector con los más altos estándares éticos.

ODS en los que impactamos



Gestionamos nuestra compañía bajo altos estándares éticos, convencidos de que la confianza, la transparencia y la responsabilidad son fundamentales para construir relaciones sólidas y sostenibles con nuestros grupos de interés.

Nos comprometemos a promover una conducta ética en todo nuestro sector y a lo largo de la cadena de valor, adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo.

- Fuimos reconocidos por **Ethisphere** como una de las *World's Most Ethical Companies* por decimosexta vez, distinción que destaca a organizaciones con los más altos estándares de ética e integridad.
- Recibimos la **Medalla de Oro de EcoVadis (Global Gold)**, posicionándonos dentro del 5% superior de las empresas evaluadas a nivel global y ampliamos la cobertura de evaluación a más de 25 países.
- Fuimos incluidos en el ranking *World's Most Sustainable Companies 2025* de **TIME Magazine**, que reconoce a las empresas líderes a nivel mundial en sostenibilidad y compromiso con la acción climática.

Nuestros principios de Gobernanza



Gobierno corporativo

Nuestro modelo de gobierno corporativo impulsa una gestión responsable, ética y transparente. Está integrado por un Comité de Dirección que se rige por la normativa vigente y los más altos estándares de integridad y responsabilidad, con foco en la sostenibilidad del negocio en el largo plazo y una perspectiva económica, ética, ambiental y social.

El Comité de Dirección sostiene un compromiso permanente con la transparencia y el diálogo con inversores, colaboradores, clientes, aliados estratégicos y organismos reguladores. Esta cercanía favorece la construcción de relaciones sólidas, la comprensión de expectativas y la anticipación de desafíos. A partir de una cultura organizacional basada en la confianza, el Comité promueve activamente los temas clave de la agenda ASG, orientando la toma de decisiones con una visión consciente y sostenible.

Como máximo órgano de gobierno desempeña un rol central en la supervisión de la eficacia de los procesos de la organización, velando por el cumplimiento de los objetivos estratégicos, las políticas internas y los lineamientos operativos. Esta función se lleva a cabo mediante la revisión periódica de informes de gestión, la aprobación de políticas y procesos relevantes, y el seguimiento de la implementación de acciones por parte del equipo ejecutivo.

Asimismo, el órgano de gobierno puede delegar la responsabilidad de realizar auditorías internas, con el objetivo de contar con una evaluación independiente sobre la eficiencia y efectividad de los procesos organizacionales, y asegurar la mejora continua de la gestión.

El Comité de Dirección está integrado de la siguiente manera²:



Luis Guastini
Director General y Presidente.



Marcelo Roitman
Experis Managing Director y Vicepresidente



Flavia Tschopp
Directora de Administración y Finanzas.



Gustavo Aguilera
Director de Talent Solutions y People & Culture.¹



Giselle Malagrino
Directora de Asuntos Institucionales.



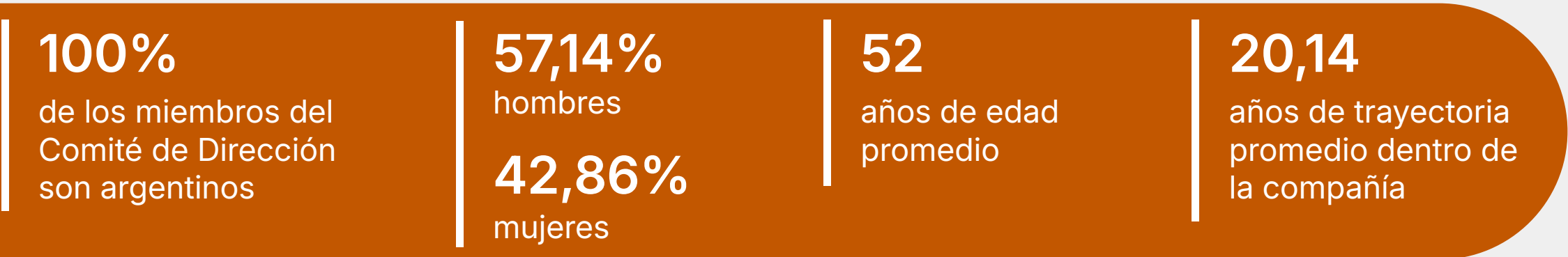
Walter Cuatto
Director Comercial.



Valeria Calónico
Directora de Operaciones.



Christian Dodero
Director de Red y Desarrollo de Canales de Negocios.



(1) Gustavo Aguilera integró el equipo directivo hasta octubre de 2025. Tras su salida, en el contexto de una reorganización regional, la posición no fue reemplazada localmente y las funciones vinculadas al área quedaron bajo un esquema de reporte a la Dirección General local y liderazgos regionales.
(2) Este dato corresponde a 7 miembros del Directorio, sin considerar la posición del Director de Talent Solutions y People & Culture, por lo mencionado en (1).

Comité de Dirección comprometido con una gestión ASG (Ambiente, Social y Gobernanza)



Nombramiento:

Son elegidos y nombrados por la Dirección General 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.



Capacitación:

Participan en congresos y encuentros empresariales compartiendo sus experiencias y la visión de la compañía en materia de derechos humanos, empleabilidad de grupos vulnerables, diversidad e inclusión, entre otras temáticas. Asimismo, reciben formación continua en aspectos relevantes para el negocio y adquieren nuevas herramientas técnicas, gerenciales y de liderazgo.



Control de la gestión:

Para monitorear el desempeño organizacional, se dispone de un tablero de control que integra indicadores clave tanto en materia ambiental como social. Este instrumento permite una gestión integral y orientada a resultados. Asimismo, de manera mensual, los gerentes de la compañía se reúnen para analizar temas estratégicos, revisar avances y participar activamente en la toma de decisiones que impulsan la mejora continua.



Evaluación:

Se realiza en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina, tanto a nivel local como regional y global. Se validan métricas trianuales que son validadas por la Dirección Regional de Latinoamérica y la Dirección Ejecutiva Global a través de la plataforma PowerUp. La Dirección General define metas alineadas con la estrategia regional, las cuales son revisadas en dos instancias anuales de *feedback*. Los resultados obtenidos en estos indicadores clave de desempeño (KPIs) determinan, en parte, la asignación del bono anual de nuestro Comité de Dirección.



Comité de Dirección comprometido con una gestión ASG (Ambiente, Social y Gobernanza)



Remuneración:

La política de remuneración del Comité de Dirección incluye un componente fijo y otro variable, esta última vinculada al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina. Este plan incorpora objetivos ASG vinculados al desempeño y la compensación de la alta dirección.

Cada director cuenta con un *Balance Score Card* (BSC) anual, alineado con el de su superior inmediato, que contempla KPIs financieros de la compañía y otros específicos de su gestión. El bono anual se define en función del resultado de ese BSC y del objetivo establecido para cada posición. El Director General tiene en su BSC un KPI individual denominado *Improve diversity on talent pipeline*, enfocado en la paridad de género en los planes de sucesión, que impacta directamente en el cálculo de su bono anual. Este indicador se reporta a nivel regional, lo que refuerza su seguimiento estratégico.

A nivel de los directores, los objetivos ASG también están presentes como parte de la evaluación de desempeño anual, particularmente en lo referido a la gestión de equipos diversos, el cumplimiento de políticas de ética y *compliance*, y el avance en iniciativas de sostenibilidad.

Además, continuamos desarrollando la aplicación del Climate Road Map, que incorpora indicadores ambientales que serán considerados en la evaluación de CEOs y líderes clave. Este representa un paso hacia una mayor integración de criterios ASG en los sistemas de gestión y compensación.



Frecuencia y temática de las reuniones:

Durante 2025, el Comité de Dirección mantuvo reuniones quincenales para dar seguimiento a los principales impactos, riesgos y oportunidades económicos, sociales y ambientales vinculados al negocio, así como a los asuntos estratégicos, regulatorios y de sostenibilidad más relevantes para la compañía.

Temas tratados:

- Análisis del contexto político, económico y social a nivel local, regional y global;
- Seguimiento de variables macroeconómicas y microeconómicas con impacto en el negocio, incluida la evolución salarial y el costo de vida;
- Cambios normativos relevantes para la operación, especialmente en materia laboral;
- Estrategia comercial general, evolución del negocio y resultados de indicadores clave, incluyendo NPS y encuestas de expectativa de empleo;
- Avances en innovación, digitalización y herramientas de gestión;
- Revisión de temas financieros, presupuestarios, administrativos y proyecciones;
- Asuntos societarios y de compliance;

- Temas de People & Culture, incluyendo clima, retención, cultura y cambios organizacionales;
- Evaluación de riesgos emergentes de naturaleza económica, regulatoria, tecnológica, reputacional y social;
- Asuntos vinculados a ética corporativa, reputación institucional, diversidad e inclusión y sostenibilidad de largo plazo;
- Análisis de doble materialidad y prioridades ASG; Intercambio con directivos regionales y globales en el marco de los 60 años de ManpowerGroup Argentina;
- Seguimiento de iniciativas estratégicas e institucionales, incluyendo el paper Argentina 2035, la agenda sectorial de CAPE y tendencias de sustentabilidad promovidas en espacios como CEADS.

Estas instancias aseguran que el máximo órgano ejecutivo de la compañía integre de manera sistemática los temas más relevantes para la sostenibilidad del negocio y la creación de valor de largo plazo.



Comité de Dirección comprometido con una gestión ASG (Ambiente, Social y Gobernanza)



Canales de comunicación entre el Comité de Dirección y los colaboradores:

Fomentamos distintos espacios de diálogo para compartir la estrategia y los resultados del negocio, fortaleciendo la comunicación interna y el trabajo colaborativo.

- **Conexión Latam:**

Encuentros trimestrales en donde los líderes regionales comparten logros e iniciativas con todos los colaboradores de la región, promoviendo un intercambio enriquecedor.

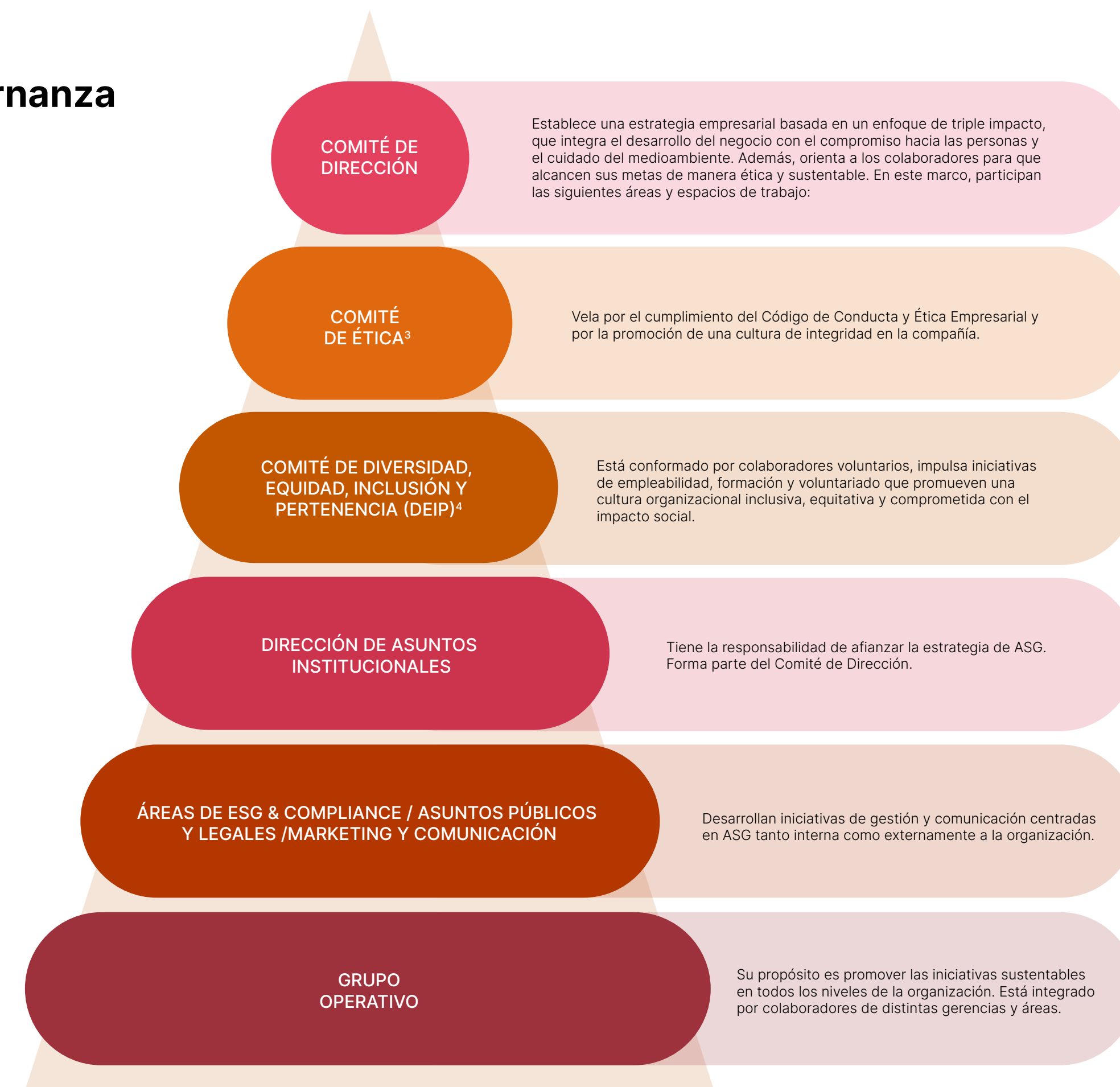
- **Junta de líderes Latam:**

Espacios mensuales liderados por nuestra presidente regional, Mónica Flores, donde se abordan la estrategia organizacional, herramientas de liderazgo y novedades relevantes.

- **Encuentros locales con líderes:**

Jornadas mensuales entre los líderes de Argentina y el Comité de Dirección para celebrar logros, revisar proyectos y estrategias en curso, y reconocer el desempeño destacado de los equipos.

Gobernanza ASG



(3) Para más información sobre este Comité, ver la sección Ética y Compliance de este mismo capítulo.

(4) Para más información sobre este Comité, ver el capítulo Diversidad e Inclusión.



Ética y Compliance



Nos enorgullece compartir un nuevo reconocimiento que reafirma nuestro compromiso con la integridad. En 2025, fuimos reconocidos por decimosexta vez como una de las "World's Most Ethical Companies" por Ethisphere, manteniéndonos como la única organización de nuestra industria en recibir este reconocimiento durante más de 15 años.

En esta edición, Ethisphere distinguió a 136 empresas de 19 países y 44 industrias. La evaluación se basa en el Ethics Quotient®, que analiza más de 240 indicadores vinculados con cultura ética, programas de ética y cumplimiento, gobernanza, impacto social y gestión de terceros, entre otros aspectos. La lista completa y la metodología están disponibles en el sitio de worldsmoethicalcompanies.com

Políticas de ética y anticorrupción

Código de Conducta y Ética Empresarial

Contamos con un Código de Conducta y Ética Empresarial que refleja los valores que nos representan y define el marco de comportamiento esperado para todas las personas que formamos parte de la compañía. Este documento guía nuestra forma de hacer negocios, asegurando que cada decisión esté alineada con las normas vigentes, la legislación aplicable y el respeto a los derechos humanos.

Durante 2025 continuamos implementando y consolidando nuestro Programa de Formación en Ética y Cumplimiento, manteniendo un esquema escalonado de cursos con plazos de cumplimiento definidos. Este enfoque facilita la gestión del aprendizaje y refuerza el compromiso con la formación continua en toda la organización.

Las actividades de formación incluyeron módulos obligatorios sobre Código de Conducta y Ética Empresarial, Anticorrupción y Soborno, Privacidad de Datos, Seguridad de la Información y Antiacoso y Discriminación. Asimismo, según el rol y las responsabilidades, se asignaron contenidos complementarios como Antimonopolio y Competencia, Uso de Información Privilegiada y Acción Afirmativa.

La formación se imparte a través del Business Ethics Learning Center y la aplicación ManpowerGroup Ethics Compass, lo que permite completar los cursos desde cualquier dispositivo y gestionar de manera autónoma el tiempo de aprendizaje.

Como parte del avance del programa, sostuvimos un esquema de comunicación interna con recordatorios de cumplimiento, seguimiento de asignaciones y monitoreo del estado de finalización por colaborador. Asimismo, mantenemos disponibles canales de consulta y reporte para aclaraciones sobre políticas y para la gestión de denuncias, reforzando nuestra cultura ética y el cumplimiento de estándares globales.

Para que todas las partes interesadas conozcan nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, el mismo se encuentra disponible y actualizado en los sitios web públicos de la compañía, así como en el portal de Ética y Compliance, y en el SharePoint local.

100%
del staff de Argentina capacitados.

329
personas realizaron las capacitaciones anuales.

1.119
acuerdos con proveedores que cuentan con cláusulas de derechos humanos.





Proceso y canales para consultas y denuncias

El área de Ética y Compliance es la responsable de gestionar las consultas y denuncias recibidas garantizando un tratamiento confidencial de los reportes, asegurando la privacidad de los denunciantes, así como la prohibición de represalias. Durante 2025, continuamos fortaleciendo este proceso a través de la recepción, análisis e investigación de las denuncias recibidas, asegurando un adecuado tratamiento. Cuando corresponde, los casos son elevados al Comité de Ética para su análisis y resolución, con la participación de las áreas pertinentes según la naturaleza del caso.

Contamos con múltiples canales de comunicación para la recepción de consultas y denuncias, incluyendo canales locales, el 0800 de denuncias disponible en Argentina, y los reportes globales que se reciben a través de la plataforma corporativa de ética.



Línea global ManpowerGroup
 Business Ethics Hotline: 0800-666-3591
 Teléfono del Compliance Officer:
 +54 11 5365 8500, interno 8677



Sitio web global:
 www.manpowergroup.ethicspoint.com
 Sitio web interno de la Argentina:
 etica.manpower.com.ar



E-mail del Comité de Ética:
 comitedeetica@manpower.com.ar
 E-mail del Compliance Officer:
 compliance@manpowergroup.com.ar



Aplicación Ethics Compass
 Smartphone App, disponible para
 bajar en IOS o Android



Comunicación abierta y permanente
 con Gerentes.

El proceso de gestión contempla un análisis preliminar, la definición de acciones y, cuando corresponde, la realización de investigaciones internas, garantizando imparcialidad, trazabilidad y consistencia en la resolución de los casos. A lo largo del año, recibimos y gestionamos 17 denuncias vinculadas al Código de Conducta y Ética Empresarial, todas fueron tratadas y resueltas, reforzando así el compromiso de ManpowerGroup Argentina con un entorno de trabajo seguro, ético y alineado con los valores corporativos.



Política Corporativa Global de Anticorrupción

Reafirmamos nuestro compromiso de actuar con honestidad, integridad, transparencia y responsabilidad en cada aspecto del negocio. Nuestra Política Global de Anticorrupción se actualiza de manera continua para asegurar su alineación con la normativa vigente y se encuentra disponible en el sitio web de Compliance para conocimiento de todos los colaboradores en Argentina. Esta política aplica de forma transversal a todo el personal, independientemente de su rol o ubicación, así como a terceros con quienes nos relacionamos: agentes, proveedores, clientes y socios estratégicos.

Aplicables a todas las actividades de la organización, esta política contempla entre otras cuestiones:

- Conductas esperadas por parte de los empleados y socios comerciales.
- Prohibición del soborno y la corrupción, así como los pagos facilitadores.
- Descripción de los recursos de la compañía que no pueden ser utilizados para contribuciones y actividades políticas.
- Factores a considerar en las contribuciones a organizaciones benéficas.
- Responsabilidad de mantener registros y libros fidedignos.

(5) Gustavo Aguilera integró el equipo directivo hasta octubre de 2025. Tras su salida, en el contexto de una reorganización regional, la posición no fue reemplazada localmente y las funciones vinculadas al área quedaron bajo un esquema de reporte a la Dirección General local y liderazgos regionales.



Comité de Ética local:

Tiene por función velar por el cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial y promover una conducta ética y responsable en la compañía. Trabaja de manera articulada con las áreas de Compliance y People & Culture para supervisar la aplicación de las políticas, impulsar la capacitación continua en ética e integridad, monitorear riesgos y dar seguimiento a consultas y denuncias, fortaleciendo la cultura de cumplimiento.

En los encuentros del Comité, también participa Gonzalo Santiago, nuestro ESG & Compliance Officer, quien lidera las investigaciones y administra los canales de denuncia.

Miembros del Comité:

- Luis Guastini**
 (Presidente y referente de ética para la Argentina)
- Gustavo Aguilera**
 (Director de Talent Solutions y People & Culture)⁵
- Giselle Malagrino**
 (Directora de Asuntos Institucionales)
- Marcelo Roitman**
 (Vicepresidente y Director de Experis Argentina)
- Gonzalo Ruiz Díaz**
 (Asesor Externo)





Compliance en ManpowerGroup

En ManpowerGroup Argentina, el área de Compliance opera de manera autónoma y complementaria al Programa Global de Compliance, con un rol central en la promoción de una cultura ética y el aseguramiento del cumplimiento normativo. A través de la administración y supervisión del Programa de Compliance y de la gestión del mapa de riesgos, impulsa acciones de prevención, detección y mitigación para reducir la exposición a sanciones, contingencias legales y potenciales impactos reputacionales.

Durante 2025, se priorizó la actualización, estandarización y ordenamiento de políticas y documentos de cumplimiento, incluyendo la unificación de formatos, control de versiones y centralización de la documentación vigente en los canales institucionales, como el repositorio de SharePoint y la web de Compliance. Asimismo, Compliance acompaña al negocio mediante acciones de comunicación, asesoramiento y capacitación sobre el Código de Conducta y Ética Empresarial, las obligaciones normativas y los principales riesgos asociados, a través de instancias recurrentes y formaciones específicas ante nuevas regulaciones, servicios o situaciones de riesgo.

La función de control se orienta a verificar el cumplimiento de normas y políticas en los distintos procesos del negocio, incluyendo actividades de mayor exposición y la gestión de riesgos asociados a terceros. Además, lidera investigaciones internas y gestiona expedientes vinculados a denuncias o incidentes, asegurando un tratamiento adecuado, consistente y alineado con los principios de confidencialidad, trazabilidad y no represalias.

Por último, Compliance acompaña la gestión del programa de privacidad de datos, brindando soporte en la implementación de políticas, la actualización de procesos y la gestión de incidentes, y participa activamente en espacios externos del sector, promoviendo el intercambio y la adopción de buenas prácticas que contribuyen a fortalecer la coherencia interna y resguardar la reputación de la compañía.

Capacitaciones sobre ética, políticas y procedimientos anticorrupción

Contamos con un plan de capacitación obligatorio para todos los colaboradores que garantiza una gestión ética fundamentada en el cumplimiento.

- Código de Conducta y Ética Empresarial.
- Protección de Datos, Privacidad y Seguridad de la Información.
- Certificación Antisoborno y Anticorrupción sobre tres convenciones internacionales antisoborno: la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), la Convención de la Unión Europea sobre la Lucha contra la Corrupción y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- Competencia Global: para todo el Comité de Dirección, gerentes, colaboradores de casa central con responsabilidad de tipo internacional o de una unidad de negocios, división y/o sucursal, y personal del área de ventas y de legales.

100% (331)

de nuestros colaboradores capacitados y comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

100% (8)

de los miembros del órgano de gobierno capacitados y comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

100% (1.119)

de los proveedores comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

100%

de las operaciones de ManpowerGroup evaluadas en relación con los riesgos vinculados a corrupción.



Cultura de cumplimiento

Contamos con dos plataformas web internas que funcionan como un espacio centralizado, accesible y práctico para la capacitación y consulta en temas de compliance.

Web Legales

- ▶ Permite consultar artículos actualizados por expertos legales con información útil para el desempeño laboral tanto para los equipos comerciales como operativos. Además, dispone de un buscador para consultar sobre convenios colectivos de trabajo.
- ▶ Brinda la opción de suscribirse a un *newsletter* interno.

Web Ética y Compliance

- ▶ Dispone información relativa a las políticas, principios y normativas vigentes. Mediante un blog, se abordan los temas relacionados.
- ▶ Constituye un canal más para presentar denuncias y consultas a nivel local y proporciona acceso a las líneas globales de denuncia.
- ▶ Ofrece la posibilidad de contactar directamente al Compliance Officer de Argentina a través de Whatsapp.

Giselle Malagrino, nuestra **Directora de Asuntos Institucionales**, integra el **Comité Ejecutivo del Instituto de Ética y Transparencia de la Cámara de Comercio de los EE.UU. en la Argentina (AmCham)**.

Gestión de riesgos

Desde el área de Compliance, impulsamos una gestión integral de riesgos, enfocada en la prevención, detección y reducción de posibles incumplimientos. Utilizamos herramientas y procedimientos que fortalecen la integridad y la eficacia de nuestras políticas corporativas.

Matriz de Riesgos Legales

Permite monitorear casos críticos vinculados a nuestros servicios, considerando variables como intensidad, recurrencia y medidas de mitigación. Durante 2025 actualizamos la Matriz de Autorizaciones, incorporando cambios en la segmentación de negocios, posiciones y aspectos operativos respecto de su versión anterior (2023). La nueva versión fue publicada en la Intranet y en la web de Legales, reforzando la claridad de responsabilidades y promoviendo procesos más ágiles, ordenados y consistentes. Asimismo, se definió un punto de contacto interno para consultas y seguimiento.

Auditorías Internas “Ad Hoc”

Realizamos evaluaciones específicas para prevenir riesgos y reducir impactos negativos. Estas auditorías se enfocan en:

- Negocios no tradicionales
- Actividades con alto nivel de riesgo
- Casos que requieren intervención específica
- Gestión de riesgos asociados a terceros
- Procesos asignados por la Dirección

Estas acciones fortalecen la prevención, detección y mitigación de riesgos de cumplimiento, minimizando impactos operativos, sancionatorios y reputacionales, y reforzando nuestro compromiso con una gestión ética y transparente del negocio.

63
assessments realizados durante 2025.

Política de Formalización de Relaciones Comerciales

En función del volumen de horas requeridas y del tipo de servicio prestado, se establecen los mecanismos de formalización aplicables a las distintas líneas de negocio de ManpowerGroup.

Comunicación e información sobre Estándares de Negocio

Continuamos comunicando y certificando los estándares de negocio complementarios al Código de Conducta y Ética Empresarial.

Gestión de riesgos laborales

Estos riesgos son gestionados y monitoreados teniendo en cuenta el nivel de conflictividad, el criterio de judicialidad y el nivel de efectividad en acuerdos prejudiciales. Durante 2025, se continuó con el seguimiento periódico de estos indicadores, utilizándolos como herramientas de gestión para detectar tendencias, priorizar acciones preventivas y evaluar resultados. Asimismo, se realizaron contrastes con referencias de mercado para contextualizar el desempeño y orientar oportunidades de mejora.

9,61%
de nivel de conflictividad ⁽⁶⁾.

18,62%
de nivel efectividad ⁽⁷⁾.

(6) Conflictividad: cantidad de conflictos por cada 1.000 asociados con liquidación.

(7) Efectividad: casos cerrados con acuerdo por sobre los casos iniciados.

Gestión de riesgos

Plan de Continuidad de Negocios

Durante 2025, la compañía avanzó en la actualización, comunicación y prueba del Plan de Continuidad del Negocio (BCP), con el objetivo de asegurar la continuidad de las operaciones críticas ante eventuales interrupciones, como desastres naturales, fallas tecnológicas o ciberataques. En el marco del proceso anual, se revisaron y actualizaron los procesos críticos, el análisis de impacto y riesgos, los planes de contingencia, las estrategias de recuperación y los equipos responsables, articulando con las distintas áreas para validar la información y realizar los ajustes necesarios.

Asimismo, se llevó a cabo la práctica anual del BCP, orientada a evaluar la capacidad de respuesta y la correcta activación del plan ante escenarios de interrupción total de servicios en sucursales o en Casa Central. El ejercicio incluyó un simulacro con colaboradores seleccionados, con instancias de comunicación y coordinación a través de canales definidos, como Microsoft Teams. Esta práctica permitió validar la continuidad operativa, identificar oportunidades de mejora y reforzar la preparación organizacional. También se habilitaron canales de consulta y soporte para acompañar el proceso.

Gestión de riesgos ambientales

Desde una perspectiva de sostenibilidad, analizamos los consumos de recursos (agua, energía, gases refrigerantes, residuos y combustibles asociados a viajes) y calculamos nuestra huella de carbono, con foco en la mejora continua. Asimismo, realizamos el seguimiento de estos indicadores para optimizar el uso de recursos y avanzar en el cumplimiento de nuestros objetivos de reducción..

Remediación de los impactos negativos

ManpowerGroup Argentina aborda la remediación de impactos negativos mediante un enfoque integral basado en su Código de Conducta y Ética Empresarial y políticas corporativas. Este proceso se implementa a través del Programa de Compliance, que incluye auditorías, monitoreo de riesgos y capacitaciones. Ante desvíos, se aplican medidas como ajustes en políticas, formación específica y acciones disciplinarias. Contamos con canales confidenciales de denuncia, evaluadas por el Comité de Ética, y supervisadas por el área de Ética y Compliance.

Privacidad de datos y prevención de fraude

En el marco del Programa de Compliance, contamos con una Política de Privacidad de Datos Personales y una Política sobre el Uso de los Recursos Informáticos, a través de las cuales implementamos acciones orientadas a reforzar la seguridad de la información. Estas iniciativas incluyen campañas de sensibilización y capacitación sobre protección de datos, privacidad y seguridad, así como la realización de ejercicios de phishing y la disponibilidad de un sistema de alertas para reportar posibles amenazas. Asimismo, disponemos de una Política de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información que establece el procedimiento de comunicación y escalamiento ante incidentes.

Las políticas y lineamientos asociados son comunicados de manera transversal a toda la organización a través de los canales institucionales, incluyendo las distintas plataformas internas y sitios web, promoviendo su correcta implementación y comprensión.

La **Política de Privacidad de Datos Personales** se encuentra alineada a la normativa local vigente en materia de tratamiento de datos y establece lineamientos para el manejo de la información de candidatos, asociados y empleados. Durante 2025, actualizamos los avisos de privacidad y las políticas de cookies en sitios web y aplicaciones locales, in-

corporando mejoras en materia de transparencia y gobernanza, incluyendo referencias a herramientas de inteligencia artificial y funcionalidades de suscripción, junto con el monitoreo y escaneo periódico para asegurar su correcto funcionamiento.

Por su parte, la **Política sobre el Uso de los Recursos Informáticos** define directrices para la supervisión y protección de los sistemas, con el objetivo de mitigar riesgos vinculados a fraudes, desfalcos, sabotajes, errores u omisiones, garantizando al mismo tiempo la disponibilidad operativa de los recursos tecnológicos.

En línea con estos lineamientos, durante 2025 reforzamos las acciones de concientización, capacitación y difusión en materia de seguridad, privacidad y protección de datos. Estas iniciativas incluyeron un webinar sobre uso seguro de inteligencia artificial, la participación en el Security & Privacy Townhall, encuentros periódicos del equipo de privacidad para la actualización de lineamientos y el intercambio de buenas prácticas, así como la continuidad de capacitaciones obligatorias para el personal, con certificaciones en Protección de Datos, Privacidad y Seguridad de la Información, y entrenamientos específicos en prevención de phishing.



Asimismo, contamos con un equipo profesional altamente capacitado integrado por Giselle Malagrino, como Data Protection Officer local, y Gonzalo Santiago, como Data Privacy Manager, quienes trabajan de manera articulada con las áreas de IT y Ciberseguridad. A su vez, participan en instancias de coordinación con el Data Protection Officer (DPO) Regional para LATAM, en línea con los estándares globales y el fortalecimiento continuo del programa de privacidad.

Durante 2025, se trabajó en coordinación con el equipo regional de Privacidad y Seguridad (Global Information Security & Privacy – GISP), participando en instancias periódicas de seguimiento y capacitación. Asimismo, se llevaron adelante proyectos orientados a fortalecer la gestión integral de la privacidad, incluyendo auditorías y revisiones del programa de Data Privacy, con resultados favorables que validaron la solidez del marco de gobernanza y la trazabilidad de los procesos.

En materia de gestión, se actualizó y mantuvo el ROPA (Registro de Actividades de Tratamiento) como herramienta clave para documentar el ciclo de vida de los datos personales —desde su recolección hasta su eliminación—, administrado a través de OneTrust para la gestión y monitoreo de privaci-

dad. A través de esta plataforma también se gestionaron los DSAR (solicitudes de titulares), asegurando trazabilidad, registro y cumplimiento de plazos.

En paralelo, se reforzaron los procesos internos en la agenda de retención y eliminación segura de datos personales, revisando criterios de conservación, plazos y mecanismos de borrado y depuración. Adicionalmente, se brindó soporte transversal a las áreas Legal y Comercial ante requerimientos de clientes, incluyendo auditorías, cuestionarios y procesos de due diligence, reforzando el seguimiento de compromisos y SLA asociados.

Por último, se sostuvo la gestión de incidentes y su escalamiento en coordinación con IT y Ciberseguridad, junto con el acompañamiento en la evaluación de terceros y proveedores, promoviendo un enfoque de criticidad, revisiones contractuales y controles de acceso basados en el principio de mínimo privilegio.

En línea con el fortalecimiento de los controles y la gestión segura de la información, durante 2025 avanzamos en la migración del sistema ERP Business Central a Oracle, con el objetivo de mejorar la trazabilidad de los procesos y reforzar los estándares de seguridad y prevención del fraude.

Cumplimiento del marco regulatorio

Desarrollamos nuestras actividades en estricto cumplimiento del marco legal vigente, asegurando la observancia de la normativa laboral, tributaria y de seguridad social en todas nuestras operaciones:

En relación con los servicios de provisión de personal eventual, estos son auditados por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano de la Nación. En cumplimiento del Decreto 1694/06, renovamos anualmente las garantías requeridas, las cuales respaldan el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, así como las vinculadas a las coberturas de seguros obligatorios, incluyendo ART y seguro de vida. Asimismo, la Dirección de Inspección Federal cuenta con facultades para supervisar el cumplimiento de la normativa vigente en las empresas de ManpowerGroup incluyendo auditorías específicas a la compañía Cotecsud.

Por otra parte, en nuestro sitio web de Compliance se encuentra disponible la Política de Formalización de Relaciones Comerciales, junto con otras políticas y procedimientos aplicables. En este marco, se realizan controles sistemáticos para la detección y gestión de posibles incumplimientos, complementados por instancias de control cruzado que fortalecen la integridad y consistencia de nuestros procesos.



Trabajo decente

Nos comprometemos con la promoción de entornos laborales que aseguren condiciones justas, productivas y alineadas con el respeto por los derechos humanos fundamentales. En este marco, manifestamos un rechazo firme a cualquier práctica que vulnere la dignidad de las personas, como el trabajo forzoso, infantil, la trata de personas, la coerción laboral, los salarios inferiores al mínimo legal o entornos de trabajo que comprometan la seguridad.

Trata de personas

- Sellamos nuestro compromiso con la adhesión a los Principios Éticos de Atenas, una iniciativa global que promueve la integridad, la transparencia y el respeto por los derechos humanos rechazando de forma absoluta la trata de personas en todos los ámbitos.
- Además, junto a Verité, organización especializada en derechos laborales, desarrollamos el marco ético que refuerza nuestro compromiso con la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas, especialmente en procesos de contratación de personas migrantes.

Promoción del empleo para personas con discapacidad

A través de nuestro programa “Oportunidades para todos” impulsamos la inclusión laboral tanto dentro de la organización como en la comunidad. Asimismo, participamos en BA Discapacidad (COPIDIS), organismo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que promueve los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. [Ver más](#)

Inclusión laboral

Fomentamos la inclusión laboral a través del desarrollo o participación de las siguientes iniciativas:

- **“Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”**, favorecemos la diversidad en el mundo del empleo. [Ver más](#)
- **Programa “Sello Impacto Social”**. [Ver más](#)
- **Fundación Grupo Educativo Guadalupe**, una organización comprometida con la educación y la inclusión de jóvenes en contextos vulnerables en la provincia de Buenos Aires. [Ver más](#)
- **ACNUR y ADRA** asistencia a personas migrantes y refugiadas a través de capacitaciones y orientación laboral.

- **Coca-Cola**. Generamos una nueva alianza con Coca Cola para colaborar con su programa ProgramON.
- **CIPPEC**. Nos aliamos con CIPPEC para dar capacitaciones en el Municipio 3 de Febrero.

Política de Derechos Humanos

Nos basamos en la Política Global de Derechos Humanos de ManpowerGroup para consolidar nuestro compromiso con la promoción de prácticas laborales éticas, que integran flexibilidad y condiciones de trabajo seguras. Fomentamos la inclusión de grupos vulnerables en el mercado formal, en línea con los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Política de Diversidad e Inclusión

Consolidamos nuestro enfoque en diversidad mediante la implementación de esta nueva Política que incorpora expresamente el principio de igualdad de género⁽⁸⁾.

(8) Para más información sobre esta Política, ver el capítulo Promoción de la agenda de género.

Políticas y principios

En ManpowerGroup, creemos en el poder del trabajo para transformar vidas. Nuestro compromiso es garantizar condiciones laborales dignas, justas y seguras, respetando los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y cumpliendo con todas las normativas aplicables.

Compromiso con los Derechos Laborales: implica garantizar que el empleo sea voluntario, sin restricciones indebidas para renunciar o cambiar de empleo.

Cero tolerancia al trabajo forzoso y la esclavitud moderna: Garantizamos empleo voluntario, condiciones laborales justas y prohibimos cualquier forma de coerción.

No discriminación ni acoso: Promovemos la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, género, edad, discapacidad u otras características protegidas.

Libertad de asociación y negociación colectiva: Respetamos el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente.

Protección infantil y de jóvenes trabajadores: No empleamos menores de la edad legal y promovemos formación segura para su desarrollo profesional.



Marcos Internacionales adoptados

Incluyen compromisos con los Derechos Humanos.



Principios Éticos de Atenas.



Líneas Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para Empresas Multinacionales.



Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.



Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Reforzamos nuestro compromiso con los derechos humanos a través de políticas claras, aplicables a empleados, directivos, socios comerciales, clientes y candidatos, que se comunican desde el primer día de ingreso. Promovemos una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad compartida, en la que los líderes impulsan su cumplimiento y se espera que todas las personas actúen con compromiso ético y reporten cualquier irregularidad.

Asimismo, realizamos evaluaciones de riesgo e impacto para fortalecer nuestras prácticas y prevenir posibles vulneraciones de derechos. Contamos con canales de denuncia confidenciales y una política de no represalias para quienes reporten de buena fe. Este enfoque guía nuestras operaciones a nivel global, promoviendo condiciones de trabajo dignas y equitativas, y consolidando un entorno laboral respetuoso y sostenible.

Políticas públicas

En ManpowerGroup Argentina promovemos alianzas público-privadas orientadas a potenciar el impacto social y la generación de empleo. A través del trabajo conjunto con organismos gubernamentales, cámaras y asociaciones, contribuimos al desarrollo de iniciativas y al fortalecimiento de políticas laborales.

Espacios de articulación público-privado

Participamos activamente en congresos y asociaciones empresariales, integrando espacios clave de diálogo en torno a sostenibilidad, ética y buenas prácticas. Estas instancias promueven la colaboración entre distintos sectores y consolidan nuestro rol en la construcción de un entorno empresarial más responsable. En este marco, formamos parte de espacios de articulación público-privada junto a las siguientes organizaciones:

- IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.
- CIPPEC - Centro de Implementación de Políticas Públicas para la equidad y el crecimiento.
- Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- ACC - Association of Corporate Counsel.
- PARES - Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo. GCBA.

- Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la Nación.
- Secretaría de Empleo de la Nación.
- Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba.
- Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación.
- CAPE - Cámara Argentina de Agencias Privadas de Empleo. A través de CAPE, también articulamos con:
 - Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado
 - Secretaría de Trabajo
 - Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores de la Nación
 - Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación
 - Cámara Argentina de Comercio
 - Unión Industrial Argentina
- AmCham - Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina
- GDFE - Grupo de Fundaciones y Empresas
- Foro Económico Mundial



Compromiso y reconocimiento de las partes interesadas

Estos reconocimientos nos inspiran a continuar trabajando por un mercado laboral más ético, inclusivo y sostenible.

18

reconocimientos destacando nuestra labor y compromisos tanto a nivel local como internacional.

ARGENTINA

ManpowerGroup Argentina recibió reconocimientos por su trabajo con la diversidad, la inclusión y la empleabilidad.



• **Programa Sello de Impacto Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires:** Por segundo año consecutivo, recibimos este reconocimiento que distingue a las organizaciones que generan impacto positivo y contribuyen al desarrollo económico y social a través de los programas de Potencial Humano. En 2025 fuimos reconocidos con:

- Subsello Compras: \$6.515.000,0 invertidos en compras a emprendimientos de la economía social.
- Subsello Empleo: 25 personas contratadas desde las Expo Empleo.
- Subsello Formación: 74,5 horas dedicadas a capacitaciones y mentorías.

• **Sello de Máxima Distinción de Impacto Social BA 2025.** Al haber recibido los tres sellos anteriores, y por segundo año consecutivo, el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires nos reconoció como una empresa destacada en la promoción de la diversidad y la equidad en el mercado laboral.



- **#RankingInfluence100 de la consultora #HORSE:** identifica cada año a las empresas y los CEOs más influyentes de la Argentina y es el primer ranking totalmente objetivo basado en big data. En ManpowerGroup Argentina obtuvimos el puesto 10° (puesto 14 en 2024). Nuestro director general Luis Guastini alcanzó el puesto 2°.



- **Programa Conectando Empresas con los ODS.** Participamos de la 10° edición del evento organizado por el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y EY, y recibimos una distinción por nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- **Ranking Mejores Empleadores de la Revista Apertura:** recibimos el puesto n°42 en la categoría de empresas que cuentan entre 200 y 1000 empleados (puesto 36° en 2024).

- **Reconocimiento en los Bumeran Awards 2025:** Manpower Argentina fue reconocida en la categoría "Imán de Talentos" en los Bumeran Awards 2025, una distinción que destaca a las empresas por su capacidad para atraer, seleccionar y potenciar talento. Este reconocimiento refleja el compromiso de la compañía con el desarrollo laboral, el bienestar de las personas, la inclusión y la construcción de una cultura en la que todos puedan crecer.



- **Certificación Impacto Silver – Sello Plateado, otorgada por Modo Silver:** con el acompañamiento del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, fuimos reconocidos por nuestras buenas prácticas orientadas a promover la inclusión intergeneracional, la empleabilidad y la participación de personas mayores, en el marco de la economía plateada.



Compromiso y reconocimiento de las partes interesadas

GLOBAL

PLANETA

- Los objetivos de reducción de emisión para 2030 se han validado por la Science Based Targets initiative (SBTi), como parte de la transición Net-Zero en 2045 o antes.
- MCSI ESG calificado como Lider BBB
- Obtuvimos la medalla de oro en la evaluación de EcoVadis 2025, situándonos en el 5% superior de todas las empresas calificadas del mundo.
- Incluidos en la lista TIME's como World's Most Sustainable Companies para 2025, en el puesto 232 de 500 empresas y 13° de nuestro sector.

PERSONAS Y PROSPERIDAD

- ManpowerGroup fue reconocida como *Best Place to Work for Disability Inclusion* en Estados Unidos por el **Disability Equality Index**, por noveno año consecutivo.
- Una de las Empresas más Éticas del Mundo por decimosexta vez, más que ninguna otra empresa del sector.
- Reconocimiento de Forbes en el ranking America's Best Temp Staffing Firms 2025
- 2025 Staffing 25 Latin America (SIA):** Fuimos incluidos en el ranking anual elaborado por Staffing Industry Analysts (SIA), que reconoce a los líderes que impulsan el desarrollo del sector en la región a través de la innovación, la incidencia en políticas públicas y el compromiso social y ambiental.

PRINCIPIOS DE GOBIERNO

- Talent Solutions fue reconocida como *Leader in RPO* en la evaluación *Everest Group PEAK Matrix® Assessment 2025*.
- Experis fue reconocida como *Leader* por Everest Group en la evaluación *U.S. IT Contingent Talent and Strategic Solutions PEAK Matrix® Assessment 2025*.
- Manpower fue reconocida como *Leader and Star Performer* en la evaluación *U.S. Contingent Talent and Strategic Solutions PEAK Matrix® Assessment 2025* de Everest Group.



Personas y Prosperidad

Crear oportunidades para todos



ODS en los que impactamos



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

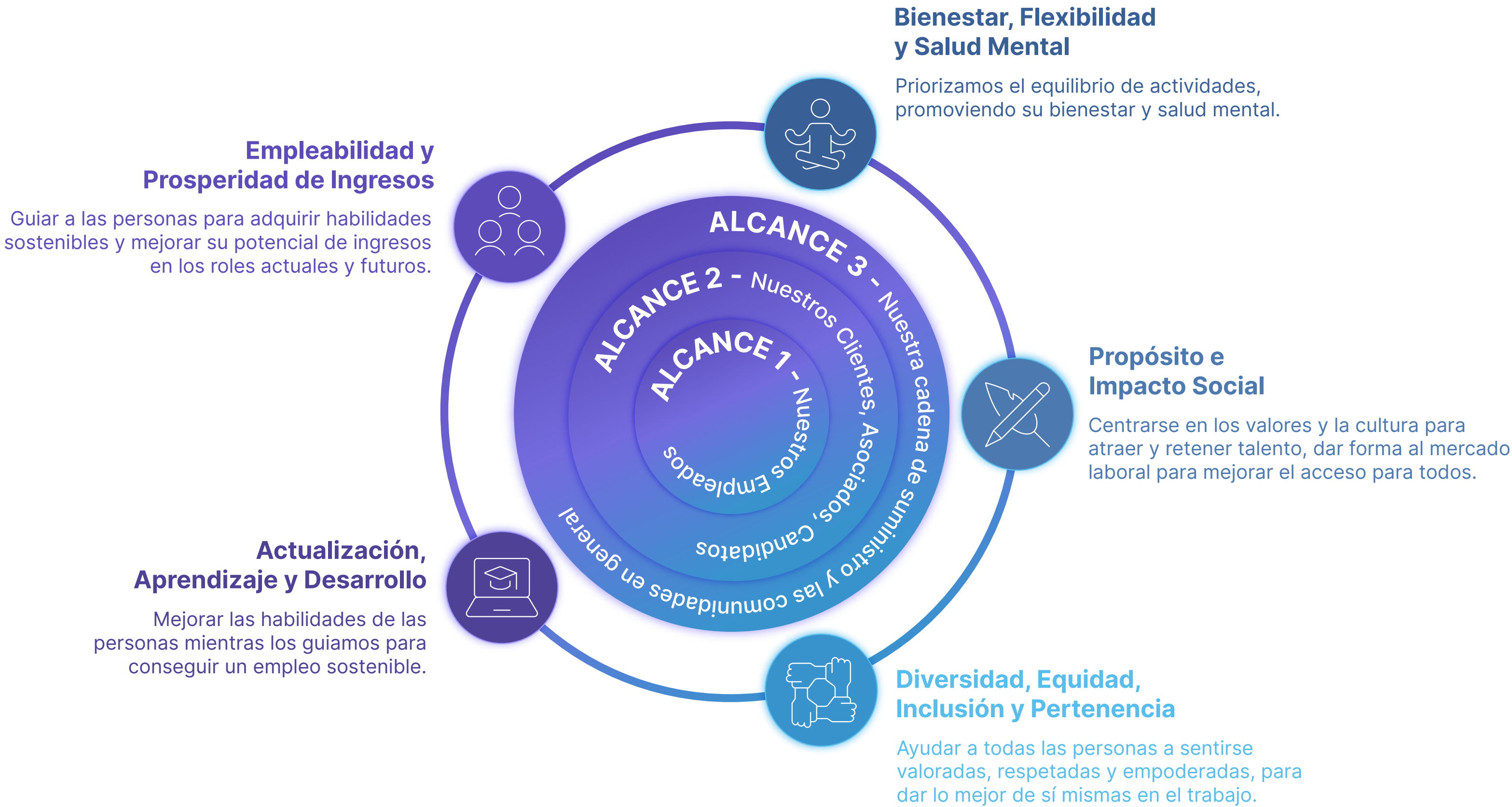
En ManpowerGroup creemos que el trabajo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo. Este propósito guía cada una de nuestras acciones y nos impulsa a promover un mundo laboral más inclusivo, flexible y centrado en las personas. Trabajamos para que cada individuo desarrolle su empleabilidad, se conecte con un propósito y logre un equilibrio entre su vida personal y profesional.

En un entorno en constante transformación, marcado por la aceleración tecnológica, la inteligencia artificial y nuevos modelos organizacionales, acompañamos a personas y organizaciones en su adaptación a las nuevas demandas del mercado. Esto implica construir culturas inclusivas, desarrollar talento a escala y preparar a la fuerza laboral para los desafíos del futuro.

Bajo este enfoque, y con el objetivo de medir nuestro progreso, adoptamos una perspectiva similar a la ambiental basada en la ciencia para medir las emisiones: alcance 1, dentro de nuestro control directo; alcance 2, dentro de nuestro control indirecto; y alcance 3; la cadena de suministro y las comunidades que nos rodean.

Nuestras iniciativas sobre Personas y Prosperidad

Creadores de talento a escala y trabajo significativo para todos:



Diversidad e inclusión

ODS en los que impactamos



En ManpowerGroup Argentina promovemos una cultura diversa e inclusiva, donde cada persona pueda desarrollar su potencial sin barreras. Nuestra estrategia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) refleja nuestros valores y propósito, y refuerza nuestro compromiso de contribuir a un mercado laboral más equitativo y sostenible, donde las personas siempre estén en el centro.

Creemos que la diversidad impulsa la innovación, mejora los entornos de trabajo y fortalece el talento y la sostenibilidad organizacional.

Diversidad e inclusión en números

7

programas de diversidad e inclusión

136

personas de nuestros programas consiguieron empleo en 2025

2.849

desde que comenzamos con Construyendo Puentes en 2008

9.596

jóvenes participaron de "Juntos por los Jóvenes" durante 2025

\$ 6.023.842,16

invertidos en horas de voluntariado en 2025

1.411

personas con discapacidad lograron empleo desde 2004

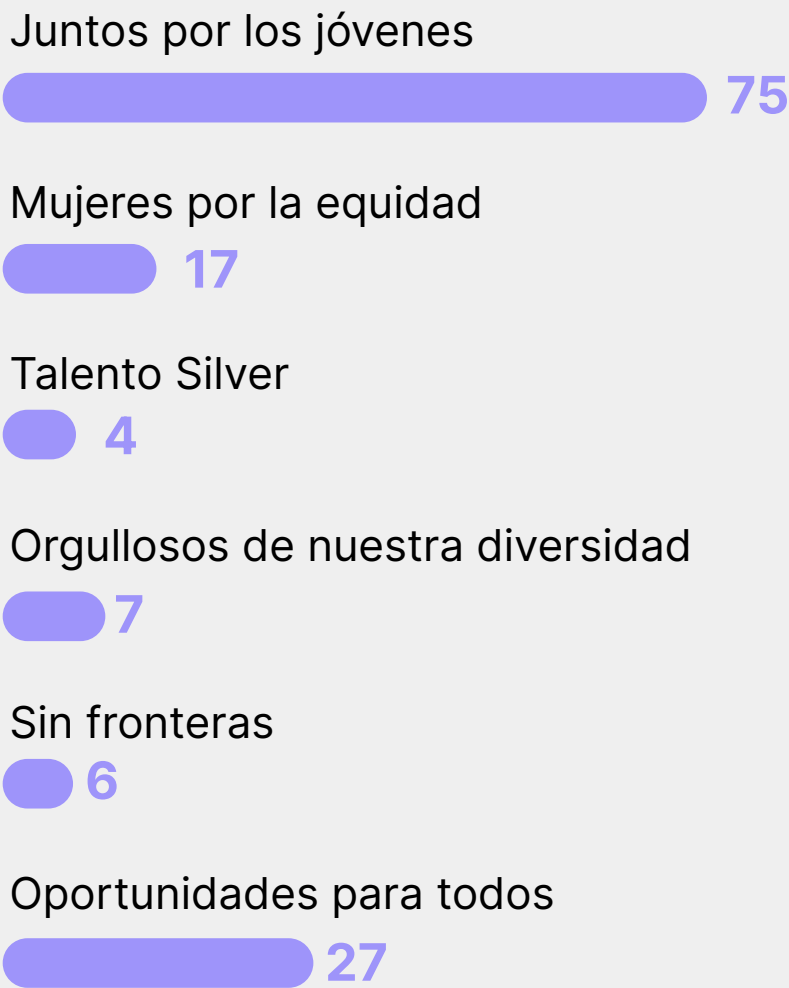
1.145

refugiados participaron en nuestras iniciativas desde 2007

+ 9.000

personas asesoradas a través de nuestra participación en Expo Empleos de CABA, dos de ellas exclusivamente para personas con discapacidad

Cantidad de personas que consiguieron un empleo por programa en 2025:



Creación de Comité VIBE:
 Bienestar, Diversidad e Inclusión

El Comité VIBE de ManpowerGroup LATAM es una iniciativa regional y estratégica orientada a fortalecer una cultura organizacional basada en el bienestar, la diversidad, la equidad y la inclusión. Se trata de un espacio colaborativo liderado por voluntarios que diseñan e implementan acciones para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, promoviendo su felicidad, productividad y sentido de pertenencia.

Implementación y gobernanza

El comité opera mediante una metodología estructurada que incluye:

- Reuniones bimensuales y sesiones extraordinarias para planificación.
- Subcomités especializados en logística, comunicación, impacto social y evaluación.
- Participación voluntaria de colaboradores de múltiples países de LATAM.

Este modelo fomenta la co-creación, la adaptabilidad regional y la mejora continua a partir del *feedback* de los empleados.

Estructura del Comité

El comité se estructura en dos capítulos principales:

BIENESTAR ⁽¹⁾

Objetivos:

- Promover el bienestar integral de los empleados, abordando los 9 enfoques de bienestar.
- Fomentar un ambiente laboral positivo y saludable, impulsando una cultura organizacional basada en el equilibrio trabajo-vida, la inclusión y el sentido de comunidad.
- Fortalecer el compromiso y la productividad de los empleados, ofreciendo recursos, actividades y beneficios que contribuyan a su satisfacción y desarrollo en ManpowerGroup.
- Crear convenios y alianzas para acceder a servicios y formación para los empleados.

(1) Se detalla más profundamente en la subsección "Desarrollo de colaboradores"

DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) ⁽²⁾

Objetivos:

- Promover una cultura de diversidad, equidad e inclusión basada en el respeto.
- Fortalecer el engagement y sentido de pertenencia de todos y todas en ManpowerGroup.
- Compartir buenas prácticas con los países de la región LATAM en temas de Diversidad, equidad e inclusión.
- Generar espacios de aprendizaje donde se refuercen conceptos de DEI.

(2) Se detalla más profundamente en la subsección "Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia."

Durante 2025 implementamos la Política de Diversidad e Inclusión de ManpowerGroup LATAM con el objetivo de fortalecer una cultura basada en el respeto, la equidad y la igualdad de oportunidades. A través de esta iniciativa promovemos espacios de trabajo inclusivos, libres de discriminación y enfocados en valorar el talento y las competencias de cada persona.

El Comité VIBE es el responsable de comunicar la información de esta Política, así como de fomentar e impulsar una cultura incluyente y diversa y las acciones que ésta promueve.



Mensaje de los Líderes



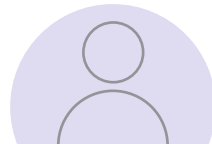
Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Desde hace seis años, contamos en Argentina con un Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP), conformado por colaboradores voluntarios que impulsan entornos inclusivos y equitativos. Organizados en 5 comisiones temáticas, promueven iniciativas alineadas con nuestros valores, consolidando un espacio activo de transformación cultural y participación colectiva.

El objetivo del Comité es impulsar acciones concretas para promover la inclusión y la diversidad, fortaleciendo la empleabilidad, la formación y el voluntariado. A través de la articulación con organizaciones, empresas y organismos públicos, desarrolla iniciativas que amplían oportunidades y generan impacto social, en coordinación con distintas áreas de la compañía. Asimismo, diseña e implementa programas, monitorea sus resultados y promueve una cultura organizacional basada en la equidad, la inclusión y el compromiso social.

Objetivos de cada Comisión



Comunicación

Asegurar una comunicación abierta, transparente, alineada al propósito y los valores DEIP de ManpowerGroup tanto interna como externamente.



Comunidad y Voluntariado

Forjar alianzas y cultivar un espacio donde el respeto mutuo y los valores corporativos impulsen nuestro éxito colectivo y nos acerquen a un mundo más inclusivo y comprensivo.



Formación y Aprendizaje

Fortalecer la capacitación y formación continua de nuestros colaboradores en temas de diversidad, equidad e inclusión.



Consultoría en Diversidad

Posicionar a nuestra compañía como referente en DEIP, compartiendo nuestra experiencia y aprendizaje con otras organizaciones.



Cultura e inclusión laboral

Crear y mantener un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso para todos los colaboradores.

Miembros del Comité de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIP)

Gonzalo Santiago

Presidente

María Belén De Mendonça

Comisión Comunicación

Carolina Schmidt

Comisión Formación y Aprendizaje

Alejandra González

Comisión Comunidad y Voluntariado

Verónica Gallardo

Comisión Cultura e Inclusión Laboral

Soledad Méndez

Comisión Relacionamento con Clientes y Diversidad



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Formación y capacitación:
sensibilización y desarrollo
de talento

Desarrollamos iniciativas de formación y capacitación de nuestra cultura organizacional que permiten orientar una mirada diversa e inclusiva en los procesos de selección y gestión del talento.

Entre las acciones más relevantes se incluyen:

Capacitaciones internas

Desarrollamos módulos sobre diversidad sexual, procesos de selección inclusivos, prevención de violencia laboral y herramientas para la inclusión de personas con discapacidad.

Fortalecimiento del voluntariado corporativo

A través del programa Entrelazados, incrementamos las horas de voluntariado, con un enfoque en orientación laboral y acompañamiento a grupos vulnerables.

Mentorías y entrenamiento en habilidades para sectores vulnerables

En el marco de la Escuela de Formación Laboral, brindamos capacitaciones específicas en técnicas de búsqueda de empleo, armado de CV, entrevistas laborales y uso de herramientas digitales para la empleabilidad.

Certificación en Diversidad e Inclusión (DEIP)

Continuamos impulsando la Certificación en Diversidad e Inclusión (DEIP) junto a la región LATAM, una iniciativa iniciada en 2022 que promueve los conceptos fundamentales de Diversidad e Inclusión. Esta formación es clave para continuar fortaleciendo nuestra cultura interna y el valor que brindamos a nuestros clientes. Se dicta a través de la plataforma PowerYou y es de carácter obligatorio para todas las personas que se incorporan a la compañía.

55

colaboradores
nuevos certificados
en 2025

Los módulos de aprendizaje son los siguientes:

- Introducción a la diversidad
- Liderazgo inclusivo y neuroliderazgo
- Comunicación inclusiva
- Diversidad sexual
- Equidad de género y nuevas masculinidades
- Discapacidad
- Procesos de selección inclusivos
- Consultoría en Diversidad



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Construyendo Puentes. Hacia un Mundo Laboral Más Inclusivo

-  **58** empresas serán reconocidas en 2026 como Socias en la Inclusión por su labor en diversidad en 2025
-  **136** personas obtuvieron un empleo en 2025 (2.849 desde que comenzamos con la iniciativa en 2008)
-  **90** ejecutivos de empresas cliente fueron capacitados en diversidad e inclusión
-  **12** talleres de concientización y capacitación en temáticas DEIP
-  **15.277** personas impactadas por nuestros programas, talleres y webinars
-  **100%** de nuestros reclutadores en Argentina tienen certificación DEIP

“Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo” es una iniciativa a través de la cual invitamos a nuestros clientes a construir organizaciones más diversas e inclusivas a través de dos propuestas fundamentales:

1

En el proceso de selección los invitamos a evaluar cuál es el mejor candidato para un puesto no sólo por perfil, sino valorando la posibilidad de comprometerse activamente promoviendo la inclusión y la diversidad en su empresa; dando una oportunidad a personas en desventaja que en procesos habituales de selección de recursos humanos no suelen ser consideradas. Para ello les ofrecemos candidatos de nuestros programas de diversidad e inclusión.

En 2025 generamos oportunidades laborales para 136 personas de nuestros programas de diversidad e inclusión lo que les permitió ampliar su experiencia laboral y fortalecer su perfil profesional.

2

Servicio de Consultoría en Diversidad e Inclusión: Asesoramos a las empresas en la construcción de modelos de gestión más flexibles y abiertos, que integren a las personas desde el valor único de su individualidad. Nuestro conocimiento y experiencia en esta agenda y la trayectoria en el desarrollo de iniciativas de inclusión con impacto social constituyen una ventaja competitiva que nos permite acompañar a empresas de diversos tamaños e industrias en todo el país.

➤ [Ver más sobre esta iniciativa.](#)



Capacitación sobre liderazgos inclusivos, en el marco del servicio de Consultoría en Diversidad e inclusión para clientes.

Los programas que constituyen la iniciativa Construyendo Puentes son:



Entrelazados, comprometidos con la diversidad y el trabajo

Voluntariado corporativo, base para la gestión de nuestros programas de inclusión.

El voluntariado corporativo permite que nuestros colaboradores se involucren activamente con diversas realidades sociales, aportando su tiempo, experiencia y redes de contactos para mejorar la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad. Junto con organizaciones sociales, participan en la formación y mentoría sobre el mercado laboral y las demandas existentes además de colaborar con los contenidos formativos.

\$ 6.023.842,16
invertidos en horas de voluntariado

21%
de los colaboradores involucrados

465 horas
de voluntariado

31
voluntarios capacitados

70
voluntarios activos

15.277
participantes en actividades de formación laboral



Historias de Impacto: Voluntariado en Acción

En 2025 se avanzó en la visibilización del programa de voluntariado mediante la difusión de testimonios y relatos de experiencias compartidas en el marco de diversas convocatorias, como los Premios Fundación Flor, el Sello Impacto Social del GCBA y la Dirección de Economía Plateada del GCBA.

En este contexto, los líderes de los comités participaron activamente brindando testimonios sobre el propósito y el impacto de las iniciativas. Asimismo, se difundieron experiencias vinculadas a distintos programas y acciones desarrolladas en áreas como empleabilidad, diversidad, mentorías y formación.

Estas intervenciones contribuyeron a fortalecer la comunicación del voluntariado, incrementar la visibilidad de las acciones realizadas y promover el compromiso de nuevos participantes.

Escuela de Formación Laboral

Nuestra Escuela de Formación Laboral fue creada para capacitar a los participantes de los programas DEIP, brindándoles orientación profesional y herramientas clave para mejorar su empleabilidad. Los talleres están a cargo de colaboradores voluntarios especializados en distintas áreas del mercado laboral y procesos de selección.

Durante 2025, se revisaron y actualizaron los contenidos de la Escuela, 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 Mendoza realizaron el Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de la Universidad Austral; Alejandra González 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.

En 2025 actualizamos 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.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



Oportunidades para todos

Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.

El objetivo de este programa es formar y acompañar a las personas con discapacidad para que puedan integrarse al mercado laboral, y, al mismo tiempo, brindar asesoramiento a las empresas para promover la inclusión en sus equipos de trabajo.

A lo largo del año, realizamos acciones de orientación laboral, capacitación y fortalecimiento de habilidades para la búsqueda de empleo. En este marco, impulsamos talleres, participación en ferias laborales, simulacros de entrevistas y espacios de formación orientados a acompañar la inserción y el desarrollo laboral de personas con discapacidad.

“Queremos Conocerte”: impulsando oportunidades de empleo inclusivas

“Queremos Conocerte” es una iniciativa del Comité DEIP orientada a conocer en mayor profundidad a personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de empleo. En diciembre de 2025, en el marco de la Semana de la Discapacidad, se llevó a cabo una nueva edición de la iniciativa, a través de la apertura de un período de entrevistas especialmente dirigido a este colectivo. En esta ocasión, las entrevistas se realizaron de manera virtual, lo que permitió ampliar el alcance de la propuesta e incluir perfiles de distintas localidades del país, así como de CABA y AMBA que presentaban dificultades de tiempo o acceso para participar de forma presencial.

Como resultado, se entrevistó a 39 personas. La iniciativa generó un espacio específico de escucha, acercamiento y evaluación de perfiles, fortaleciendo el compromiso de la compañía con la promoción de oportunidades de empleo más inclusivas.

En el marco del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, impulsamos acciones de concientización e inclusión laboral. Destacamos la generación y difusión de contenidos junto a AmCham sobre hipocausia, la participación en Expo Empleo Disca-

padidad, la inauguración de un centro laboral para personas con discapacidad del GCBA y entrevistas virtuales de “Queremos Conocerte”, fortaleciendo alianzas y oportunidades inclusivas sostenibles.

8 talleres y actividades

para personas con discapacidad en 2025

122 participantes

capacitados en 2025

37 horas

de voluntariado

225 personas

con discapacidad ingresaron a ManpowerGroup desde 2004⁽³⁾

1.411 personas

con discapacidad obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde 2024

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

Personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup por tipo de discapacidad en 2025: 27



● Intelectual: 4 ● Motriz: 1 ● Auditiva: 22

Alianzas con las que promovemos Oportunidades para Todos

Gobierno

- BA Discapacidad (COPIDIS) – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
- BA Discapacidad (GCBA) – Red de Acción por la Discapacidad

Organizaciones sociales

- Ampliando Voces – Empresas Solidarias del Consejo Profesional de Ciencias Económicas
- Fundación CASACUSIA





✓ Juntos por los jóvenes

Formación para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos

A través de este programa acompañamos a jóvenes de entre 18 y 30 años en situación de vulnerabilidad en sus primeros pasos hacia la inserción laboral formal. Con el apoyo de colaboradores voluntarios y organizaciones aliadas, les brindamos herramientas para enfrentar el proceso de búsqueda de empleo: cómo postularse, presentar su CV, desenvolverse en entrevistas y desarrollar habilidades clave para acceder al mundo laboral.

75 jóvenes

accedieron a un empleo a través de este programa en 2025

45 actividades

actividades de formación laboral

9.596 jóvenes

participantes en el año y **34.640** desde que inició el programa

325 jóvenes

entrevistados en 2025 en nuestras oficinas

154

voluntarios⁴

352 horas

de voluntariado

13 provincias

involucradas

30 escuelas

y **12 organizaciones** sociales involucradas

4. 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.

Junior Achievement Argentina, una alianza que potencia la empleabilidad.

649 jóvenes alcanzados.

Programas en los que participamos:

Programa "Planifica tu futuro": programa educativo diseñado para apoyar a jóvenes entre 16 y 25 años a descubrir sus intereses, talentos y oportunidades, para que puedan diseñar un proyecto de vida alineado con sus aspiraciones y el mercado laboral actual. El programa, que se desarrolla 100% online en modalidad autogestionada en el Campus virtual de Junior Achievement a través de 6 módulos, se ofreció entre julio y agosto de 2025 a distintas escuelas y logró capacitar a 567 estudiantes participantes con una tasa de egreso de 77%.

Programa "Camino al Empleo": iniciativa impulsada junto a **Arcos Dorados**, orientada a favorecer la integración al mercado laboral formal de jóvenes de 18 a 25 años en situación de vulnerabilidad en la Ciudad de Buenos Aires. La propuesta se desarrolló de manera presencial en los barrios **Rodrigo Bueno** y **Playón de Charcarita**, e incluyó talleres y materiales impresos enfocados en habilidades de empleabilidad y orientación personalizada. A través de nuestro apoyo en la difusión de la iniciativa, contribuimos a ampliar el alcance del programa y a acercar nuevas oportunidades de formación e inserción laboral a jóvenes con mayores barreras de acceso al empleo.

Socios Junior Achievement: busca acercar a los estudiantes del último año del secundario al mundo laboral para fortalecer su camino vocacional a través de una experiencia práctica que se complementa con una orientación laboral. Recibimos en nuestra casa central a **32 estudiantes** quienes conocieron el funcionamiento de diferentes áreas de interés y recibieron orientación por parte de 15 voluntarios de distintas áreas. Asimismo, Luis Guastini participó brindando un espacio de preguntas y respuestas en su rol de CEO y se desarrolló una instancia posterior de entrevistas virtuales, en la que participaron 50 estudiantes, ampliando el alcance de la iniciativa y brindando una nueva oportunidad de acercamiento a experiencias concretas de selección y orientación laboral.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Otras acciones:

En el marco de las Actividades de Aproximación al mundo del trabajo y a los estudios superiores — ACAP—, impulsadas por el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, recibimos a estudiantes del Colegio Misericordia en una jornada de acercamiento al mundo laboral. Esta experiencia permitió a 14 jóvenes estudiantes conocer de manera directa dinámicas, roles y desafíos del ámbito profesional, en un espacio de intercambio con las áreas de Recursos Humanos, Comercial, Marketing y Legales.

De esta manera reforzamos nuestro compromiso con la empleabilidad joven y con la articulación entre el sistema educativo, el sector público y el mundo del trabajo, acercando experiencias significativas para orientar a las nuevas generaciones en la construcción de su futuro profesional.

Alianzas que promueven la empleabilidad para jóvenes

Gobierno

- Red de Empresas de Impacto Social del GCBA
- Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral del GCBA (CeDEL). Barrio Mugica
- Secretaría de Empleo del GCBA

- Municipalidad de San Isidro
- Ministerio de Desarrollo económico de GCBA. (Emprendedores)
- Ministerio de Educación del GCBA

Organizaciones Sociales

- Fundación Cimientos
- Fundación Pescar
- Fundación Pléroma (Programa Empujar)
- Fundación Forge
- Junior Achievement
- Fundación Grupo Educativo María de Guadalupe
- CIPPEC

Sector Privado

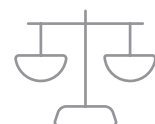
- Coca-Cola - NUEVO



Nueva alianza con CIPPEC

Como piloto del programa Generación Trabajo, orientado a promover la capacitación laboral y la inserción de jóvenes en el mundo del trabajo, se desarrolló una iniciativa junto a CIPPEC y el Municipio de Tres de Febrero. La propuesta estuvo enfocada en fortalecer herramientas clave para la empleabilidad de jóvenes, a partir de un abordaje articulado entre distintos actores.

En este marco, se llevaron adelante 6 encuentros de formación, en los que participaron más de 90 personas. Los espacios estuvieron centrados en el desarrollo de habilidades socio-laborales y en la realización de talleres de entrevistas laborales, con el objetivo de brindar herramientas concretas para mejorar las oportunidades de inserción en el empleo.





Sin fronteras

Orientación laboral a personas refugiadas y migrantes en Argentina

Acompañamos a personas refugiadas y migrantes en su proceso de adaptación e inserción laboral, brindándoles orientación, formación y acceso a entrevistas para fortalecer su perfil profesional. Además, los incorporamos a nuestra base de datos para futuras oportunidades de empleo.

En 2025, mantuvimos reuniones de trabajo con ACNUR orientadas a explorar oportunidades de articulación para promover la inclusión laboral de personas refugiadas y migrantes. En ese marco, se compartió información e intercambiaron perspectivas sobre la participación de población extranjera en el mercado laboral, se analizaron posibles accio-

nes de empleabilidad y vinculación con empresas, y se evaluaron alternativas de colaboración para dar mayor visibilidad a esta agenda, en diálogo con la iniciativa Talento sin Fronteras, orientada a promover la inclusión laboral de personas refugiadas y migrantes en Argentina.

Asimismo, desarrollamos un taller junto a ADRA y una instancia de entrevistas, que permitieron generar un primer acercamiento concreto en materia de empleabilidad. Estas acciones constituyeron un avance inicial en esta línea de trabajo y sentaron bases para continuar profundizándola durante 2026.

- Taller de armado de CV, marca personal y entrevista laboral con ACNUR, ADRA y MIRERE. Participaron 26 personas. Formato virtual.
- Taller de Entrevistas simuladas, en formato virtual y presencial con ACNUR, ADRA y MIRERE.

130 personas

refugiadas participaron de actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo en 2025

51 refugiados o migrantes

entrevistados en 2025

1.145 participantes

de las actividades desde 2007

Alianzas que permiten integrar a refugiados y migrantes

- ACNUR - Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados
- ADRA - Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales



Talento Silver

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

En un mercado laboral diverso y con escasez de talentos, acompañar la reinserción de personas mayores de 45 años es clave para promover la inclusión y potenciar su empleabilidad.

Contamos con un programa integral de capacitación orientado a mejorar su búsqueda laboral y facilitar la reinserción en el mercado. Los temas incluyen armado de CV, entrevistas, ventas, habilidades interpersonales, gestión administrativa y manejo del tiempo.

Dialogando BA con personas +50.

En Fundación Navarro Viola, nuestro Director de People & Culture y Talent Solutions, Gustavo Raúl



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Aguilera, fue panelista y moderador de mesas de trabajo en un espacio de escucha activa y coconstrucción de estrategias para integrar el talento silver. Participaron 50 personas.

Talleres de orientación laboral +50

Llevamos adelante en nuestras oficinas dos talleres de orientación laboral para personas mayores de 50 años, con la participación de 30 personas en cada encuentro. La iniciativa estuvo orientada a fortalecer la empleabilidad de este grupo etario y acompañar activamente su búsqueda de trabajo, abordando temas como reconocimiento de habilidades, armado de CV, organización de la búsqueda laboral y uso de plataformas digitales.

En ManpowerGroup Argentina fuimos distinguidos con la Certificación Impacto Silver – Sello Plateado, otorgada por Modo Silver con el acompañamiento del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, por nuestro compromiso con la diversidad generacional, la inclusión intergeneracional y el desarrollo de la economía plateada. Este reconocimiento destaca nuestras acciones y políticas orientadas a promover la empleabilidad y la participación de las personas mayores, consolidando nuestro rol como referentes en la construcción de un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

6 actividades

de reinserción laboral realizadas

110 personas

+45 años participantes

110 personas

+45 años entrevistados

12

voluntarios

75 horas

de voluntariado

Alianzas que promueven la inserción de personas +45

- Diagonal
- SilverTech
- Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral del GCBA (CeDEL). Barrio Mugica
- Municipalidad de Mar del Plata
- Modo Silver
- Dirección de Economía Plateada del GCBA



Con las mujeres, por la equidad

Promoción de la mujer en el mundo del trabajo.

Trabajamos para reducir la brecha de género y construir un mercado laboral más equitativo, donde las mujeres accedan a las mismas oportunidades de desarrollo y participación.



Alineados al ODS N°5, promovemos la igualdad de género y el empoderamiento femenino junto a aliados del sector público, privado y social.

Desarrollamos talleres y charlas sobre liderazgo femenino y entornos familiarmente responsables, y generamos oportunidades laborales para mujeres en situación de vulnerabilidad, incluidas víctimas de violencia o con antecedentes de privación de la libertad.

1.082 mujeres

participaron de actividades de orientación laboral en 2025

29

voluntarios

184 horas

de voluntariado

13 actividades

de orientación laboral

3.172 participantes

en las actividades desde 2007

Alianzas que promueven la equidad de género:

- Club IFREI (Centro ConFyE-IAE)
- PARES, Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral del GCBA



Ver más sobre esta iniciativa.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



Orgullosos de nuestra diversidad

Promoción del respeto e inclusión de la diversidad sexual en el ámbito laboral.

Promovemos un entorno laboral donde cada persona pueda desarrollarse con autenticidad, en un marco de respeto mutuo y valoración de las diferencias. Ofrecemos programas de sensibilización y formación en diversidad sexual, e impulsamos la inclusión laboral de personas de la comunidad LGBTQ+, contribuyendo así a una cultura organizacional más justa e inclusiva.

1

capacitaciones sobre diversidad sexual

35

participantes

7 personas

de la comunidad LGBTQ+ consiguieron trabajo gracias al programa

32 horas

de voluntariado

5 voluntarios

involucrados



Formación en Diversidad, Convivencia y Derechos Humanos

A lo largo de 2025, participamos de los encuentros de la Dirección General de Derechos Humanos del GCBA:

1. Programa sociolaboral “Transformá tu Futuro”, donde recibimos un reconocimiento de Empresa.
2. BA Convive Experiencias que transforman.
3. Encuentro de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos 2025, un espacio para reflexionar sobre inclusión laboral y derechos del colectivo LGBTQ+.

Alianzas que potencian la diversidad:

- Pride Connection Argentina.
- Impacto Digital (Contrata Trans)
- Dirección General de Derechos Humanos del GCBA



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Promoción de la agenda de género

ODS en los que impactamos



Promovemos activamente la equidad de género y la participación de las mujeres en el mercado laboral, tanto entre nuestros colaboradores y clientes como en la comunidad. Para ello, articulamos acciones junto a organismos públicos, organizaciones sociales, entidades internacionales y otras empresas, en línea con el ODS N°5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

Además, en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial incluimos una sección específica en la que mencionamos la prevención del acoso y la violencia laboral.

42,86%

mujeres en el Comité de Dirección

42,19%

mujeres en puestos de Liderazgo

55,29%

mujeres colaboradoras en la compañía

Durante 2025, consolidamos nuestro enfoque de diversidad mediante la implementación de una **Política de Diversidad e Inclusión a nivel LATAM** que incorpora expresamente el principio de igualdad de género. Esta Política promueve un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación, acoso y violencia por motivos de género, y asegura igualdad de oportunidades en reclutamiento, contratación, compensación, ascensos y desarrollo. Asimismo, establece la prohibición de prácticas sexistas o excluyentes en la gestión de personas, reforzando una cultura organizacional basada en la equidad y el reconocimiento del talento sin sesgos de género.

Programa "Con las mujeres, por la equidad"



Desde 2008 impulsamos este programa con el objetivo de promover la inclusión de mujeres en el ámbito laboral, a través del trabajo conjunto con organismos públicos, organizaciones sociales, entidades internacionales y otras empresas.

En 2025, en ManpowerGroup Argentina dimos continuidad a las acciones de empleabilidad en el Barrio Mugica mediante una agenda sostenida de talleres y espacios prácticos de formación laboral. En este marco, llevamos adelante 13 encuentros, en donde realizamos actividades de armado de CV,

búsqueda de empleo, simulacros de entrevistas y capacitación en ventas y atención al cliente, con el objetivo de fortalecer competencias clave para la inserción laboral. La participación fue mayoritariamente de mujeres, lo que dio especial relevancia al acompañamiento de trayectorias laborales femeninas en contextos de vulnerabilidad. La continuidad de estas acciones permitió consolidar un espacio de entrenamiento e intercambio orientado a mejorar la preparación de las personas participantes frente a oportunidades concretas de empleo.

Con estas iniciativas logramos consolidar nuestro compromiso con la equidad de género y la creación de oportunidades para reducir las brechas en el acceso al empleo.

[Ver más sobre esta iniciativa.](#)

Igualdad de género y desarrollo de talento



Programa de mentoreo y sponsoreo de mujeres LATAM

Este programa está dirigido a colaboradoras de toda la región, y surge a partir de necesidades identificadas por ellas en distintos espacios de diálogo. Su objetivo es acompañarlas a lo largo de todas las etapas de su desarrollo profesional dentro de la compañía, brindándoles herramientas de empoderamiento para superar sesgos y barreras de género, y así promover una mayor equidad al momento de proyectar sus carreras.

Durante 2025, en primer lugar, llevamos adelante el programa "Retomamos" que concluyó el Programa de mentoreo y sponsoreo de mujeres de 2024, en donde hubo 10 participantes de Argentina que ar-

maron su propio plan de desarrollo de carrera. Este encuentro tuvo el objetivo de generar un espacio de reconexión y reflexión colectiva, donde las mujeres puedan poner en común los aprendizajes y experiencias adquiridos durante el último año en el marco del programa.

Se buscó co-construir nuevas herramientas, ideas y compromisos para que sigan fortaleciendo el desarrollo profesional. El programa contó con 3 encuentros de 1,30 horas, donde se trabajó mediante dinámicas prácticas distintas temáticas: realizaron un *vision board* sobre sus expectativas y una mesa de trabajo colaborativa para construir la comunidad de mujeres LATAM.

A continuación del cierre del año anterior, desarrollamos una nueva versión del programa para este año. Participaron alrededor de 200 mujeres de toda la región, y aproximadamente 15 mujeres de Argentina, donde trabajaron en conjunto para desarrollar sus skills en temáticas vinculadas a barreras de género y liderazgo femenino.

Adicionalmente a estos encuentros, las mujeres tuvieron acceso a una plataforma de capacitación en habilidades de comunicación, empoderamiento y desarrollo personal y profesional llamada Calificadas.

Plan de detección de talentos y de sucesión con foco en paridad de género

A través de esta iniciativa, identificamos personas con potencial para asumir roles de liderazgo en la organización. Su desarrollo contempla factores como la experiencia, la formación y la exposición de cada perfil, con especial foco en garantizar la equidad de género en todos los procesos.

Para el seguimiento de los planes de sucesión, el Director General tiene un KPI individual, como objetivo para la determinación de su bono, denominado *Improve diversity on talent pipeline*, enfocado en la paridad de género.

Resultados 2025

63%

de mujeres dentro del plan de sucesión de directores

50%

de quienes reportan a la Dirección General fueron mujeres

Programa de maternidad

Brindamos acompañamiento a colaboradoras que han sido madres o desean serlo. Desde el embarazo hasta su regreso al trabajo, ofrecemos asesoramiento en la gestión de trámites administrativos y en la organización de la delegación de tareas dentro de sus equipos. Al reincorporarse, impulsamos un retorno gradual que favorezca el equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, en nuestra sede central contamos con un lactario que acompaña este proceso.

1 empleada

participantes del programa en 2025

Felicitación y asesoramiento

Buscamos acompañar a las futuras madres, brindándoles orientación sobre los pasos a seguir en cada etapa. Al momento de la confirmación del embarazo, coordinamos una reunión virtual en la que se presentan en detalle los aspectos y alcances del programa.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Programa de maternidad

Planificación de la licencia

Definimos las acciones que permitan una transición organizada, de modo que la futura madre pueda iniciar su licencia con tranquilidad. Al mismo tiempo, procuramos brindar al equipo el apoyo necesario para gestionar su ausencia durante ese período. Asimismo, esta etapa busca asegurar que el equipo esté preparado ante una eventual licencia anticipada.

Comunicación

Con acuerdo previo de la colaboradora embarazada, compartimos con el equipo la noticia para celebrar este momento en conjunto y brindarle su acompañamiento.

Envío de ajuar

Acompañamos a la reciente madre con el envío de una gift card y un seguimiento cercano de su líder y el equipo de People & Culture, brindando apoyo en lo que necesite.

Contacto Líder / Colaboradora

Nos contactamos nuevamente con la colaboradora para confirmar si hará uso del cuarto mes de licencia que brindamos como beneficio o si elegirá tomar una excedencia. Además, aprovechamos esta instancia para actualizarla sobre las novedades que se hayan producido en la empresa, el área y el equipo durante su ausencia, de cara a su regreso.

Contacto de People & Culture con el Líder

En esta instancia, definimos las tareas que asumirá la colaboradora al reincorporarse y conversamos sobre el contacto mantenido con ella, junto con las necesidades del área y del equipo de trabajo.

Además, contamos con políticas vigentes que contribuyen a la igualdad de género al favorecer la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y reducir barreras que, en la práctica, suelen impactar en mayor medida sobre las mujeres. Esto se refleja tanto en la **Política de Diversidad e Inclusión de LATAM**, como en la **Política de Flexibilidad “Manpower Con Vos”**, que incorpora beneficios y modalidades de trabajo orientados a acompañar las responsabilidades familiares y de cuidado de manera más equitativa. Estos son:

- Extensión de licencias y beneficios para madres y padres
- Reducción temporaria de jornada para madres y padres luego del nacimiento
- Flexibilidad para actos escolares, adaptación escolar y cuidado de familiares enfermos
- Home office y horario flexible

Espacios para la promoción de la igualdad de género

En ManpowerGroup Argentina creemos que el trabajo conjunto con otras organizaciones es clave para ampliar nuestro impacto y contribuir a una sociedad más justa. A través de alianzas estratégicas, promovemos la igualdad de género y de oportunidades Estas alianzas son:

- **Club IFREI del Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School:** participamos activamente desde hace 15 años en estos encuentros que abordan estos temas.



5
IGUALDAD DE GÉNERO

Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estos lineamientos buscan contribuir al ODS 5, a través de la promoción de la participación femenina y la igualdad de oportunidades de liderazgo para las mujeres.

- **Foro Económico Mundial.** Desde hace más de 10 años somos aliados estratégicos del Foro Económico Mundial, liderando espacios de debate en torno a brecha de género y liderazgo.
- **PARES, Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo, GCBA, Secretaría de Integración Social y urbana.** Red enfocada en la inclusión, la autonomía económica de las mujeres y la reducción de brechas de género. Fomenta la colaboración para crear entornos de trabajo equitativos y diversos.



Mensaje de los Líderes



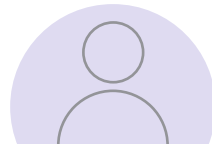
Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Desarrollo de colaboradores

ODS en los que impactamos



Impulsamos activamente el desarrollo del mercado laboral argentino, promoviendo el empleo y vinculando a las empresas con talento calificado. Estamos convencidos de que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de transformar el mundo, y que las personas, con su talento y creatividad, son el eje central de lo que hacemos y socios clave en nuestro crecimiento.

Fortalecemos nuestro compromiso con el talento mediante el acompañamiento a lo largo de todas las etapas de su desarrollo. A través de entornos de trabajo saludables e inclusivos y basados en el respeto por los derechos humanos, impulsamos su crecimiento profesional con acciones de formación y el fortalecimiento de competencias requeridas, para que cada persona logre alcanzar su máximo potencial.

331 colaboradores

conforman nuestro equipo en Argentina

Diálogo

Somos conscientes de que mantener una comunicación fluida y dinámica con nuestros equipos es fundamental para lograr los objetivos que nos proponemos. Escuchar la voz de los colaboradores es una prioridad. Por ello, disponemos de una variedad de canales para mantener un diálogo permanente.

Medios de comunicación interna



Encuesta de clima

La herramienta *Amplify Your Voice* implementada el año anterior, se realiza cada dos años. Por lo tanto, este año se llevó adelante la Encuesta de Compromiso con foco en Bienestar para aquellos colaboradores con más de 3 meses en la empresa. Entre sus preguntas, hay dos que dan como resultado el indicador de compromiso (*engagement*).

Focus Group

Organizamos 12 focus groups presenciales y virtuales con la participación de 100 colaboradores. A través de la dinámica "La ruta del cambio" identificamos situaciones cotidianas que influyen en el clima laboral y, en una segunda instancia, generamos propuestas de mejora a partir de los principales desafíos detectados. Además, implementamos la propuesta "Boxes", orientada a reflexionar sobre cómo cada persona contribuye al clima de trabajo.

Resultados de la encuesta de Compromiso con foco en Bienestar:

88%

de participación de colaboradores.

75%

porcentaje de satisfacción.

75%

índice de compromiso



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

DIÁLOGO
Medios de Comunicación interna

REPORTE ASG DE MANPOWERGROUP ARGENTINA 2025

**Viva Engage**

Red social de Office donde compartimos novedades, campañas, ingresos, promociones, premios, reconocimientos y eventos corporativos, entre otros. Los colaboradores pueden publicar y comentar contenidos vinculados al ámbito laboral y a las iniciativas que impulsa la compañía.

**Sistema digital "tu recibo"**

Permite a los colaboradores revisar y gestionar su documentación.

**Conexión Latam**

Encuentros trimestrales con líderes regionales donde se comparten logros e iniciativas. Estos espacios promueven el intercambio, fortalecen la colaboración y el trabajo en equipo.

**Encuentros con Directores** NUEVO

Llevamos adelante 15 encuentros liderado por un director en cada uno, junto con la Gerencia de P&C, en los que participaron 130 colaboradores, con el objetivo de conocer las necesidades de los equipos y nutrirnos con sus propuestas de mejora.

**Encuentros locales con líderes**

Jornadas que se realizan con el Comité de Dirección los dos primeros meses de cada trimestre, para compartir los resultados del mes anterior, casos de éxito, bajadas corporativas, actualizaciones del negocio o mercado y otra información relevante.

**Encuentros locales trimestrales con colaboradores**

Espacio de escucha e intercambio entre todos los colaboradores donde el Comité de Dirección comparte los resultados del trimestre y otras novedades, además de bajar la estrategia.

**Intranet P&C** NUEVO

Lanzamos este canal que cuenta con información relevante para todos los colaboradores, como, por ejemplo, el organigrama, accesos directos a herramientas de uso frecuente, guías de uso, búsquedas internas, descripciones de puestos, entre otros.

**Newsletter semanal**

Comunicamos novedades como lanzamientos, iniciativas de People & Culture, cumpleaños, reconocimientos, entre otros.

**Teams**

Es nuestra plataforma para reuniones, chat interno y trabajo colaborativo. Contamos con canales de difusión para líderes, colaboradores y Casa Central, donde compartimos novedades diarias como eventos, actividades, lanzamientos y fechas clave. En 2025, unificamos en Teams a las distintas herramientas de comunicación anteriores (por ejemplo, Whatsapp).

**Advocacy**

esta plataforma permite a algunos colaboradores compartir contenido validado para ser publicado por los colaboradores en LinkedIn, Twitter, Facebook y mail.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Capacitación y desarrollo de colaboradores

El desarrollo del talento y la formación son parte central de nuestra propuesta de valor para los colaboradores. A través de distintas iniciativas, acompañamos su crecimiento profesional de acuerdo con su rol y perfil, fortaleciendo sus habilidades y preparándolos para los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo.

CAPACITACIÓN

3.332 horas totales de capacitación a colaboradores

10,07 horas promedio de capacitación por colaborador

Programa de Sponsoreo y Mentoreo de Mujeres LATAM, en el que brindamos herramientas de empoderamiento a las mujeres. Participaron 200 mujeres de toda la región y 15 de Argentina.

Para más información click aquí

Percipio

Nuestra plataforma de aprendizaje en la que todos los colaboradores fijos de la compañía pueden acceder libremente a contenidos sobre habilidades blandas, metodologías ágiles, inteligencia artificial, tecnología, entre otros temas. Este año, se presentó el programa global de entrenamiento

en habilidades comerciales Licence to sell, que se desarrollará durante el 2026. El programa consta de 5 módulos de e-learning y sesiones de coaching con líderes. Adicionalmente, de forma local, realizamos un kick off presencial y un encuentro comercial mensual donde se abordaron las temáticas propuestas por el programa vinculadas con las prácticas locales y las particularidades de nuestro mercado y nuestros clientes.

Formación en lengua inglesa

Participaron del programa directores, gerentes y mandos medios o colaboradores que requieran el idioma con frecuencia por su rol. Ofrecimos 2.176 horas de capacitación en clases individuales o grupales para mejorar las comunicaciones con equipos globales.

Capacitaciones en diversidad

Realizamos 12 capacitaciones sobre tipos de discapacidad y reclutamiento y selección en discapacidad, orientado a reclutadores, en las que participaron más de 40 personas.

- Certificación en Diversidad e Inclusión: capacitamos a todos los nuevos colaboradores que ingresan a la compañía en distintos módulos relacionados a esta temática.
- Para más información click aquí.

Otras capacitaciones:

Realizamos capacitaciones de inducción, LinkedIn en acción, puesta de objetivos y feedback y comunicación efectiva para equipos y líderes.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

DESARROLLO

Durante 2025 completamos el mapeo de desempeño y potencial de los colaboradores que no habían sido evaluados previamente, exceptuando a quienes aún no contaban con 6 meses de antigüedad. El proceso comienza con la evaluación de los líderes directos, continúa con instancias de calibración por Dirección y finaliza con la revisión del Comité de Dirección sobre los cuadrantes superiores de la matriz 9BOX ⁽¹⁾.

Asimismo, llevamos adelante el *Talent Review*, donde el Comité de Dirección reevalúa, con evidencia actual, a colaboradores previamente analizados. Estos procesos son clave para la construcción de cuadros de sucesión, identificando a quienes presentan alto desempeño y potencial como posibles futuros líderes.

Como herramienta para realizar las evaluaciones, en determinadas ocasiones utilizamos la evaluación 360 para directores y gerentes con equipos a cargo, en donde cada líder se evalúa a sí mismo, además de contar con evaluaciones realizadas por los equipos que le reportan, sus pares y su líder superior. La evaluación 360 está basada en los estándares corporativos, y tiene los ejes de *accountability*, desarrollo colaborativo, diversidad e inclusión, pensamiento de negocio, toma de decisiones y transformación.

(1) La matriz 9BOX cruza desempeño y potencial, permitiendo visualizar el posicionamiento actual del talento y su proyección

Programa Gestión del Desempeño MARS

Este año modificamos nuestro programa anterior, y lanzamos el piloto de MARS (ManpowerGroup Appraisal and Review System) para evaluar a todos los empleados (excepto para el Directorio), que cuenta con una plataforma estandarizada a nivel regional. En este piloto capacitamos sobre el uso de la nueva plataforma, la puesta de KPIs y objetivos vinculados a nuestros estándares de negocio y las 3 E: Experiencia, Exposición y Educación. Durante el próximo año, estaremos llevando adelante el primer programa anual, contando también con la evaluación y feedback por parte de los líderes en dos instancias (mitad de año y cierre de año), en los objetivos cualitativos y cuantitativos de sus equipos a cargo.

83,99 % de empleados evaluados en su desempeño

Reconocimientos



Power Awards. "Doing well by doing good"

Este premio es entregado por la compañía a nivel global, para reconocer las operaciones que promuevan la mejora de objetivos económicos y estratégicos. En 2025, se resaltaron y premiaron los siguientes proyectos:

- > Categoría Eficiencia: Implementación del equipo operativo 24x7 para brindar soporte a clientes con requerimientos fuera del horario estándar.
- > Categoría Most Outstanding Performance: Gerencia Regional Santa Fe. Mayor crecimiento del GP y GP% vs año anterior.

> Premio al Mérito y la Contribución Excepcional
Este premio anual es otorgado a aquellos colaboradores destacados por cada dirección que merecen un reconocimiento por un desarrollo de excelencia sostenido en el tiempo, por la participación en algún proyecto de alto impacto o su aporte extraordinario en resultados o eficiencia. El premio consiste en un reconocimiento económico que se paga por única vez.

31 colaboradores reconocidos

25 premiados en la categoría Mérito

6 premiados en la categoría Contribución Excepcional

Plan integral de conciliación
ManpowerGroup con vos:
Integrando tu vida

Desde hace más de 15 años contamos con este Plan, desarrollado por nuestro Comité de Conciliación, que estructura nuestra propuesta de valor para los colaboradores en tres pilares. Anualmente revisamos y actualizamos la oferta para alinearla con las expectativas y necesidades de nuestro equipo.

El programa y sus novedades se comunican de manera periódica por varios de nuestros canales. Realizamos campañas comunicando los nuevos beneficios por varios de estos medios, como es el caso de la semana de la conciliación de la vida laboral y familiar donde se recordaron los beneficios de conciliación y flexibilidad.



Celebración



- Regalo de bienvenida al ingresar a la compañía.
- Celebraciones lúdicas de fechas especiales: Día de la madre/Día del padre/Día de la primavera/Halloween/Navidad/Fiesta de Fin de Año.
- Reconocimiento a la trayectoria laboral a partir de los cinco años de antigüedad.
- Obsequios en fechas especiales: comienzo del ciclo escolar, nacimientos, matrimonios y graduaciones.
- Entrega de kits universitarios para quienes se encuentren cursando carreras de grado/ posgrados.
- Celebración de fin de año para los colaboradores.
- Celebración “Nuestros hijos e hijas con ManpowerGroup”: una semana con diferentes propuestas de juegos en familia y almuerzo en casa central. Además, realizamos una salida grupal al teatro. En el interior, desarrollamos actividades similares en sucursales y organizamos una salida al cine.

+150 invitados

a nuestra celebración “Nuestros hijos e hijas con ManpowerGroup”

60 kits

universitarios entregados

Salud y bienestar



- Prepaga para grupo familiar directo.
- Charlas mensuales de salud y bienestar con profesionales.
- Beneficios de gimnasios y actividades recreativas.
- Promoción de prácticas psicoemocionales y físicas para el bienestar general.
- Plataformas de Descuentos para compras de productos del hogar – Club de Beneficios y Arcor en Casa.
- Reintegro por mayores gastos de teletrabajo.
- Reintegro de gastos por cuidado de niños/as menores de 4 años a nivel nacional.
- **Descuentos especiales en seguros de caución para alquiler de viviendas. NUEVO**
- **Descuentos especiales en seguros de vehículos. NUEVO**

Flexibilidad



- Día libre por cumpleaños.
- Horario laboral flexible.
- Medio día flexible.
- Días flex por actos escolares por cada hijo.
- Semana flexible por adaptación escolar.
- Políticas de adecuación laboral para cuidados de familiares enfermos.

- Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización.
- Licencia por maternidad extendida optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días).
- Licencia por paternidad extendida (30 días).
- Licencia por adopción (45 días).
- Licencia por hijo prematuro o con discapacidad (45 días).
- Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad.
- Días de vacaciones sin contar feriados.
- Días Off para colaboradores.

241

medio día flexibles solicitados

80,66% de empleados

solicitaron medios día flexibles / off

173 colaboradores

hicieron uso de días off

1 mujer y 4 hombres

participaron del programa “Acompañamiento de madres y padres que se reincorporan al trabajo”



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Salud y seguridad

Promovemos el cuidado de la salud y la seguridad de nuestros colaboradores a través de distintas iniciativas orientadas a la concientización, prevención y bienestar integral. En este marco, contamos con beneficios incluidos en el **Plan Integral de Conciliación ManpowerGroup**. Asimismo, realizamos simulacros de evacuación en nuestra casa central para fortalecer la preparación ante situaciones de emergencia y contamos con un Manual de Normas Básicas de Seguridad e Higiene para personal administrativo.

La calidad de los servicios de salud y seguridad en el trabajo se garantizan de acuerdo con los siguientes puntos:

- Cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud, higiene y seguridad, y los requerimientos de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- Realización de exámenes médicos preocupacionales y psicotécnicos al ingreso.
- Cobertura prepaga para todos los colaboradores/as y su grupo familiar directo: planes exclusivos de Swiss Medical.

- Charlas y talleres informativos de prevención sobre temáticas de bienestar, salud y seguridad en el trabajo.
- Acompañamiento del área de P&C en la gestión de licencias, consultas, derivaciones y necesidades vinculadas a la salud laboral.
- Comunicaciones internas a través de nuestros canales con recomendaciones y buenas prácticas.

Comité Regional de Bienestar Laboral LATAM

Espacio regional orientado a promover el bienestar integral, la prevención, la concientización y el intercambio de buenas prácticas en entornos de trabajo saludables y seguros. Sus responsabilidades incluyen acompañar y coordinar iniciativas de bienestar, identificar oportunidades de mejora y promover lineamientos regionales en la materia.



Comité VIBE

En 2025 fusionamos los Comités de Diversidad e Inclusión de LATAM y el Comité de Salud y Seguridad LATAM. Cuenta con el capítulo Bienestar, conformado por representantes voluntarios de los diferentes países de la región. A través de reuniones bimestrales y extraordinarias, se realizan acciones para promover el bienestar, fomentar un ambiente laboral positivo y saludable, fortalecer el compromiso y la productividad y crear convenios y alianzas. Las acciones se refuerzan con el seguimiento y medición del impacto a través de distintos KPIs claves.

Acciones

Mes de la salud y seguridad

En julio realizamos charlas sobre cultura de autocuidado y corresponsabilidad, recomendaciones para potenciar el espacio de trabajo, cuidar la salud y fortalecer la productividad desde el hogar, salud visual y auditiva en el trabajo, y nutrición para el bienestar físico, mental y laboral.

Mes de la salud mental

En agosto realizamos distintas charlas y talleres sobre gestión de las emociones, entrenamiento mental, manejo del estrés y pausa activa emocional.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Empleo para candidatos y asociados

ODS en los que impactamos



Ecosistema de diálogo con candidatos y asociados

Reafirmamos nuestro compromiso con una comunicación clara, accesible y constante con nuestros candidatos y asociados. Mantuvimos y fortalecimos los canales existentes, promoviendo una relación cercana, basada en la escucha activa y la transparencia.

26.544⁽¹⁾ asociados
al 31 de diciembre 2025

31.000 puestos
cubiertos por asociados.

(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

Chatbot de WhatsApp

Canal abierto desde donde nuestra comunidad puede conocer las búsquedas laborales activas, actualizar y cargar su CV, entre otras gestiones. En 2025 se incorporó un módulo de atención directa destinado a canalizar consultas de los asociados que no se encuentran contempladas dentro de las opciones disponibles.

32.395 interacciones en la opción "busco trabajo"

App móvil Comunidad ManpowerGroup

Su objetivo es mejorar la experiencia de los asociados. A través de la app, pueden realizar gestiones como firmar documentación, solicitar licencias, entre otras.

Sitio web Comunidad ManpowerGroup

A través del mismo es posible contactarse con nosotros y acceder a información de interés. En 2025 implementamos mejoras continuas orientadas a comprender y anticipar las necesidades de los Asociados, garantizando una experiencia cercana y personalizada.

Se creó una landing para los asociados en donde se aclaran dudas frecuentes del inicio de la relación. Además, ante los cambios de la plataforma se realizaron encuestas para entender la satisfacción general sobre la herramienta.

84% de las personas encuestas indicaron que era fácil y rápido su uso.

Línea 0800

Línea telefónica disponible para realizar todo tipo de consultas.

52.820 llamadas en el año



Ecosistema de diálogo con candidatos y asociados

Blog

Cuenta con información actualizada sobre tendencias laborales globales y locales, sustentabilidad, diversidad e inclusión, consejos para realizar entrevistas, y datos valiosos para la búsqueda de empleo.

144 notas

Redes sociales

Se publican posteos con consejos, datos e información valiosa para la comunidad y videos de nuestros líderes.

156 posteos de Manpower en LinkedIn
150 posteos de ManpowerGroup en LinkedIn
119 posteos de Experis en LinkedIn
431 posteos multimarca en Instagram

Portal de reclutamiento

A través de este medio se ponen a disposición todas las actualizaciones y recursos útiles, permitiendo a los candidatos ingresar sus CV y postularse a las oportunidades laborales disponibles.

98.533 usuarios promedio mensual

Proceso de contratación

Los procesos de selección se realizan de manera presencial y virtual, según los requerimientos de los clientes. Por su parte, las altas y registros de los asociados se gestionan de forma virtual.

100% digital

Encuesta de satisfacción NPS

Realizamos encuestas trimestrales de satisfacción con la metodología Net Promoter Score (NPS) a través de la herramienta Medallia. Estas encuestas nos permiten contar con una visión detallada de la experiencia de nuestros candidatos y asociados, y en base a los resultados obtenidos, desarrollamos acciones específicas para acompañar y mejorar la experiencia de aquellos identificados como destructores o pasivos.

En 2025 estas incluyeron visita a asociados en lugares de trabajo, entrega de folletería y refuerzo de procesos, y contacto 1 a 1 de seguimiento. Además, se implementó un reconocimiento a la excelencia, basado en los resultados de estas encuestas.

68,05% puntos de promedio anual de satisfacción de asociados

Atención personalizada para asociados

En 2025 conformamos un equipo de Atención a Asociados para gestionar reclamos, consultas de liquidaciones, apertura de cuentas y logueo a la comunidad Manpowergroup. Además, formalizamos un esquema de atención para casos críticos vinculados a ajustes salariales y reclamos de liquidación, con el objetivo de brindar respuestas más ágiles, cercanas y consistentes ante situaciones de mayor impacto o sensibilidad.

Acompañamiento a asociados Experis

Desde el área de People Care continuamos acompañamos a nuestros asociados asignados a proyectos en clientes, brindando un seguimiento cercano y continuo desde la firma del contrato hasta su salida. Nos ocupamos de la gestión de procesos clave de Recursos Humanos, tales como vacaciones, pagos, aumentos, ausencias y otros temas vinculados a la experiencia del empleado. Somos responsables del proceso de onboarding y de la firma de contratos, generando una bienvenida cálida y ordenada. Además, trabajamos activamente en la fidelización de nuestros talentos, enfocándonos en su bienestar, motivación y permanencia en la compañía. Para ello, realizamos visitas, encuentros, eventos y otras acciones que fortalecen el vínculo con nuestros asociados, promoviendo un entorno laboral positivo, cercano y humano.

Este año implementamos un acompañamiento proactivo para nuevos asociados Experis durante su primer mes, mediante mensajes personalizados para facilitar su integración y fortalecer su experiencia inicial. También realizamos visitas trimestrales a asociados asignados a clientes, consolidando un vínculo cercano y de confianza, complementado con reuniones periódicas y acciones de reconocimiento en fechas especiales.

Asimismo, desarrollamos un canal de comunicación interna para difundir beneficios, novedades e iniciativas de Experis, fortaleciendo el sentido de pertenencia.

Durante el período 2025, llevamos adelante distintas iniciativas pensadas para acompañar, reconocer y fortalecer el vínculo con nuestro equipo. Realizamos visitas y mantenemos una comunicación cercana y constante, promoviendo espacios de escucha y acompañamiento.

También impulsamos programas de reconocimiento, como el premio por referidos y el reconocimiento al mejor desempeño, valorando el compromiso y el aporte de cada persona. A su vez, a través de publicaciones en LinkedIn, buscamos reforzar nuestra marca empleadora y generar un sentido de pertenencia, destacando logros y experiencias compartidas.

Todas estas acciones tienen como objetivo principal seguir construyendo un entorno de trabajo positivo, cercano y motivador, que fomente la fidelización y el crecimiento conjunto.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico



Comunidad ManpowerGroup

A través de La Comunidad ManpowerGroup (CMG), ofrecemos a nuestros asociados una aplicación móvil, un portal web y un chatbot inteligente (MANPI) para mejorar la eficiencia y accesibilidad en la gestión de sus trámites. Así, buscamos simplificar la experiencia del usuario y brindar herramientas que favorezcan su desarrollo profesional.

Estas plataformas centralizan servicios clave y permiten a los asociados consultar información como lugar y fecha de pago, gestionar licencias, descargar recibos de sueldo y realizar solicitudes o

consultas de documentación, de forma ágil, segura y autónoma. Además, acompañan los procesos de empleabilidad, ya que asociados y candidatos pueden cargar o actualizar sus CVs y postularse a búsquedas laborales en todo el país.

En 2025, se registraron 810 gestiones vinculadas a la confección de CVs a través del chatbot, lo que demuestra su uso sostenido como canal de autogestión y búsqueda activa. Asimismo, realizamos una actualización enfocada en optimizar la facilidad de uso y en potenciar la autonomía de las personas.

Sistema de reclutamiento de asociados

En el marco de nuestras operaciones de reclutamiento de la marca Experis, utilizamos diversas herramientas para la gestión integral de procesos. A continuación, se detallan las principales funcionalidades utilizadas y los beneficios asociados:

- 1. Visibilidad y Gestión de Entrevistas
- 2. Reportes y Seguimiento
- 3. Base de Datos y Gestión de Perfiles

Impulso de iniciativas orientadas a optimizar la experiencia de clientes en procesos de reclutamiento y selección

- Incorporación de formularios electrónicos (e-forms) en la etapa de screening, especialmente en procesos masivos, logrando agilizar el primer contacto con candidatos, sistematizar la información y optimizar tiempos y recursos.
- Identificación de procesos con demoras y realización de encuentros presenciales con clientes para fortalecer el vínculo, comprender prioridades y alinear expectativas, generando mejoras en la gestión.

- Implementación de revisiones del relevamiento inicial ante casos de insatisfacción con perfiles presentados, reabriendo el diálogo con clientes para ajustar requerimientos y mejorar la precisión de las búsquedas.
- Comunicación efectiva de los ajustes acordados a equipos de recruiters y entrevistadores, asegurando una correcta implementación en los procesos.
- Acompañamiento continuo al cliente durante todo el proceso, brindando contención, seguimiento y respaldo respecto a la calidad de los perfiles presentados.
- Evaluación periódica de la calidad del servicio mediante el indicador NPS, con análisis mensual de resultados para la toma de decisiones.
- Implementación de acciones específicas con clientes detractores, incluyendo reuniones de seguimiento y propuestas comerciales flexibles, fortaleciendo la relación y mejorando la experiencia del cliente.

Capacitación y desarrollo



CAPACITACIÓN DE ASOCIADOS

Impulsamos el desarrollo continuo de nuestros asociados a través de capacitaciones disponibles en las plataformas de aprendizaje Experis Con Vos y Percipio de Experis, brindando acceso a contenidos actualizados y herramientas que potencian sus habilidades técnicas y profesionales.

Así, ofrecemos a los asociados una amplia variedad de oportunidades de aprendizaje, incluyendo cursos de idiomas, workshops, formación en IT, recursos humanos, ventas y otras áreas de interés. Estas iniciativas están diseñadas para impulsar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y potenciar su crecimiento dentro de la compañía.

En materia de salud y seguridad, continuamos con la inducción de higiene y seguridad para todos los asociados en sus ingresos y con capacitaciones específicas presenciales o virtuales para clientes específicos en ciertos tipos de negocio. Algunas de las temáticas abordadas fueron: prevención de riesgos en ergonomía, riesgo eléctrico, trastornos músculo esqueléticos, extinción de fuegos, uso de extintores y otras a demanda según riesgos específicos de cada actividad.



DESARROLLO DE ASOCIADOS

En 2025, lanzamos el nuevo sistema de evaluación de desempeño bajo el nombre QP (Quality Performance) para Experis. Este programa consiste en una evaluación realizada por los responsables directos de cada asociado, en base a distintos criterios definidos

En octubre de 2025, se inició la primera ronda de encuestas de este sistema nuevo dirigido a los clientes. La retroalimentación obtenida fue altamente motivadora, destacando las valoraciones positivas de los líderes sobre nuestros profesionales y reforzando el compromiso de Experis con la calidad y el acompañamiento de su talento.

La metodología de evaluación se basa en encuestas estructuradas aplicadas a todo el personal asignado a los clientes, con una frecuencia semestral, de manera que el proceso se realiza dos veces al año. Su implementación permitió identificar aprendizajes clave, oportunidades de mejora y desafíos a abordar, proporcionando información valiosa para fortalecer la gestión del talento y la experiencia de nuestros asociados. Los resultados de las evaluaciones fueron comunicados a través de llamadas o videollamadas individuales y evidencian un alto nivel de satisfacción por parte de los clientes.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Gestión de los convenios colectivos para cada asociado

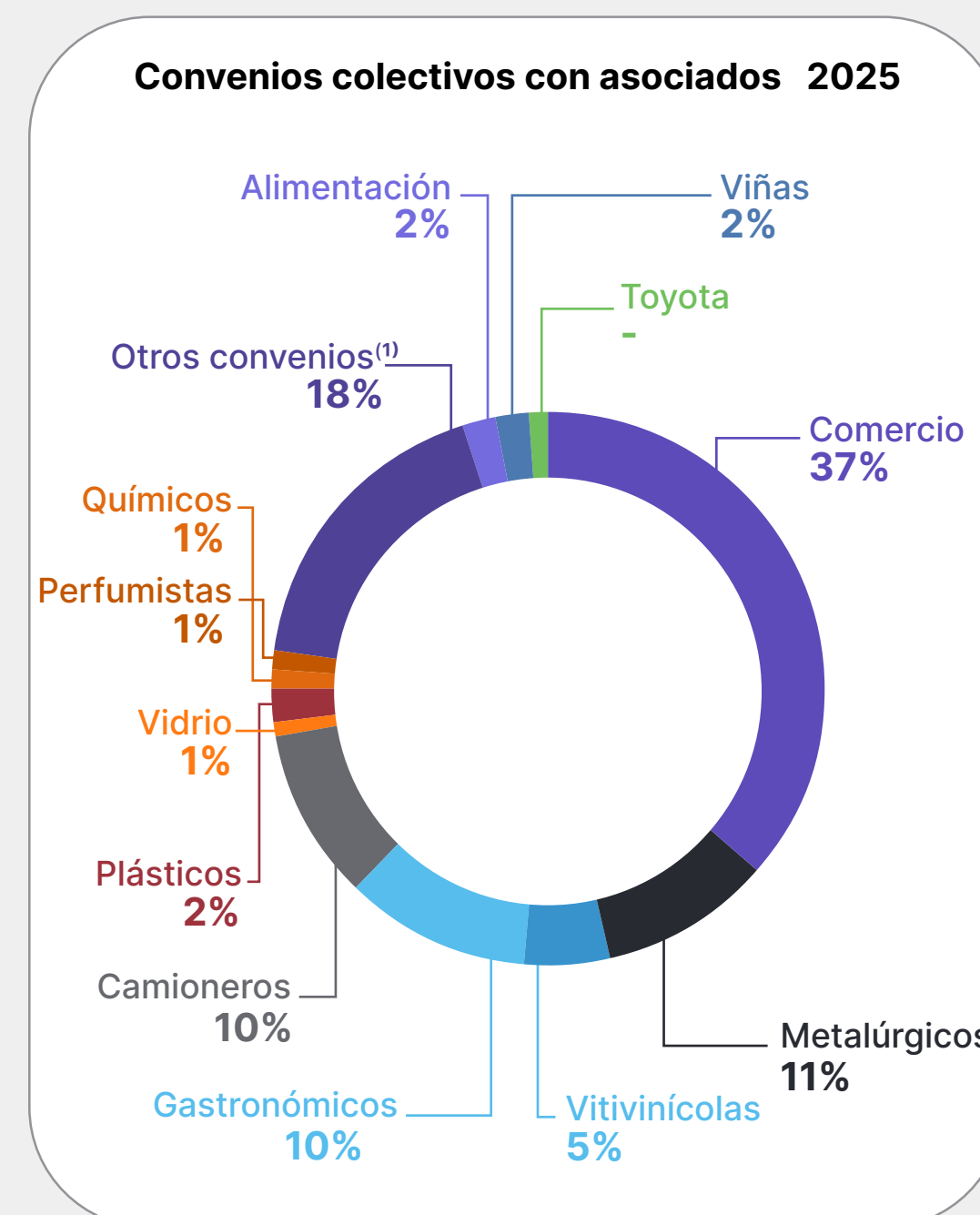
23.768 asociados

cubiertos por convenios colectivos

Desde ManpowerGroup Argentina nos comprometemos con los derechos de los trabajadores fomentando políticas internas y cumpliendo con la legislación vigente. Garantizamos la libertad de asociación y promovemos el ejercicio de la actividad sindical en todas nuestras operaciones y espacios de intercambio. Dependiendo del rubro de cada cliente con el que trabajamos, gestionamos diferentes convenios colectivos de trabajo.

Llevamos a cabo nuestras actividades mediante las sociedades COTEC SUD, Compañía Técnica Sudamericana S.A.S.E., Benefits S.A., Salespower S.A. y Experis S.A.

COTEC SUD es una empresa de servicios eventuales, según lo dispuesto por el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). Por lo tanto, el trabajador permanente discontinuo debe estar enmarcado en el mismo convenio que se aplica en la empresa usuaria del servicio. En tanto, las sociedades Benefits y Salespower son empresas proveedoras de servicios tercerizados: por principio general, el asociado se rige por el convenio colectivo que corresponde a la actividad de comercio, que es la que desarrollan esas empresas.



(1) Este grupo está compuesto por 100 diferentes convenios que representan menos del 2% total cada uno.

Salud y seguridad de asociados

Contamos 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 ART.

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.

Trabajamos junto a la ART para brindar a nuestros asociados inducciones y capacitaciones alineadas con el cronograma anual y adaptadas a las particularidades de cada puesto de trabajo. Estas instancias formativas se refuerzan durante el año para asegurar una comprensión sostenida de los contenidos y buenas prácticas en materia de seguridad.

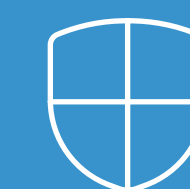
100% de los asociados

firieron la certificación obligatoria en seguridad e higiene



SALUD

Desarrollamos acciones e iniciativas en línea con nuestro compromiso con el bienestar de los asociados que forman parte de ManpowerGroup Argentina.



SEGURIDAD

Nuestra área de Seguridad e Higiene es quien desarrolla las políticas y procesos y vela por su cumplimiento para la seguridad y salud ocupacional.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Relacionamiento con clientes

ODS en los que impactamos



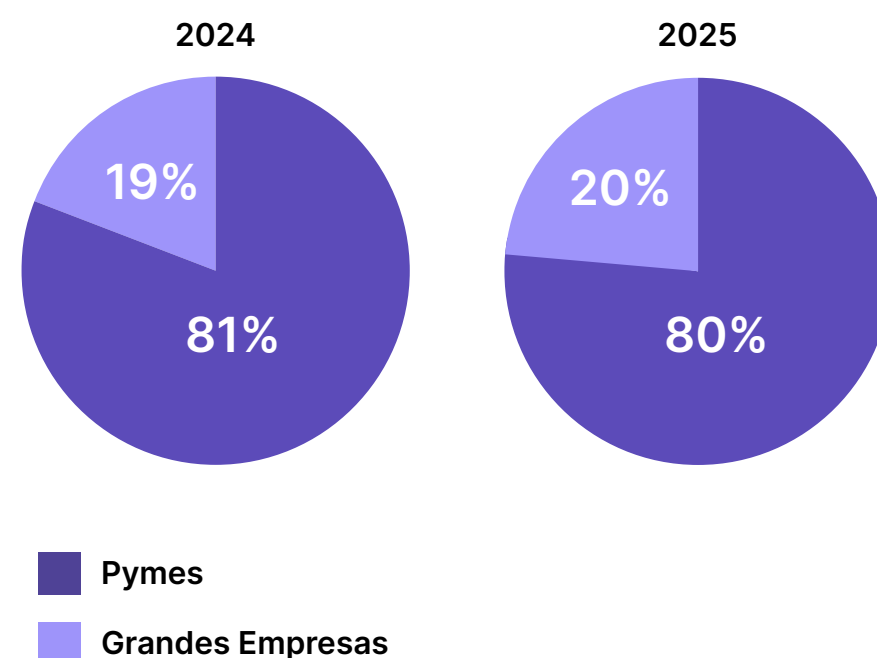
1.319 clientes

confían en nuestros servicios

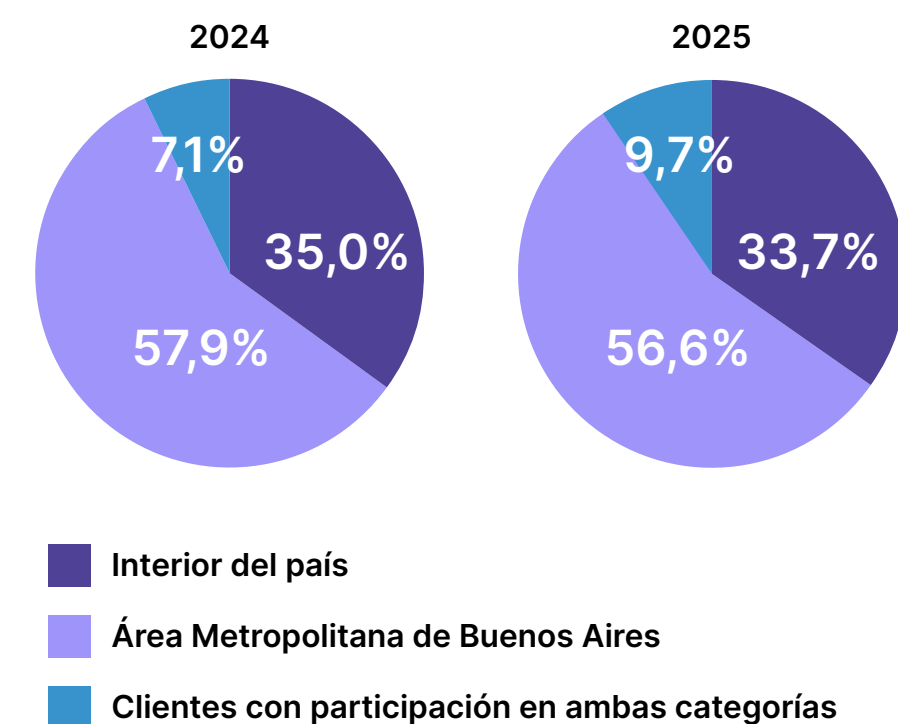
Trabajamos en conjunto con nuestros clientes para desarrollar soluciones innovadoras en la gestión de recursos humanos y la empleabilidad. Ofrecemos servicios personalizados y plataformas digitales que optimizan la experiencia del usuario. Además, nos vinculamos con diversas industrias, mercados y segmentos a través de múltiples canales, garantizando una atención cercana, ágil y efectiva.

Nuestros clientes en cifras

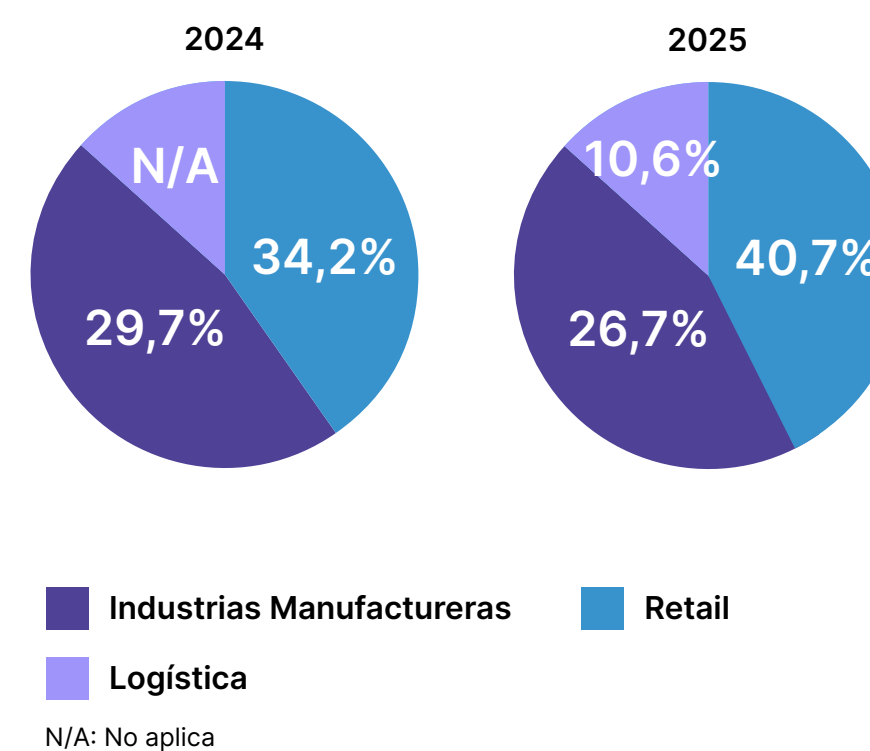
Cientes por tamaño de empresas



Presencia de nuestras empresas cliente



Los 3 rubros que más nos eligen



Ecosistema de diálogo con nuestros clientes

Profundizamos la cercanía en el trato uno a uno, siendo reconocidos por nuestra proximidad, comprensión de las problemáticas del cliente y la destacada calidad de atención de nuestros equipos.

Portal cliente

Los clientes pueden realizar consultas sobre nuestra gestión, incluyendo información sobre la nómina y los sueldos.

1 portal cliente

E-Talent

Ponemos a disposición de nuestros clientes nuestros servicios a través de esta plataforma de e-commerce y asesores comerciales para responder sus inquietudes. Contamos con un equipo especializado que brinda atención personalizada, rápida y efectiva a cada cliente según sus necesidades específicas.

1.210 contactos de clientes a la plataforma de e-commerce

Encuesta de satisfacción NPS

Estas encuestas nos permiten medir la satisfacción de nuestros clientes, y así, desarrollar planes de acción para abordar cada hallazgo. Los atributos más valorados fueron: Rapidez en las respuestas y resolución de inquietudes, Flexibilidad y atención personalizada, Excelente comunicación, respuesta y atención, y Agilidad y flexibilidad en el proceso de contratación.

En 2025, registramos un incremento significativo en la tasa de respuesta apalancada por la calidad de atención que nos permitió elevar el NPS clientes en 2025.

4 encuestas

77,5% como resultado promedio de las encuestas

2.225 encuestas enviadas y atención

Encuestas de Expectativas de Empleo

La información obtenida a través de esta encuesta trimestral nos permite mapear cuáles son las expectativas de empleo de cada trimestre y realizar una priorización de empleabilidad por rubro.

+700 empleados argentinos que contestaron la apuesta

39.000 empleados a nivel global que contestaron la encuesta

41 países que contestaron la encuesta

Encuestas semanales sobre la calidad del servicio de Selección Permanente

Estas encuestas, aplicables a clientes al finalizar una búsqueda, buscan medir la satisfacción del cliente en la comunicación, la calidad de los candidatos y el plazo que llevó para su presentación. Sus resultados son compartidos semanalmente a los equipos involucrados y la Gerencia de Selección Permanente para desarrollar planes de acción si fuese necesario.

4,53 puntuación promedio en "comunicación" (sobre 5)

3,92 puntuación promedio en "calidad" (sobre 5)

4,1 puntuación promedio en "plazos" (sobre 5)

63% NPS

326 respuestas

Investigaciones regionales y locales²

Aprovechamos nuestro conocimiento y experiencia y desarrollamos investigaciones sobre tendencias del mercado laboral. El propósito de estos estudios es crear y ofrecer soluciones innovadoras de Capital Humano.

2) Ver sección "Contribuciones y aportes al conocimiento del mundo del trabajo" del capítulo Estrategia ASG para el detalle de las investigaciones publicadas en 2025

Publicaciones en el Blog

Foro en donde se comparten datos relevantes sobre el panorama laboral, sostenibilidad, la irrupción de la tecnología y las últimas novedades de nuestras marcas y servicios.

144 publicaciones

Chatbot comercial

Permite a clientes acceder de manera rápida a información de servicios y asesoramiento sobre las necesidades para su negocio en temas de Capital Humano. A su vez, el chatbot facilita que otros públicos –como candidatos– accedan de manera ágil a los portales de empleo de la compañía. O bien nuestros asociados sean atendidos desde otro chatbot especial para ellos.



Redes sociales

Para cada marca contamos con diferentes redes sociales.

MARCAS	REDES SOCIALES	CANTIDAD DE SEGUIDORES 2024	CANTIDAD DE SEGUIDORES 2025	(2024 VS. 2025)
Manpower	LinkedIn Manpower	336.641	388.553	15%
ManpowerGroup	X ManpowerGroup	14.101	13.873	-2%
	LinkedIn ManpowerGroup	418.971	487.455	16%
	YouTube ManpowerGroup	2.140	2.400	12%
	Facebook ManpowerGroup	364.797	344.478	-6%
	Instagram ManpowerGroup	52.030	79.009	52%
Experis	LinkedIn Experis	61.890	72.880	18%



Nuevo canal virtual y desarrollo comercial

Mejoramos el canal virtual de atención, logrando convertir el 35% de los contactos en ventas (44% en el caso de los operadores). También redujimos los tiempos de respuesta y de envío de cotizaciones, y organizamos mejor el trabajo interno para brindar una atención más ágil y completa. Además, reforzamos la búsqueda activa de nuevos clientes para generar más oportunidades comerciales.



Novedades en sucursales

Se relocizaron sucursales estratégicas en el interior del país. Se avanzó con el rebranding y la adecuación de espacios. Se ajustaron los modelos de atención a nuevos esquemas de presencialidad orientados a clientes y candidatos.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Medición y mejoras en la experiencia del cliente

Implementación de mejoras continuas orientadas a comprender y anticipar las necesidades de los clientes, lo que buscó garantizar una experiencia cercana y personalizada.

Encuestas de satisfacción de clientes

A lo largo de 2025, se continuó con la implementación de la encuesta NPS, trabajando en el abordaje de clientes neutrales y detractores, con el fin de que las gerencias comerciales cuenten con información clara para implementar planes de acción concretos que permitan revertir estos resultados.

Además, se realizaron encuestas de NPS de Selección Permanente, las cuales se aplicaron a los clientes al finalizar cada búsqueda. A través de estas encuestas, se midió el nivel de satisfacción del cliente en relación con la comunicación, la calidad de los candidatos presentados y los plazos de presentación. De manera semanal, los resultados fueron compartidos con los equipos involucrados y con la Gerencia de Servicios de Selección, con el objetivo de analizar los indicadores y desarrollar planes de acción cuando sea necesario. Para los clientes Business Professionals se implementó una encuesta de satisfacción exclusiva, orientada a obtener información tanto cualitativa como cuantitativa.

Asimismo, se realizaron visitas, seguimientos y gestiones personalizadas orientadas a mejorar la experiencia del cliente y elevar su nivel de satisfacción en futuras mediciones.

Paralelamente, los sectores comerciales mantuvieron conversaciones para identificar posibles trabas en los procesos, coordinando reuniones con liquidadores y recruiters para alinear criterios, optimizar la operación y garantizar una respuesta más ágil y efectiva ante las necesidades del cliente.

Proyecto ManpowerXP

Este proyecto busca mejorar la satisfacción del cliente, maximizar utilidad y lograr la eficiencia en la cobertura en clientes Convenience demostrando nuestro rol de expertos. A través del desarrollo de distintos entregables, buscamos lograr una comunicación más directa y transparente con los clientes, sistematizar el progreso en documentos y detectar soluciones alternativas que puedan ayudar al logro de nuestro trabajo.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Consultoría en Diversidad e Inclusión

Desde 2013, brindamos a nuestros clientes el servicio de Consultoría en Diversidad e Inclusión, acompañando a las organizaciones en el diseño e implementación de programas, el análisis de la cultura corporativa y del entorno laboral, la capacitación ejecutiva, la evaluación de perfiles y los procesos de outplacement.

Nuestra experiencia y trayectoria nos permiten asesorar a empresas de diversos sectores en todo el país, impulsando la construcción de modelos de gestión más inclusivos y flexibles, donde la diversidad se integra como un valor estratégico.

3 empresas
acompañadas

12 talleres
de concientización y capacitación en diversidad

90 ejecutivos
de clientes capacitados en diversidad

En 2025, consolidamos nuestro acompañamiento estratégico a organizaciones que buscan evolucionar **hacia una cultura más inclusiva y sostenible** a través de dos grandes pilares: Cultura inclusiva con impacto sistémico y Desarrollo de liderazgo consciente.

- Impulsamos talleres vivenciales sobre sesgos inconscientes, jornadas de sensibilización en discapacidad y accesibilidad, espacios de reflexión en torno a la equidad de género y entrenamientos en liderazgo inclusivo.
- Desarrollamos programas de mentoring enfocados en diversidad y propuestas de formación en comunicación inclusiva, con especial foco en capacidad auditiva y lengua de señas.
- Ampliamos significativamente el servicio de intérpretes de Lengua de Señas, lo que nos permitió extender el alcance real de nuestras capacitaciones y asegurar condiciones de mayor accesibilidad.



Servicios implementados durante el año:

Desarrollo integral de programas de inclusión



- Análisis del entorno laboral y diagnóstico de brechas.
- Diseño y planeamiento estratégico.
- Implementación de iniciativas inclusivas.
- Soporte post implementación.

Capacitaciones específicas



- Concientización en diversidad.
- Herramientas inclusivas de selección.
- Espacios de re-concientización y seguimiento cultural.
- Formación en comunicación inclusiva y conocimientos básicos de Lengua de Señas Argentina.

Asesoramiento personalizado a líderes y equipos



- Asesment grupales.
- Evaluación de perfil laboral.
- Servicio de adecuación al puesto.
- Desarrollo de planes de carrera para personas de grupos vulnerables.

Outplacement



- Asesoramiento en el proceso de outplacement tanto al cliente como a la persona.

Construyendo Puentes es una iniciativa que reconoce a nuestros clientes por su compromiso en brindar oportunidades laborales y de capacitación a grupos diversos, incluyendo personas con discapacidad, jóvenes en situación de vulnerabilidad, refugiados, mujeres en proceso de reinserción laboral, adultos mayores y miembros del colectivo LGBTQ+.

[Ver sección Diversidad e Inclusión para saber más de esta iniciativa](#)



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Prácticas responsables junto a proveedores

ODS en los que impactamos



En el marco de los 60 años de ManpowerGroup en Argentina, continuamos fortaleciendo nuestra cadena de suministro a través de una gestión de proveedores basada en la eficiencia operativa, la transparencia y la mejora continua. Durante 2025, impulsamos iniciativas orientadas a optimizar nuestros procesos, promoviendo una mayor integración regional y consolidando una gestión de compras más ágil, consistente y alineada con las necesidades del negocio.

Este enfoque nos permite no solo mejorar nuestro desempeño operativo, sino también continuar promoviendo relaciones sólidas con nuestros proveedores, integrando criterios de responsabilidad social y desarrollo económico local en nuestra gestión.

191 proveedores

activos en 2025 ⁽¹⁾

1.119

firmaron las políticas ⁽²⁾

(1) 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.

(2) Este número corresponde al total de proveedores que alguna vez fueron dados de alta por la gestión de compras. Es la sumatoria entre los 1.078 reportados el año pasado, y los 41 nuevos proveedores reportados en 2025.

Nuestra cadena de abastecimiento

Durante el año, llevamos adelante la migración a nivel regional a un nuevo sistema de gestión, provisto por Oracle, con el objetivo de unificar criterios y agilizar los procesos entre los países usuarios y el Shared Service Center (SSC - Centro de Servicios Compartidos).

A través de esta implementación buscamos:



Estandarizar la forma de trabajo entre los distintos países



Simplificar y hacer más eficientes los procesos administrativos



Mejorar la visibilidad y el control de la información

Esta iniciativa permitió optimizar la emisión de órdenes de pago y la gestión de pagos, reduciendo tiempos de procesamiento y minimizando errores. Asimismo, facilitó una mayor coordinación entre los equipos, promoviendo una gestión más dinámica y clara.

El seguimiento continuo de los procesos y su adaptación al nuevo sistema permitió identificar oportunidades de mejora y asegurar una operación más eficiente. Este avance fue clave para consolidar una gestión integrada a nivel regional y acompañar el crecimiento de la compañía.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Diálogo con proveedores

Con el objetivo de seguir fortaleciendo el vínculo con nuestros proveedores, impulsamos una gestión basada en la cercanía, la transparencia y el intercambio continuo de información. Durante 2025, promovimos el uso de distintos canales de contacto que facilitaron el acceso a información clave sobre el estado de los procesos.

Adicionalmente, mantenemos a disposición de nuestros proveedores espacios de interacción directa mediante reuniones y llamadas, permitiendo atender consultas y necesidades de forma ágil y asegurando un acompañamiento permanente a lo largo de cada gestión.

De cara a 2026, prevemos retomar las visitas presenciales, incluyendo encuentros con los cinco proveedores más críticos de la compañía.

Canales de contacto

- Canales digitales
 - www.cobranzas.com
 - correo electrónico
 - redes sociales
- Atención telefónica y por WhatsApp



Proceso de compras

Gestión eficiente

41 proveedores

incorporados a la gestión de compras

Con el foco puesto en fortalecer nuestra cadena de valor, durante 2025 avanzamos en la optimización de nuestra gestión de compras, impulsando mejoras tanto en la eficiencia operativa como en el desarrollo de una cadena de suministro más responsable. En este marco, implementamos un nuevo sistema de gestión (ERP), que nos permitió optimizar la emisión de órdenes de pago y mejorar la eficiencia en los procesos, aportando mayor agilidad, control y consistencia operativa.

A partir de esta base, continuamos profundizando el desarrollo de proveedores sustentables, promoviendo un modelo de abastecimiento alineado con criterios de inclusión y sostenibilidad. A través de un proceso continuo de identificación y evaluación, incorporamos nuevos aliados comerciales que cumplen con estándares de responsabilidad social y alineación con nuestros valores, ampliando progresivamente nuestra base de proveedores. Como parte de este recorrido, participamos del Workshop "Compras con Impacto Social", donde accedimos

a nuevas experiencias, iniciativas y casos de éxito que enriquecieron nuestra gestión.

A partir de este workshop, incorporamos a cuatro nuevos proveedores de rubros como catering, textil y desayunos, diversificando las alternativas disponibles para los procesos de compra. Estos se suman a los ya incorporados el año anterior, de rubros como *merchandising*; impresión; fotografía institucional y técnica; y catering, muchos provenientes de barrios vulnerables de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En 2025, alcanzamos un total de \$6,5 millones en compras inclusivas, contribuyendo al fortalecimiento del entramado productivo local y al acceso a oportunidades laborales y comerciales para estos sectores. Entre las acciones realizadas, se destaca la adquisición de *merchandising* a un proveedor integrante del programa Compras con Impacto del Gobierno de la Ciudad.



Estas iniciativas se enmarcan en el Subsello Compras del Programa "Sello Impacto Social", promovido por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que distingue a aquellas empresas que

impulsan la economía social a través de la contratación de bienes y servicios provenientes de Unidades Productivas de la Economía Social y Popular registradas en el RUPEPYS.

Como resultado del trabajo sostenido en esta línea, fuimos reconocidos por segundo año consecutivo con este distintivo, reafirmando nuestro compromiso con una gestión de compras responsable e inclusiva, que fomente la integración de proveedores con impacto social positivo dentro de nuestra cadena de valor.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Desarrollo económico local

El desarrollo de nuestros proveedores locales es un eje clave dentro de nuestra estrategia de abastecimiento. En este sentido, buscamos generar condiciones que favorezcan su crecimiento y consolidación en el mercado, contribuyendo al fortalecimiento de la economía local. Aun en un contexto de mayor apertura a la importación de bienes a costos más competitivos, sostenemos nuestro compromiso de priorizar la adquisición de insumos y productos de origen nacional.

El **100%** de nuestra cadena de valor está conformada por proveedores locales.

Durante 2025, orientamos nuestros esfuerzos a identificar nuevas oportunidades dentro del mercado local, incorporando proveedores en rubros estratégicos como IT (Infraestructura, Desarrollo, Hardware, Software) y medicina laboral, en respuesta a la evolución de las necesidades del negocio. Este proceso implicó un trabajo activo de relevamiento y análisis de alternativas disponibles, así como la generación de espacios de diálogo para comprender la capacidad de respuesta de cada proveedor.

Al mismo tiempo, promovimos una mirada más integral sobre nuestros proveedores actuales, incentivando la visibilización de su oferta completa de productos y servicios. Este enfoque nos permitió no solo ampliar las opciones disponibles, sino también mejorar la planificación de compras, generar sinergias y consolidar relaciones de largo plazo con nuestro ecosistema de proveedores.

Proveedores gestionados localmente / % de facturas procesadas por provincia

	2024	2025
Buenos Aires y CABA	86,67%	81,62%
Mendoza	3,81%	2,22%
Santa Fe	1,33%	4,62%
San Luis	0,81%	0,37%
Córdoba	0,58%	1,61%
Tucumán	4,58%	6,17%
Salta	1,14%	3,00%
Chubut	0,00%	N/D
Neuquén	0,61%	0,17%
San Juan	0,13%	N/D
Rio Negro	0,08%	N/D

	2024	2025
Misiones	0,01%	0,00%
Entre Ríos	0,04%	0,05%
Corrientes	0,10%	0,04%
Jujuy	0,04%	0,02%
Comodoro Rivadavia	N/D	N/D
La Rioja	N/D	N/D
Chaco	0,03%	0,01%
Santiago del Estero	0,02%	0,02%
Catamarca	0,00%	0,01%
La Pampa	N/D	0,03%
Tierra del fuego	0,00%	N/D
Santa Cruz	0,00%	N/D
Formosa	0,01%	0,04%

Selección bajo lineamientos éticos

Nuestro proceso de selección de proveedores se sustenta en una evaluación integral que contempla no solo aspectos técnicos y de calidad, sino también el compromiso con prácticas éticas, la responsabilidad social, entre otros aspectos claves. Estos criterios nos permiten asegurar relaciones comerciales alineadas con los valores de nuestra compañía.

El 100% de nuestros proveedores están adheridos a nuestro Código de Conducta global.

En este marco, todos los proveedores gestionados por el área de compras se rigen por las políticas y lineamientos establecidos por ManpowerGroup, incluyendo el Código de Conducta y Ética Empresarial, la Política de Privacidad de Datos de ManpowerGroup Argentina y las Condiciones Generales de Contratación.

Estos lineamientos establecen principios claros en materia de integridad, sostenibilidad, prácticas laborales responsables y cumplimiento normativo, promoviendo una cadena de suministro alineada con estándares éticos y de gestión responsable.

Implementación de la firma digital en la gestión de proveedores

En línea con nuestro compromiso con la innovación y la mejora continua de los procesos, durante 2025 avanzamos en la implementación de un esquema de firma digital para formalizar la aceptación de documentación clave por parte de nuestros proveedores. Esta iniciativa abarca las Condiciones Generales de Contratación, las Políticas de Socios Comerciales de la Cadena de Suministro y el Código de Conducta de Proveedores.

Trabajamos en la mejora del proceso de aceptación para fortalecer los controles, perfeccionando el formato de los documentos y estableciendo el procedimiento para su formalización mediante una firma digital.

Este avance permitirá contar con mayor seguridad jurídica, trazabilidad y robustez en la gestión de la documentación, asegurando una identificación clara de los responsables y un registro más confiable de las aceptaciones. Durante 2026, se concretará la implementación de este esquema, formalizando la adhesión de los proveedores a los lineamientos y políticas que rigen nuestra relación comercial.

Herramienta de autodiagnóstico en sustentabilidad

Desde 2016, contamos con una herramienta de autodiagnóstico orientada a que nuestros proveedores puedan evaluar su desempeño en aspectos sociales y ambientales, identificando oportunidades de mejora y fortaleciendo su gestión de triple impacto. Esta iniciativa busca promover la incorporación de criterios de sostenibilidad en la cadena de suministro y generar mayor conciencia sobre la relevancia de adoptar prácticas responsables.

A través de los años, los resultados nos permitieron visibilizar tanto fortalezas —principalmente en la gestión con empleados y clientes— como oportunidades de mejora en dimensiones vinculadas a la transparencia y el impacto en la comunidad.

Durante 2025, trabajamos en la revisión y actualización integral de esta herramienta, con el objetivo de relanzarla en 2026 con una propuesta renovada que permita sumar más proveedores y una mayor diversidad de rubros.



Mensaje de los Líderes



Acerca de ManpowerGroup



Estrategia ASG



Principios de Gobierno



Personas y Prosperidad



Planeta



Informe Técnico

Planeta

Acerca de nuestra misión ambiental



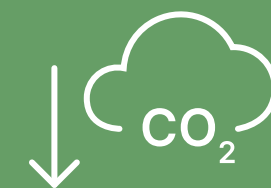
ODS en los que impactamos





Alcanzamos la mitad del recorrido hacia el cumplimiento de los objetivos globales de reducción de emisiones para el 2030, validados por la Science Based Target Initiative (SBTi) y definidos en 2021, y estamos avanzando firmemente para cumplirlos.

Nuestro rubro es de servicios profesionales y nuestras emisiones son bajas en comparación con empresas industriales. Es por esto que desde nuestra casa matriz nos comprometemos a reducir las generadas por nuestras principales fuentes: la huella de las oficinas, los viajes corporativos y la huella del uso de combustibles en nuestra flota a través de su reemplazo por vehículos eléctricos.



Nuestros objetivos a nivel global son:

- 1 Reducir un **60%** las emisiones de GEI operativas para los alcances 1 y 2 para 2030.
- 2 Reducir un **30%** las emisiones de la cadena de suministro para el alcance 3 para 2030.

Nuestro Plan de Acción Climática enfoca nuestros esfuerzos e iniciativas en las 5 prioridades que identificamos para lograr un impacto a escala. Esto forma parte de nuestra ambición de alcanzar el objetivo de cero emisiones netas para 2045 o antes.



Gestión de los impactos ambientales

La Política y Guía de Gestión Ambiental global, basada en los principios de reducción, reutilización y reciclado, orienta nuestros esfuerzos para gestionar de forma adecuada los impactos ambientales que generamos por nuestras operaciones.

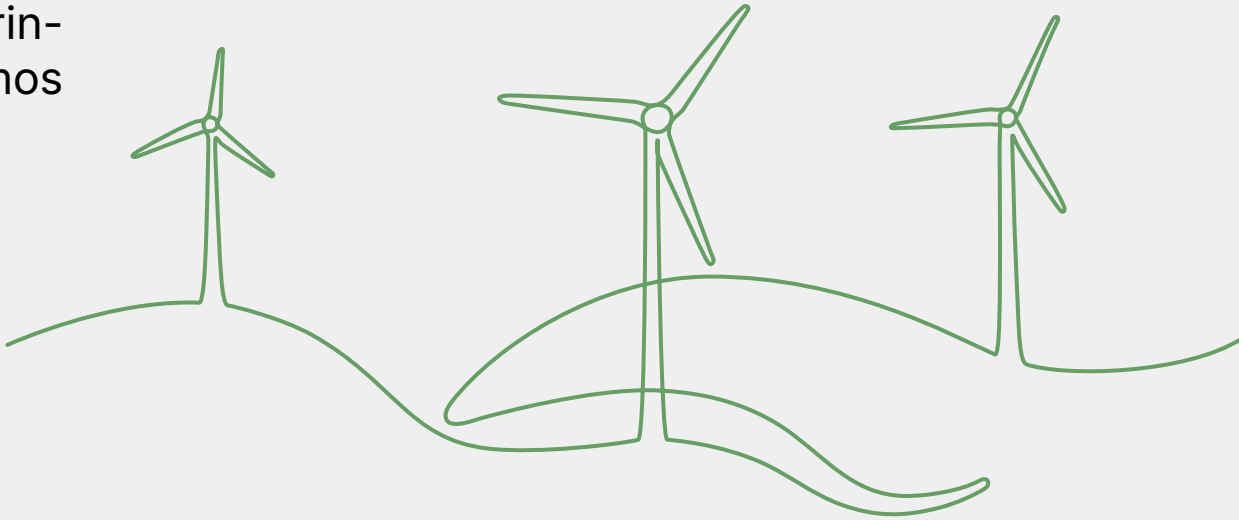


Además, fijamos la meta de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 13 (Acción por el Clima). Continuamos con la modalidad de trabajo híbrido para nuestros empleados de manera de reducir sus viajes de trabajo.



En línea con el Plan de Acción Climática de nuestra casa matriz, contamos con tres compromisos principales que guían todas las acciones que llevamos a cabo:

- ⌚ Gestión de los residuos, especialmente lo que refiere a la gestión del papel, mobiliario y de aparatos electrónicos.
- ⌚ Uso eficiente de la energía tanto en nuestras oficinas como en puestos de trabajo.
- ⌚ Reducción de las emisiones, principalmente en el traslado de colaboradores y asociados hacia sus sitios de trabajo.



PRIORIDADES DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICO



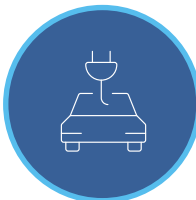
Reducir los viajes de negocios



Involucrar a los proveedores para reducir el impacto



Descarbonizar nuestros traslados al trabajo



Electrificar nuestra flota



Incrementar el uso de energías renovables

PRINCIPALES EJES DE TRABAJO

A nivel regional contamos con una Política de Viajes, la cual establece que, antes de concretar un viaje de trabajo, se debe realizar una evaluación previa de algunas consideraciones como la distancia y la selección del medio de transporte más eficiente en términos de emisiones, entre otros aspectos. Esto permite tomar mayor conciencia sobre los impactos ambientales involucrados en estas situaciones.

Los proveedores cuentan con la obligación de firmar las Condiciones Generales de Contratación, las Políticas de Socios Comerciales de la Cadena de Suministro y el Código de Conducta, en donde se establece que deberán gestionar su negocio de manera ambientalmente responsable, incluyendo el cumplimiento de toda legislación ambiental aplicable en la jurisdicción donde operan, buscando reducir impactos negativos.

Continuamos con nuestro esquema de trabajo híbrido y flexible, para minimizar el traslado de nuestros empleados a las oficinas.

Continuamos trabajando en la búsqueda, desarrollo e incorporación de alternativas eficientes y eficaces, coherentes con nuestras operaciones y capacidades, en lo que concierne al empleo de energías limpias, la integración de vehículos híbridos o aquellos que utilicen fuentes de energía renovables.



Emisiones de gases de efecto invernadero

Durante 2025, continuamos trabajando con casa matriz en el proceso de sistematización y medición de emisiones de gases de efecto invernadero, siguiendo la metodología y los requerimientos globales de reporte. A nivel global, ManpowerGroup reporta sus emisiones conforme a lineamientos del GHG Protocol, con datos de sus mayores operaciones y otras estimaciones.

La huella anual es preparada con apoyo de un consultor externo especializado, Schneider Electric Advisory Services, y la metodología viene siendo fortalecida con mejoras en calidad de datos y ajustes de base, especialmente en categorías de Scope 3. En cuanto a la revisión de

los datos, las emisiones cuentan con un proceso anual de verificación externa, bajo esquema de *limited assurance*.

Continuamos alineados con la hoja de ruta del Plan de Transición Climática definido por casa matriz. Dicha hoja de ruta fija metas globales de reducción de emisiones a 2030 y contempla líneas de acción vinculadas con energía, flota, viajes, traslados y proveedores, con adaptación según las condiciones de cada mercado. A nivel local, su aplicación se refleja principalmente en la integración de Argentina al proceso global de medición de emisiones y en la referencia a lineamientos generales de gestión ambiental.

Uso racional de la energía



31.400 Kwh
consumidos de gas natural

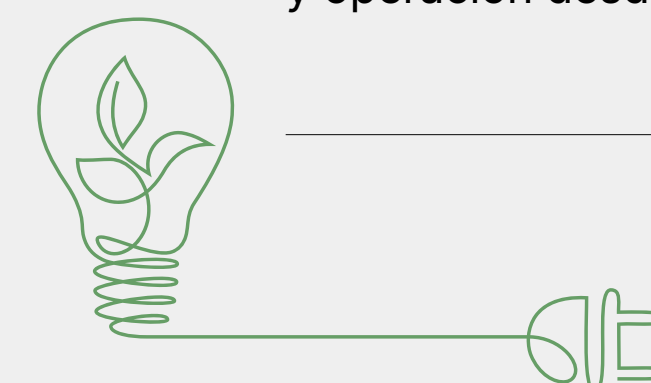


186.865 Kwh
consumidos de energía eléctrica

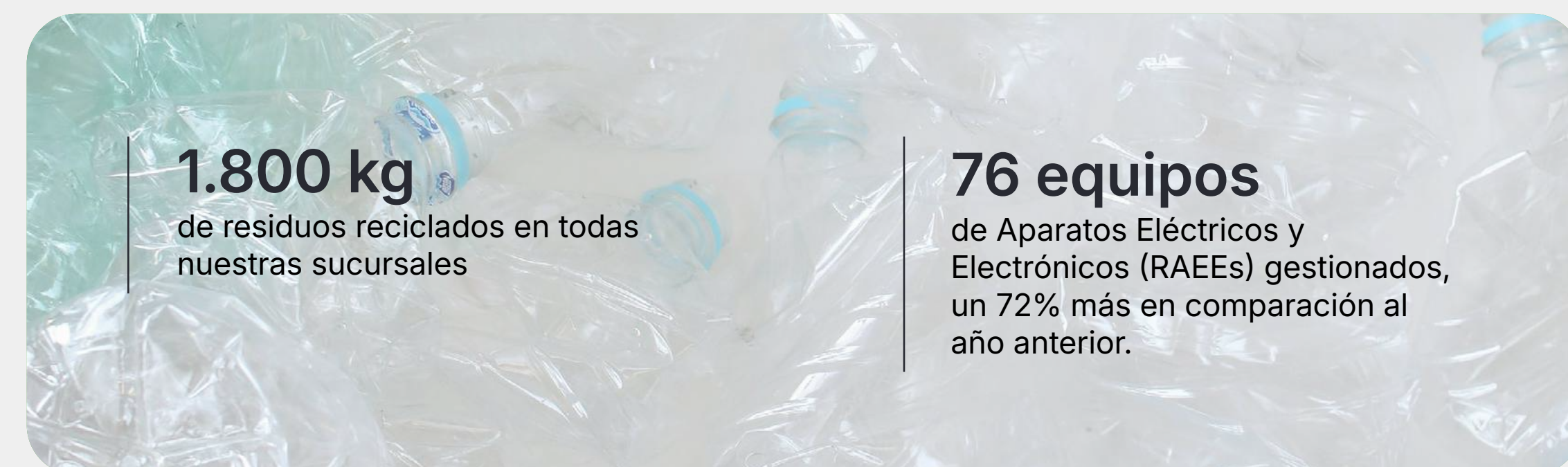
Los mayores consumos energéticos corresponden a la electricidad utilizada en las oficinas, principalmente en nuestra Casa Central y en otros sitios de mayor tamaño operativo, vinculados al uso de iluminación, climatización, equipos informáticos y demás equipamiento. En algunos casos se registran consumos de gas natural asociados a calefacción. También contamos con consumos de los traslados de los colaboradores al lugar de trabajo y a causa de viajes de negocio.

En nuestra Casa Central implementamos diferentes iniciativas para promover el uso eficiente de la energía, como, por ejemplo:

- Utilizar y promover el uso del aire acondicionado en 24 grados.
- Apagar los equipos fuera del horario laboral o días que no se asiste a la oficina.
- Controlar el apagado de luces para reducir el consumo cuando no se están utilizando los espacios.
- Apagar los monitores y carteles luminosos en horarios no visibles.
- Cerrar puertas en espacios no ocupados para conservar la refrigeración.
- Utilizar sistemas innovadores de almacenamiento y operación desde la nube.



Gestión de los recursos y residuos en las oficinas

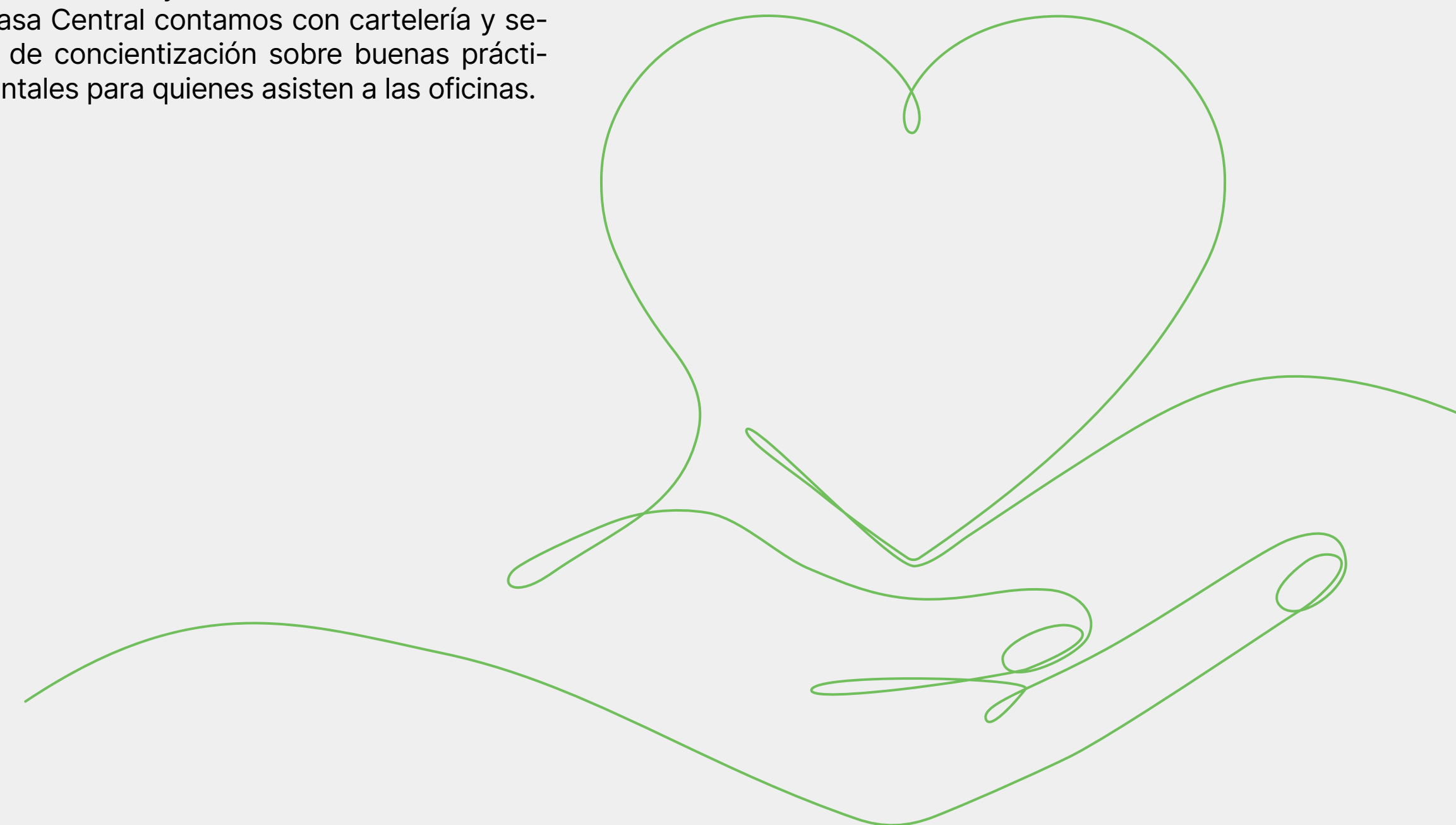


Somos conscientes de la necesidad de disminuir el consumo de recursos, especialmente el de los plásticos de un solo uso y el papel. En este sentido, desde la intendencia de We Work se realiza la clasificación y reciclaje de los residuos reciclables para eficientizar su uso, separándolos de los orgánicos (basura), recuperándolos y reinsertándolos nuevamente en la economía. Estos son entregados y gestionados por el GCBA. A su vez, utilizamos platos descartables biodegradables amigables con el medio ambiente, desincentivando así el uso de aquellos de plástico.

Con el objetivo de revalorizar los recursos en desuso de nuestras oficinas, realizamos donaciones de mobiliarios y equipos electrónicos a distintas organizaciones. Este año pudimos entregar 44 equipos eléctricos y electrónicos a Fundación Equidad, dedicada a reparar estos artefactos y donarlos a escuelas e instituciones de todo el país.

Concientización ambiental

En ManpowerGroup Argentina buscamos ser promotores de la conciencia y el cuidado del ambiente. En nuestra Casa Central contamos con cartelería y señalización de concientización sobre buenas prácticas ambientales para quienes asisten a las oficinas.





INFORME TÉCNICO

