

# Estado de Información de No Financiera

## Mensaje del Presidente

### Una mirada al mercado laboral en 2024

Este año 2024 ha estado marcado por un contexto global de transformación acelerada y desafíos sin precedentes, que hemos afrontado con determinación, visión y un firme compromiso con las personas, la sostenibilidad y el progreso.

A lo largo de este año la economía española ha mostrado una evolución favorable, con un crecimiento del PIB del 3,2% anual. Este impulso de la economía ha contribuido a reducir las tasas de desempleo hasta un 10,61%, reflejando una mejora significativa en comparación con años anteriores. Además, el porcentaje de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social ha descendido del 26,5% en 2023 al 25,8% en 2024. Estos datos representan claros síntomas de recuperación de la economía y el mercado laboral español con un impacto positivo en el desarrollo social. Sin embargo, este panorama alentador no está exento de desafíos que requieren nuestra atención y acción decidida.

### Retos clave para un futuro sostenible

A pesar de los avances, desde el Grupo Adecco identificamos varias áreas críticas sobre las que debemos seguir trabajando para garantizar un crecimiento ético, inclusivo y sostenible que tenga efectos reales en nuestra sociedad.

1. Desempleo juvenil y talento senior. Aunque el mercado laboral mejora, persisten tasas de desempleo muy por encima de la media de la Unión Europea, especialmente entre los jóvenes y el talento senior. Desde el Grupo Adecco hemos trabajado activamente en reducir esos desequilibrios facilitando la incorporación de **45.458 jóvenes** al mercado laboral español y hemos apoyado la transición profesional de **17.685 trabajadores senior**, demostrando nuestro compromiso con la integración de estos colectivos y el aprovechamiento de su talento y experiencia.

2. Escasez de talento y brecha de competencias. La rápida transformación tecnológica y la evolución de las necesidades empresariales han generado una escasez de perfiles cualificados y un gap de competencias entre lo que demandan las empresas y lo que el sistema es capaz de producir. A través de nuestra apuesta por la formación especializada, ágil y orientada al puesto de trabajo, hemos trabajado para anticiparnos a estas demandas, preparando a miles de profesionales para los empleos del futuro.

3. Capacitación como pilar de la empleabilidad presente y futura. La formación y aprendizaje continuo es un pilar fundamental para la competitividad del mercado laboral en España, así como una garantía de la empleabilidad a largo plazo. En The Adecco Group, nuestros programas de formación continua y reciclaje profesional han permitido a nuestros equipos adaptarse y prosperar en un mundo laboral en constante evolución. El año pasado hemos dedicado **22h de media por persona** a la capacitación de nuestros equipos en habilidades clave alineadas con las necesidades del mercado.

4. Productividad y flexibilidad empresarial. A pesar de los avances, la productividad de nuestras empresas se ha estancado y el absentismo laboral, con una preocupante tasa del 5,6%, sigue lastrando la competitividad. Para abordar este desafío, en Grupo Adecco estamos comprometidos con la implementación de estrategias que mejoren la productividad empresarial, fomentando un entorno laboral flexible y adaptativo que permita a las empresas prosperar en un mercado cada vez más competitivo.

5. Sostenibilidad vinculada al empleo. En línea con nuestra estrategia, hemos avanzado significativamente en nuestras metas de sostenibilidad ambiental y reducción de nuestra huella de carbono. Ahora bien, nuestro compromiso con la sostenibilidad no solo se refleja en nuestras prácticas ambientales sino, sobre todo, en el impacto positivo que tiene nuestra actividad sobre las personas, la sociedad y las empresas. En 2024, generamos más de **137.000 empleos** en España. Asimismo, hemos desarrollado programas de formación digital para grandes colectivos en zonas rurales, contribuyendo activamente a la reducción de la brecha digital en nuestro país.

6. Diversidad, equidad e inclusión como motor de cambio. Vivimos tiempos de incertidumbre en los que es importante hacer una apuesta firme y con propósito. En The Adecco Group queremos aportar valor al desarrollo humano y social en España, queremos contribuir a través de nuestra actividad a reducir la desigualdad, la discriminación y exclusión social. El empleo es una herramienta clave para ello. Asimismo, somos conscientes de la importancia de participar en Alianzas con otras organizaciones empresariales que compartan nuestra visión e intereses.

En The Adecco Group contribuimos a estos retos diseñando trayectorias profesionales sostenibles, capacitando a las personas en competencias con alta demanda e impulsando modelos de contratación y gestión del talento éticos, inclusivos y competitivos.

El impacto de nuestras unidades de negocio y de nuestra Fundación es clave en este proceso: **Adecco Staffing, Outsourcing y Learning & Consulting** contribuyen a dinamizar el mercado laboral proporcionando la flexibilidad necesaria a las empresas y las garantías y seguridad que los trabajadores necesitan.

A través de **LHH**, ayudamos a la revitalización territorial mediante procesos de reindustrialización; acompañando a profesionales en procesos de transición laboral, impulsando la recolocación y la mejora de condiciones laborales para miles de trabajadores y mejorado el liderazgo y calidad directiva en España.

Por su parte, **Akkodis** lidera la transformación digital del empleo, ayudando a las organizaciones en sus procesos de innovación, generando nuevas oportunidades en sectores tecnológicos y contribuyendo a la formación de talento en ingeniería, IA y sostenibilidad.

Finalmente, la **Fundación Adecco** que ha permitido solo en 2024 que **5.400 personas vulnerables o en riesgo de exclusión** social tuvieran una oportunidad laboral y **27.000 fueran acompañadas** por equipos especializados en inclusión laboral.

Existe también una realidad que no podemos dejar de atender: la revolución tecnológica y el impacto de la Inteligencia Artificial Generativa.

Nos enfrentamos a un nuevo paradigma y queremos liderarlo mediante alianzas estratégicas con grandes líderes mundiales como Microsoft o Salesforce, integrando soluciones avanzadas de IA en nuestras operaciones con los más altos estándares éticos y de responsabilidad.

Por último, me gustaría hablar de excelencia empresarial e impacto. La **integración de criterios ESG** en toda nuestra cadena de valor, en la relación con todos nuestros grupos de interés y en nuestras operaciones, nos guía cada día en nuestro camino hacia la excelencia empresarial amplificando el impacto positivo de nuestro proyecto. Esta visión exige compromiso y liderazgo por parte de nuestro equipo directivo, así como diálogo, comunicación y transparencia con todos y cada uno de los miembros de la organización.

En The Adecco Group, asumimos estos retos como una oportunidad para liderar con el ejemplo. Nuestro propósito es seguir construyendo un modelo de negocio que combine rentabilidad con impacto positivo, apostando por las personas como el eje de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Agradezco al equipo y demás grupos de interés del Grupo Adecco en España su compromiso con nuestro propósito. Juntos, estamos sentando las bases para un futuro más justo, inclusivo y sostenible.



***Iker Barricat***

**Presidente de The Adecco Group España**

## Introducción

El presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Consolidadas de Adecco Iberia, S.A. (Sociedad Unipersonal), se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta, a modo orientativo, los Estándares Global Reporting Initiative (GRI).

Este informe incluye todas las sociedades que componen el grupo de consolidación del Grupo de Adecco (en adelante Grupo Adecco) cuya Sociedad Dominante es Adecco Iberia, S.A. (Sociedad Unipersonal) de acuerdo con el siguiente detalle, indicando también la actividad de cada sociedad:

<b>Sociedad</b>	<b>Actividad</b>
Adecco Iberia, S.A.U.	Empresa holding del Grupo
Adecco TT, S.A.U. Empresa de Trabajo Temporal	Trabajo Temporal
Atlas Servicios Empresariales, S.A.U.	Servicios de Outsourcing y Selección de empleo
Preventium, Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U.	Servicios de Outsourcing y Formación
Adecco Formación, S.A.U.	Servicios de Formación
Inseradecco Servicios Especiales, S.A.U.	Servicios de RR.HH.
Adecco Outsourcing, S.A.U.	Servicios de Outsourcing
Lee Hecht Harrison, S.L.	Servicios de consultoría de RR.HH.

El domicilio social de todas estas sociedades se encuentra en Camino del Cerro de los Gamos Nº 3, Pozuelo de Alarcón, Madrid.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, el Grupo Adecco tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en el ejercicio 2022, sujeta a revisión todos los años, lo que permite al Grupo tenerla actualizada y alineada con las inquietudes y necesidades de nuestros grupos de interés.

El Grupo Adecco establece prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental y asegurar que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas, a la vez que el negocio se desarrolla y genera valor.

Una de las herramientas más relevantes para establecer estas prioridades es el análisis de materialidad, que permite conocer los temas que más preocupan a los grupos de interés y cómo impactan en el modelo de negocio y a la inversa. En definitiva, determinamos nuestras prioridades mediante el análisis de materialidad para asegurar que la estrategia sostenible del Grupo Adecco está alineada con sus expectativas.

Para realizar el proceso de identificación de los asuntos prioritarios y su alcance, se han seguido las recomendaciones de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y el marco de Reporte Integrado. De acuerdo con este principio de materialidad la Memoria ha de abordar aquellos aspectos que reflejen los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización; o que influyan de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

## Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco

Durante el ejercicio 2024 se llevó a cabo el proceso de actualización que consistió en revisar nuestras prioridades en una matriz de materialidad donde se reflejan los asuntos relevantes, que son en los que el Grupo Adecco se concentra para desarrollar e implantar su estrategia sostenible sin haberse producido cambios respecto al ejercicio anterior.

### Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

Además de los canales de comunicación para la identificación de los aspectos materiales (reuniones con los distintos Grupos de Interés) se analizaron los estándares de reporte empleados por empresas similares y de los principales clientes, así como distintos medios de comunicación para extraer las tendencias de los aspectos más relevantes para la sociedad.

### Revisión y análisis de normas guías y estándares

En esta fase se tuvieron en cuenta:

- Tendencias en RSC
- Pacto mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Estándares de Reporting
- Requerimientos de analistas e instituciones
- Análisis normativo Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.

### Valoración interna

Los temas relevantes de la valoración de la importancia externa con los Grupos de Interés y las normas, guías y estándares de reporte fueron valorados internamente presentándose en diversas reuniones a responsables de distintas áreas del Grupo Adecco para que valorasen su impacto en las operaciones y en la reputación del Grupo.

### Elaboración de la matriz de materialidad

Para la priorización de los asuntos relevantes **a nivel externo** se han tenido en cuenta los resultados de los comentarios y opiniones recibidas por los diferentes Grupos de Interés a través de los distintos canales de comunicación establecidos con cada uno de ellos, **a nivel interno** los temas relevantes se han ponderado con los responsables de las distintas áreas en función del impacto en operaciones y en la reputación.

Los aspectos materiales más relevantes identificados ordenados por categoría son los siguientes:

### Información sobre cuestiones medioambientales

- Sistemas de gestión medioambiental y certificados de gestión sostenible.
- Eficiencia energética.
- Emisiones de gases de efecto invernadero.

### Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

- Respeto de los derechos de los trabajadores.
- Formación y desarrollo profesional.
- Salud y seguridad de todo el personal.
- Diversidad igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Estabilidad en el empleo.
- Brecha salarial.

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

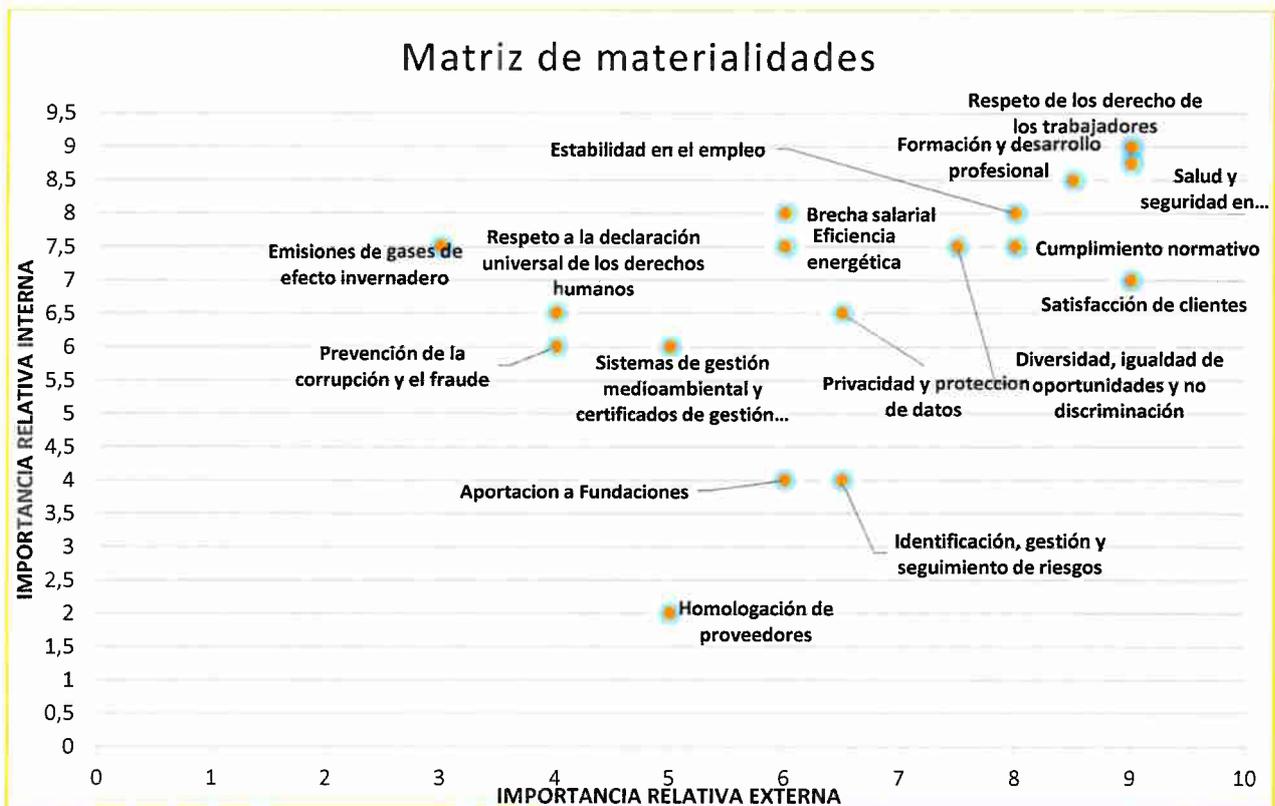
- Respeto a la declaración universal de los derechos humanos.

### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

- Prevención de la corrupción y el fraude
  - Cumplimiento normativo.
  - Aportación a fundaciones.

### Información sobre la sociedad

- Satisfacción de clientes.
- Homologación de proveedores.
- Privacidad y protección de datos.
- Identificación gestión y seguimiento de los principales riesgos que afectan a la compañía.



## Modelo de negocio del Grupo Adecco

En un mundo donde el talento es el motor del progreso, el Grupo Adecco a nivel internacional (The Adecco Group en adelante) se erige como un pilar fundamental en la gestión del capital humano y la evolución tecnológica. Con presencia en más de 60 países, nuestra misión es clara: conectar a personas y organizaciones con oportunidades que potencien su crecimiento y desarrollo. Más de 100.000 empresas confían en nosotros cada año para encontrar el talento que impulsa su éxito, mientras que millones de profesionales encuentran en nuestras soluciones el puente hacia nuevas oportunidades laborales, ya sean temporales, permanentes o de formación y reciclaje profesional.

Nuestro modelo de negocio, cimentado en tres grandes áreas de especialización global (Adecco, Akkodis y LHH), nos permite ofrecer un abanico de soluciones estratégicas que abordan la gestión del talento desde todas sus dimensiones. A través de esta estructura, no solo ayudamos a las empresas a cubrir sus necesidades laborales con agilidad y precisión, sino que también capacitamos a los profesionales con las habilidades necesarias para mantenerse competitivos en un mercado en constante evolución.

Esta capacidad de adaptación y anticipación nos ha permitido consolidarnos como un actor clave en la transformación del empleo. Enfrentamos con determinación los desafíos actuales del mercado laboral: la escasez de talento, el auge de la digitalización, la irrupción de la inteligencia artificial y la transición hacia un modelo económico más sostenible y centrado en las personas. Ponemos a nuestros clientes, sean empresas, candidatos o empleados, en el núcleo de nuestra actividad, asegurándonos de que cada uno de ellos reciba las soluciones que mejor se ajustan a sus necesidades.

En España, nuestra historia se ha forjado a lo largo de más de cuatro décadas de compromiso con el empleo. En 2024, facilitamos la incorporación de 149.417 personas al mercado laboral, brindando oportunidades a perfiles tan diversos como jóvenes menores de 25 años (45.458 contrataciones) y profesionales mayores de 50 años (7.452 contrataciones). La empleabilidad no solo se mide en términos de contratación, sino también en la capacidad de acompañar a las personas en su evolución profesional. Por ello, durante 2024 LHH Career Transition gestionó 2.728 procesos de transición laboral, ayudando a profesionales en momentos de cambio a reencontrar su camino. Además, nuestras soluciones de contratación indefinida de Adecco Permanent Placement y LHH permitieron que 12.226 personas accedieran a empleo estable, fortaleciendo la seguridad y el desarrollo profesional de quienes confían en nosotros.

Pero nuestro compromiso va más allá de las cifras: a través de la Fundación Adecco, trabajamos por una sociedad más inclusiva, impulsando el acceso al empleo generando 7.144 contratos para personas en riesgo de exclusión y brindando apoyo a 27.710 en situación de vulnerabilidad.

En el Grupo Adecco no solo conectamos talento con oportunidades: inspiramos, transformamos y creamos un entorno laboral más equitativo, inclusivo y preparado para el futuro. Porque sabemos que cada empleo es mucho más que un trabajo: es la posibilidad de construir una vida mejor.

### **Misión, Visión y Valores**

En The Adecco Group no solo gestionamos talento, lo impulsamos, lo conectamos y lo transformamos en oportunidades con impacto real. Nuestro trabajo trasciende la gestión de recursos humanos; es un compromiso más con el progreso, la innovación y la construcción de un mercado laboral más equitativo, accesible y dinámico.

Nuestra misión es redefinir el futuro del empleo, combinando el potencial humano con las ventajas de la tecnología. Creemos en el talento como el motor del cambio y en la digitalización como una herramienta clave para optimizar la manera en que conectamos a empresas con profesionales. No nos limitamos a intermediar en el mercado laboral, sino que facilitamos oportunidades de desarrollo que contribuyen al crecimiento sostenible de personas y organizaciones.

Nuestra visión es ser el referente global en la transformación del empleo. Queremos ser el socio estratégico de empresas y profesionales que buscan crecer, reinventarse y liderar la evolución del mercado laboral. Construimos relaciones basadas en la confianza, la calidad y la personalización, con un enfoque claro en la diversidad y la inclusión como motores de innovación y desarrollo.

Nuestros valores son el eje que guía nuestra actividad y nos diferencia en cada paso que damos:

- **Pasión:** Nos implicamos con determinación y energía en nuestra misión, con la convicción de que el empleo es una herramienta clave para mejorar la vida de las personas.
- **Colaboración:** Creemos en el poder del trabajo en equipo, en la inteligencia colectiva y en la sinergia de talentos. Juntos logramos soluciones más innovadoras y resilientes.
- **Inclusión:** La diversidad es el pilar de nuestra cultura. Promovemos entornos donde todas las personas sean valoradas y tengan acceso a oportunidades equitativas, sin etiquetas ni barreras.
- **Coraje:** No nos conformamos con lo establecido. Afrontamos el cambio con determinación, tomamos decisiones audaces y convertimos cada desafío en una oportunidad de mejora.
- **Orientación al cliente:** Empresas, candidatos y empleados son el centro de nuestra actividad. Escuchamos, comprendemos y ofrecemos soluciones que marcan la diferencia en sus trayectorias y en el éxito de sus negocios.

Estos principios no son sólo una declaración de intenciones, sino la base de nuestra identidad y la clave de nuestra manera de actuar. En el Grupo Adecco no solo creamos empleo, construimos oportunidades y diseñamos el futuro del trabajo.

### **Nuestras líneas de negocio**

En The Adecco Group no sólo respondemos a las necesidades del mercado laboral, sino que las anticipamos y moldeamos. Nos posicionamos como aliados estratégicos de empresas y profesionales, proporcionando soluciones innovadoras que impulsan la empleabilidad, la eficiencia organizativa y el desarrollo del talento en un entorno global en constante evolución.

Nuestro enfoque se articula en torno a cinco pilares esenciales:

- **Atracción e identificación del talento:** Diseñamos estrategias para captar el mejor talento y potenciar el potencial interno de las organizaciones.
- **Flexibilidad y optimización en la gestión de equipos:** Facilitamos modelos de trabajo ágiles, adaptables y eficientes, asegurando que las empresas centren sus esfuerzos en su core business.
- **Desarrollo del talento:** Creamos programas de formación y capacitación para potenciar el crecimiento profesional y la fidelización del talento.
- **Reestructuración y transición de carreras:** Acompañamos a empresas y profesionales en procesos de cambio organizativo con soluciones responsables y sostenibles.
- **Innovación tecnológica:** Integramos soluciones digitales y de ingeniería para optimizar la gestión del talento en la era de la transformación digital.

Para dar respuesta a estos desafíos, contamos con tres grandes Unidades de Negocio Globales, cada una especializada en un ámbito clave del mercado laboral:

- **ADECCO**

Más que una empresa de empleo, somos creadores de oportunidades. Nos especializamos en conectar talento con empresas en más de 15 sectores, diseñando soluciones a medida que abarcan desde la contratación flexible y la selección de talento permanente hasta la externalización de procesos clave.

- **LHH**

Expertos en transformación del talento y desarrollo profesional. Desde la gestión del cambio organizacional hasta la transición de carreras, ayudamos a las empresas a potenciar su capital humano y a las personas a avanzar en su trayectoria profesional en un mundo laboral en constante evolución.

- **AKKODIS**

Líder en consultoría tecnológica e ingeniería para la Smart Industry. Contamos con expertos digitales e ingenieros que impulsan la innovación tecnológica y la transformación digital en sectores clave, desarrollando soluciones punteras para un futuro más ágil, competitivo y sostenible.

Junto a estas tres unidades, en España operamos con la **Fundación Adecco**, nuestro pilar social. Su labor se centra en la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión, a la vez que acompaña a las empresas en el diseño de estrategias de Diversidad e Inclusión para construir entornos más equitativos y diversos.

## **Nuestros servicios**

El mundo del trabajo evoluciona a gran velocidad y la capacidad de adaptación define el éxito de las empresas. En este contexto, ofrecemos soluciones 360° en la gestión del talento, aportando agilidad, eficacia y visión estratégica.

- **Trabajo Temporal**

Proporcionamos a las empresas la flexibilidad que necesitan en un entorno cambiante, conectando a profesionales con oportunidades laborales a corto y medio plazo. Gestionamos el ciclo completo de contratación, desde la selección y formación hasta la administración de nóminas y procesos laborales.

- **Permanent Placement**

Identificamos, atraemos y seleccionamos talento para posiciones estratégicas y de largo plazo. Nuestra metodología nos permite acceder a profesionales altamente cualificados, incluyendo aquellos que no buscan empleo de forma activa, para garantizar un ajuste óptimo entre talento y empresa.

- **Outplacement**

Facilitamos la transición profesional con soluciones personalizadas que acompañan a las personas en la búsqueda de nuevas oportunidades, ya sea dentro o fuera de su organización actual. A través de nuestra marca LHH, ofrecemos programas líderes en transición de carrera y desarrollo de talento.

- **Outsourcing**

Optimizamos procesos empresariales clave mediante modelos de externalización adaptados a las necesidades de cada cliente. Desde la dotación de personal en actividades operativas hasta la gestión completa del talento bajo esquemas como Recruitment Process Outsourcing (RPO), garantizamos eficiencia, especialización y resultados medibles.

- **Training, Upskilling y Reskilling**

Preparamos a profesionales y empresas para los retos del futuro con soluciones de formación adaptadas a las demandas del mercado. Diseñamos programas de capacitación, reciclaje profesional y actualización de competencias para garantizar la empleabilidad en un entorno laboral en constante transformación.

## **Nuestras marcas**

En el contexto nacional, el Grupo Adecco se destaca como un referente líder en la industria con más de 40 años comprometidos con la inclusión social, laboral, así como con la innovación tecnológica y la sostenibilidad. Dentro de las líneas de negocio, en España el Grupo Adecco está compuesto por las siguientes marcas:

- **Adecco Staffing**

División de Trabajo Temporal y Selección para todos los perfiles y sectores. Gracias a nuestro servicio de búsqueda, selección y contratación, ayudamos a las empresas a ahorrar tiempo y recursos, maximizando los resultados.

Con nuestras oficinas repartidas por toda la geografía española y personal especializado en consultoría de RRHH, más la aplicación de técnicas de reclutamiento innovadoras, te ayudamos a contratar al mejor personal temporal en el menor tiempo posible para que consigas todos tus objetivos.

### ***Delegaciones***

Ponemos a disposición de nuestras empresas cliente delegaciones especializadas por sector, así como delegaciones estratégicamente ubicadas en puntos clave de toda nuestra geografía. Todas ellas cuentan con profesionales que conocen a la perfección tanto el mercado local como el sector para el que están especializados.

### ***Adecco Onsite***

Ofrecemos una solución de servicio avanzada gracias a la prestación del servicio en las propias instalaciones del cliente, a través de una estructura propia con consultores especializados.

- **Adecco Outsourcing**

División del Grupo Adecco que opera a través de 6 divisiones especializadas en la externalización de servicios en las que el know-how en Recursos Humanos es esencial:

### ***EUROCEN - Procesos industriales***

Especialistas en la gestión y optimización de procesos auxiliares a producción y procesos de logística in house.

### ***Adecco Sales & Marketing***

División especializada en estrategia de promoción, activación y gestión de puntos de venta. Expertos en servicios outsourcing comercial y gestión de fuerza de ventas.

### ***Talent BPO- Business Process Outsourcing***

Profesionales en la externalización de procesos de Negocio orientados en la transformación tecnológica y digital, mediante la eficiencia como elemento de potenciación del capital humano en nuestros proyectos.

### ***Preventium- S.P.A y Asistencial***

Servicio de Prevención Ajeno, experto en soluciones de Gestión del Absentismo, actividades preventivas y asistenciales.

### ***Adecco Outsourcing Servicios Generales***

Especialistas en estrategias de externalización en el ámbito de Servicios Generales. Entre ellos, Workplace Management, Ocio, Cultura y Turismo.

### ***Integración Sociolaboral InserAdecco***

Centro Especial de Empleo, especializado en la externalización de procesos industriales, administrativos y de servicios generales con el objetivo de la integración sociolaboral de las personas trabajadoras.

- **Adecco Learning & Consulting**

Líder en formación y desarrollo de personas y competencias. El objetivo de Adecco Learning & Consulting es ayudar a las personas a ser mejores profesionales y que así puedan construir con éxito las organizaciones del futuro.

Adecco Learning & Consulting trabaja de manera continua sobre un exigente proceso de homologación, que da como resultado poder contar con profesionales expertos en cada una de las áreas en las que trabajamos. Expertos con contrastada experiencia docente pero también con una sólida experiencia en empresa, lo cual nos permite desarrollar proyectos donde la transferencia al puesto de trabajo está garantizada, y la orientación a resultados es estratégica.

- **LHH**

#### ***LHH – Career Transition & Mobility - Learning & Development***

Apoyamos a las empresas en los procesos internos de transformación y liderazgo mediante la identificación de las mejores soluciones de transición de carrera. Recolocación y reorientación a través de la gestión de la carrera profesional.

#### ***LHH – Recruitment Solutions***

Executive Search y desarrollo de talento, especializada en la búsqueda, selección y assessment de perfiles estratégicos, ejecutivos y directivos.

- **Akkodis**

Especializada en consultoría tecnológica e ingeniería global para ayudar a las organizaciones en su proceso de innovación tecnológica y transformación digital.

- **Fundación Adecco**

Es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es la inclusión social y laboral de las personas más vulnerables de la sociedad. Asimismo, trabajamos con las empresas en la gestión de las políticas de Diversidad e Inclusión.

## **Marco de Sostenibilidad del Grupo Adecco**

En el Grupo Adecco, creemos firmemente en el papel esencial del sector privado para contribuir a un mundo más equitativo y sostenible. Nos comprometemos a desempeñar nuestra función con responsabilidad, respetando a nuestros grupos de interés, la sociedad en la que operamos y el planeta en el que vivimos. Nuestro objetivo final es crear el empleo del futuro para todas las personas.

Nuestra razón de ser es el éxito de las personas. A través de nuestro negocio, impulsamos la empleabilidad sostenible a nivel global, ayudando a las organizaciones a optimizar sus plantillas. Buscamos influir positivamente en el mundo laboral, estableciendo un ejemplo a través de nuestra gestión y abordando los retos sociales más urgentes. Este compromiso no solo genera valor económico para nuestros accionistas y grupos de interés, sino que también tiene un impacto positivo en las economías locales y globales. Para alcanzar este ambicioso objetivo, trabajamos constantemente en nuestra mejora y evolución.

## Nuestros Objetivos de Sostenibilidad

Nuestra visión de sostenibilidad se traduce en cuatro objetivos estratégicos que abordan las necesidades laborales de nuestros principales grupos de interés: personas en procesos de selección, plantilla interna, clientes, proveedores, instituciones y la sociedad en general. Estos objetivos nos permiten contribuir directamente a la Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU, promoviendo un futuro más justo, inclusivo y sostenible.

- **Facilitar la empleabilidad y el acceso al trabajo:** Para el desarrollo de la economía y la sociedad, es fundamental desbloquear el acceso a grupos de talento infrautilizados y potenciar la empleabilidad para que nadie quede excluido del mercado laboral. Nuestra visión es un mundo donde todas las personas cuenten con las habilidades necesarias para acceder y mantenerse en el empleo, alcanzando su máximo potencial. Además, promovemos condiciones laborales dignas y una remuneración justa en cada empleo.
- **Ser un socio fiable para nuestros clientes:** Nuestros clientes son clave para nuestro éxito. No queremos ser solo un proveedor, sino un socio estratégico a largo plazo que comprenda sus necesidades y retos de talento. Nos comprometemos a ofrecer servicios y soluciones personalizadas que se alineen con sus objetivos y estándares de sostenibilidad. A través de una conducta empresarial responsable, queremos contribuir al éxito de las empresas con las que trabajamos.
- **Ser un empleador de referencia:** Nuestra fortaleza radica en nuestras personas. Queremos ser un empleador de referencia, atrayendo y reteniendo el mejor talento, y estableciendo un entorno de trabajo inclusivo, positivo, respetuoso y saludable. Nos esforzamos por liderar el futuro del empleo y generar valor para todos nuestros grupos de interés.
- **Garantizar la protección social para todas las personas:** Creemos en la importancia de sistemas de protección social adecuados para ayudar a trabajadores, empresas y gobiernos a afrontar un mundo laboral en constante evolución. Todas las personas empleadas, independientemente de su modalidad de trabajo, deben contar con un empleo digno y disfrutar de los mismos estándares de protección social.

Con estos compromisos, el Grupo Adecco reafirma su visión de un mundo laboral más sostenible, equitativo y accesible para todas las personas.

## Nuestras Prioridades Estratégicas en materia de Sostenibilidad

En el Grupo Adecco, trabajamos por y para las personas. Nuestra mayor contribución a la sostenibilidad se centra en lo que mejor sabemos hacer: impulsar la empleabilidad a lo largo de toda la vida, facilitando el acceso a empleos sostenibles y ayudando a las organizaciones a satisfacer sus necesidades de talento. En un contexto de transformación laboral, nuestra labor es más relevante que nunca.

- **Formación y capacitación para el futuro del empleo**

Los avances tecnológicos, la digitalización y los desafíos ambientales han generado una creciente demanda de nuevas habilidades. En el Grupo Adecco apoyamos a las personas en su desarrollo y crecimiento profesional para que puedan adaptarse a un entorno cambiante.

Nuestra meta es que todas las personas tengan acceso a las habilidades necesarias para desarrollar su potencial y mantenerse en el mercado laboral, sin importar su situación de partida. Ayudamos a nuestros clientes a identificar y atraer talento, facilitando la adquisición\* de competencias clave a través de nuestra oferta de servicios 360°.

- Formación y reciclaje profesional: Diseñamos programas de actualización y capacitación, integrados en soluciones globales que van desde la búsqueda de empleo hasta la transformación laboral.
- Transición de carrera: Acompañamos a organizaciones y empleados en cambios de rol, brindando coaching y formación especializada para encontrar nuevas oportunidades dentro y fuera de su empresa.

El desarrollo de habilidades es fundamental para abordar retos como el cambio climático y la economía circular. Formamos profesionales en sectores clave como la transición energética, la digitalización y la automatización, contribuyendo a un mercado laboral más sostenible e inclusivo.

- **Fomentando la diversidad e inclusión**

Nuestro compromiso con un futuro laboral para todas las personas es firme. Promovemos la igualdad de oportunidades y valoramos el talento por encima de cualquier etiqueta. Rechazamos cualquier forma de discriminación y trabajamos activamente para garantizar un entorno inclusivo para nuestros empleados, personas asociadas y candidatas.

Nos esforzamos por hacer que nuestros servicios sean accesibles para todas las personas, creando una cultura organizativa que fomente la diversidad, el aprendizaje y la participación activa en la toma de decisiones. La diversidad nos permite innovar, comprender mejor a nuestros clientes y mejorar el bienestar de nuestro equipo.

Para fortalecer nuestro impacto, contamos en España con la Fundación Adecco, con la que promovemos el acceso al empleo de colectivos en situación de vulnerabilidad, contribuyendo a la construcción de un mercado laboral más justo e inclusivo.

- **Liderando con integridad y cumplimiento**

Para ganarnos la confianza de todos nuestros grupos de interés, nos esforzamos por actuar éticamente en todas nuestras actividades, cumpliendo tanto la esencia como la forma de las leyes aplicables y las normas de conducta empresarial aceptadas. Nuestro programa de integridad y cumplimiento tiene como objetivo crear una cultura basada en valores: una cultura que permita y fomente la toma de decisiones y las prácticas empresariales que consideren no solo lo que es legal, sino también lo que es íntegro, y que demuestren que nuestra rentabilidad y crecimiento se logran de manera sostenible y de acuerdo con nuestros valores.

- **Respeto de los derechos humanos y laborales**

Cada día, damos trabajo a cientos de miles de personas en todo el mundo e impactamos en la vida de muchas más. Asegurar el respeto de los derechos humanos y laborales en toda nuestra cadena de valor y en todos los lugares donde operamos es un principio fundamental de nuestra forma de trabajar.

Nos guiamos por las normas internacionales más reconocidas en este ámbito, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Nos comprometemos a garantizar condiciones de trabajo justas, igualdad de oportunidades y entornos libres de discriminación. Asimismo, aplicamos una política de tolerancia cero con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas.

Como expertos en talento, priorizamos la protección de los derechos laborales y el bienestar de los profesionales. Defendemos el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, participando activamente en el diálogo social sectorial y fomentando un entorno de cooperación con todos los grupos de interés.

Nuestro compromiso es claro: reforzar continuamente nuestras prácticas, colaborar con nuestros socios estratégicos y garantizar que nuestra actividad contribuya a un mercado laboral más justo y sostenible.

- **Bienestar de la fuerza laboral**

El bienestar de nuestra gente es una prioridad absoluta. Nos comprometemos a garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales con los que trabajamos, minimizando riesgos y promoviendo un entorno laboral saludable.

En un sector donde no siempre controlamos directamente los entornos de trabajo, nos aseguramos de que nuestros/as asociados/as reciban la formación y los recursos necesarios para desempeñar su labor de manera segura. En colaboración con nuestros clientes, llevamos a cabo acciones de prevención, formación y supervisión para mantener altos estándares de seguridad y bienestar.

Nuestro compromiso va más allá de la prevención de accidentes. Queremos que nuestros equipos prosperen, tanto profesional como personalmente. Fomentamos un entorno que favorezca la resiliencia, el equilibrio y el desarrollo integral, asegurando que nuestra organización sea un espacio donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial.

Desde el punto de vista de nuestro personal de estructura, contamos también con el programa Adecco Bienestar que se centra en abordar y mejorar el bienestar en las áreas de bienestar físico, emocional, social, laboral y financiero.

- **Impulsando la transformación digital responsable**

La digitalización nos permite mejorar la conexión entre talento y oportunidades, optimizando procesos y generando mayor valor para empresas y profesionales. Apostamos por una transformación digital ética, que potencie la eficiencia sin perder el enfoque humano.

La integración de la inteligencia artificial en nuestros servicios agiliza la captación de talento y mejora la experiencia de clientes y candidatos/as. Sin embargo, somos conscientes de los retos que plantea, como el riesgo de sesgos o barreras de accesibilidad. Nos comprometemos a que la tecnología sea un facilitador de la inclusión y no un obstáculo, garantizando que las soluciones digitales respeten la equidad y la diversidad.

La innovación es clave en nuestra estrategia, pero siempre con un enfoque responsable. Nuestro objetivo es aprovechar el potencial de la digitalización para generar más oportunidades laborales, facilitando el acceso al empleo y reduciendo las barreras que impiden la plena participación en el mercado laboral.

- **Responsabilidad ambiental**

Nuestro compromiso con el planeta forma parte de nuestra misión de construir un futuro sostenible para todas las personas. Centramos nuestros esfuerzos en dos áreas prioritarias: apoyar la transición a una economía baja en carbono y gestionar responsablemente nuestra propia huella ambiental.

Sabemos que la transición ecológica requiere talento capacitado. Por ello, impulsamos la formación en sectores clave como la energía renovable, la economía circular y la digitalización, asegurando que el cambio hacia modelos sostenibles no deje a nadie atrás.

A nivel interno, trabajamos en la reducción de nuestra huella ambiental mediante la optimización de nuestros espacios de trabajo y la promoción de un uso responsable de los recursos. La sostenibilidad está integrada en nuestra estrategia empresarial y guiada por la ciencia climática, con objetivos claros y medibles para minimizar nuestro impacto.

Seguimos avanzando hacia un modelo de negocio responsable, alineado con las necesidades del planeta y de las personas, porque un futuro sostenible es un futuro con empleo, oportunidades e inclusión para todos/as.



## Nuestra Estrategia de Sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco se basa en su firme compromiso de crear una sociedad más próspera, talentosa e inclusiva, además de un planeta más saludable para las generaciones futuras a través del empleo. Para lograr este objetivo, el Grupo Adecco se centra en potenciar el talento humano y garantizar el acceso a un trabajo digno. Esto se logra mediante una inversión significativa en formación y capacitación tanto para su personal interno como para personal asociado.

El enfoque se dirige especialmente a los grupos de mayor riesgo, como jóvenes, talento senior y personas más vulnerables, a través de iniciativas como la Fundación Adecco. Estas acciones se llevan a cabo en un entorno respetuoso, inclusivo y saludable, donde se fomenta el crecimiento personal y profesional de cada individuo.

En 2023, el Grupo Adecco estableció una nueva estrategia de sostenibilidad que abarca el período hasta 2025. Esta estrategia se diseñó para reflejar los objetivos y prioridades de la empresa en materia de sostenibilidad, con un enfoque renovado en la creación de valor a largo plazo para todas las partes interesadas. Nuestro objetivo es equilibrar las consideraciones económicas con las sociales, de gobernanza y medioambientales en todas nuestras operaciones y cadena de valor. En los últimos años, hemos avanzado significativamente en la construcción de cimientos sólidos en este sentido.

Esta estrategia se estructuró en torno a tres pilares fundamentales, que guían todas las iniciativas y acciones de sostenibilidad del Grupo Adecco. Estos pilares se centran en la excelencia operacional, el compromiso social y el respeto por el medio ambiente, y se consideran interdependientes y complementarios entre sí para lograr un impacto significativo y duradero.



## COMPROMISO SOCIAL

El **compromiso social** es un pilar fundamental de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco, que se centra en la responsabilidad hacia la sociedad en su conjunto. Esto implica no solo acciones directas para abordar las necesidades de los grupos más vulnerables, como los jóvenes, los mayores y otros colectivos en riesgo de exclusión, sino también un compromiso más amplio con el bienestar social y la equidad en todas las actividades de la empresa.

### Trabajando por la plena inclusión

El baluarte destacado en esta área es la **Fundación Adecco**, que se dedica desde hace 25 años a promover la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, así como de otros colectivos en riesgo de exclusión social, mediante la intermediación laboral, la formación y el apoyo personalizado.

La Fundación Adecco tiene como público objetivo a personas con discapacidad, jóvenes en riesgo de exclusión, mujeres víctimas de violencia de género, parados de larga duración y otros colectivos en situación de vulnerabilidad.

En 2024, la Fundación Adecco orientó laboralmente a un total de 27.710 personas, empleando a 5.400 personas en riesgo de exclusión social. De estos, 3.309 contratos fueron para personas con discapacidad, 526 para mujeres víctimas de violencia de género y/o familias monoparentales, 2.239 para personas en situación de riesgo y 1.070 para mayores de 45 años, sumando un total de 7.144 contratos.



Junto con la Fundación, el Grupo Adecco cuenta con un Centro Especial de Empleo, **InserAdecco**, que durante el 2024 consiguió la integración laboral de 6 personas. El objetivo fundamental de InserAdecco es la Integración laboral y social de personas con discapacidad con el fin de que desarrollen su independencia y su autonomía personal y laboral. Para dicho fin, se trabajan diferentes aspectos que doten a sus trabajadores de herramientas y recursos que le permitan desarrollar sus capacidades y habilidades:

- **Integración laboral:** con refuerzos, apoyo directo, seguimientos, formación e incremento de habilidades dentro del centro de trabajo.
- **Integración social:** trabajando juntamente con sus familias, asociaciones o centros a los que pertenecen, haciéndolos más autónomos e independientes y también haciendo actividades de ocio, deportivas y culturales.

Datos InserAdecco en el ejercicio 2024	
Personas totales	702
Personas integradas	6
Personas con discapacidad	639
% Personas con discapacidad	91,03%

Otra pieza clave dentro de nuestra política de actuación en materia de Diversidad e Inclusión consiste en nuestra filosofía de **#TalentoSinEtiquetas** bajo la que trabajamos en el Grupo Adecco. Este proyecto es mucho más que un enfoque de negocio; es una declaración de nuestro propósito de transformar vidas a través del empleo, creando un impacto positivo en la sociedad y en las personas que confían en nosotros para mejorar su futuro laboral.

Creemos que el empleo puede cambiar la vida de alguien que lleva mucho tiempo sin trabajar, del joven que busca su primer empleo, de quien ha tenido dificultades en el camino y de aquel que encontró una nueva oportunidad. Para nosotros, lo único que importa es el talento. Nos comprometemos a romper con los estereotipos y eliminar las etiquetas que limitan a las personas, empresas y a la sociedad en su conjunto. Este es nuestro llamado a la acción para hacer del mundo laboral un lugar más justo e inclusivo.

Con **#TalentoSinEtiquetas**, queremos ser líderes en este cambio, estableciendo un nuevo estándar en el mercado laboral. Queremos adelantarnos al futuro del empleo con un modelo innovador que sirva como referencia para nuestros clientes, candidatos y para la sociedad en general. Creemos en el talento, no en las etiquetas, y visualizamos un futuro donde todas las personas tengan la oportunidad de formar parte del mundo laboral sin discriminación ni prejuicios.

## EXCELENCIA OPERACIONAL

La **excelencia operacional** continúa siendo una prioridad para el Grupo Adecco, con un enfoque renovado en la eficiencia, la innovación y la transparencia en todas las operaciones empresariales. Se buscan constantemente nuevas formas de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a clientes y asociados, al tiempo que se optimizan los procesos internos.

## Generación de empleo

Durante 2024, el Grupo Adecco se enorgullece de haber generado 137.191 empleos, contribuyendo así al fortalecimiento de la economía y al bienestar de la sociedad. Estos empleos no solo representan oportunidades laborales para individuos, sino que también reflejan nuestro compromiso continuo con el crecimiento económico y la estabilidad social en las comunidades donde operamos.

Rango edad	EJERCICIO						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
< 25 años	37.168	37.945	29.380	35.144	38.768	42.171	45.458
26-35 años	43.051	41.945	36.069	41.106	40.757	39.235	40.272
36-45 años	31.254	30.252	24.415	28.233	27.927	27.001	27.316
46-54 años	15.049	15.064	12.531	15.121	16.370	16.763	9.242
> 55 años	4.393	4.576	3.598	4.795	5.157	5.508	8.443
<b>Total</b>	<b>130.912</b>	<b>129.778</b>	<b>105.990</b>	<b>124.398</b>	<b>128.979</b>	<b>130.678</b>	<b>137.191</b>

## Desarrollo de talento

Creemos firmemente que el talento es el motor que impulsa a las personas en su camino hacia el empleo. Por ello, a lo largo del ejercicio 2024, hemos continuado apostando por la formación y el desarrollo de competencias, con una inversión significativa en programas diseñados tanto para nuestro equipo interno como para las personas a las que acompañamos en su camino laboral.

Nuestro compromiso con el desarrollo profesional va más allá de la capacitación técnica: también ponemos el foco en el crecimiento personal y en la adquisición de competencias clave para un mundo laboral en constante evolución. Desde formación en tecnología y digitalización hasta habilidades transversales como liderazgo, comunicación y gestión del cambio, nuestro objetivo es proporcionar herramientas que impulsen a cada persona a alcanzar su máximo potencial y mejorar su empleabilidad.

Uno de los desafíos más importantes en el mercado laboral español sigue siendo el acceso al empleo para los jóvenes, quienes a menudo enfrentan dificultades en la transición de la educación al mundo del trabajo. Conscientes de esta realidad, en el Grupo Adecco hemos reforzado nuestro compromiso con este colectivo a través de iniciativas que facilitan su integración en el entorno profesional.

Entre estas iniciativas destaca "**Trabajando en ti**", un programa diseñado específicamente para mejorar la empleabilidad juvenil mediante tres pilares clave: formación, orientación y oportunidades laborales. Gracias a esta iniciativa, miles de jóvenes han podido fortalecer sus habilidades y conectarse con empresas de primer nivel. Durante el ejercicio 2024, 13.200 candidatos han participado en el programa (1.780 candidatos en 2023), con el apoyo de 25 empresas (17 empresas en 2023) que han abierto sus puertas para ofrecer oportunidades de empleo. Además, hemos colaborado con más de 30 universidades y centros de formación profesional (20 universidades y centros de formación en 2023), ampliando el acceso a orientación y capacitación especializada. El impacto de "**Trabajando en ti**" se ha extendido a través de más de 45 actividades (40 iniciativas en 2023), entre ellas talleres, conferencias y ferias de empleo que han servido de puente entre jóvenes talentos y potenciales empleadores. Nuestro sitio web ha recibido más de 412.000 visitas (110.000 visitas en 2023), mientras que nuestras campañas en redes sociales han generado más de 57 millones de impresiones (60 millones en 2023), lo que refleja el interés creciente por este tipo de iniciativas.

Sabemos que el éxito de estos programas no se mide únicamente en términos de inserción laboral, sino también en el impacto que generan en la confianza y el desarrollo personal de los jóvenes. Dotarles de las herramientas necesarias para afrontar el futuro con seguridad es una inversión en la sociedad y en la economía del mañana.

## Gestión de la Cadena de Suministro

En el Grupo Adecco, entendemos que nuestra responsabilidad en materia de sostenibilidad y ética empresarial no solo se limita a nuestras propias operaciones, sino que también se extiende a toda nuestra cadena de suministro. Por ello, trabajamos activamente para garantizar que nuestros proveedores y socios comerciales compartan nuestros valores y cumplan con los más altos estándares en términos de derechos humanos, integridad, calidad y sostenibilidad.

Como parte de este compromiso, contamos con un **Código de Conducta para Terceras Partes**, un marco normativo que define las expectativas que deben cumplir todos nuestros proveedores, subcontratistas y colaboradores comerciales. Este código aborda cuestiones fundamentales como el respeto a los derechos laborales, la lucha contra la corrupción, la protección del medioambiente y la promoción de prácticas empresariales responsables. Nuestro objetivo es fomentar una relación de confianza y transparencia con nuestros socios estratégicos, asegurando que todas las partes actúen de manera ética y en línea con nuestros principios.

Además, hemos establecido un **riguroso proceso de homologación y auditoría de proveedores** para evaluar el cumplimiento de estos estándares antes de formalizar cualquier relación comercial. Este proceso incluye una revisión exhaustiva de aspectos clave como el cumplimiento normativo, las políticas de responsabilidad social corporativa y la capacidad operativa de cada proveedor. Una vez homologados, los proveedores pueden ser sometidos a auditorías para verificar que siguen cumpliendo con los requisitos exigidos y detectar oportunidades de mejora en su desempeño.

Nuestro enfoque no solo busca mitigar riesgos y asegurar la calidad de los servicios y productos que adquirimos, sino también generar un impacto positivo en nuestro ecosistema empresarial. Creemos que, al promover prácticas responsables en nuestra cadena de suministro, contribuimos a construir un mercado más justo, sostenible y alineado con los principios de la Agenda 2030.

A través de estas iniciativas, reforzamos nuestro compromiso con la excelencia operacional y la gestión responsable, asegurando que cada eslabón de nuestra cadena de valor actúe con integridad y contribuya al desarrollo de una economía más ética y sostenible.

## Resultados que avalan nuestra forma de trabajar

Un indicador claro de los resultados obtenidos durante la constante búsqueda de excelencia es el nivel de satisfacción, medido a través de encuestas tanto internas como externas. El Net Promoter Score (NPS) es una métrica clave que revela la lealtad y satisfacción de nuestros clientes, demostrando la eficacia de nuestras soluciones y servicios, donde a nivel grupo, obtuvimos una puntuación de 64 (61 en 2023). Asimismo, los resultados de las encuestas de compromiso y bienestar del personal, como las realizadas por Peakon, demuestran el alto nivel de satisfacción de nuestros colaboradores, reflejando un entorno de trabajo positivo y motivador con una puntuación de 49 en compromiso (52 en 2023).

En reconocimiento a nuestro firme compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, el Grupo Adecco en España ha sido distinguido con el sello 'Diverse, Inclusive & Equal Company' otorgado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad. Este prestigioso distintivo avala nuestra dedicación a integrar criterios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en nuestra cultura y estrategia corporativa, consolidándonos como la primera empresa del sector de recursos humanos en recibir este reconocimiento.

Además, hemos obtenido el distintivo 'Igualdad en la Empresa', otorgado por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Este reconocimiento destaca nuestras políticas de igualdad de género en el entorno laboral y nos integra en la Red DIE, una iniciativa que promueve las buenas prácticas y la excelencia en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el ranking Merco Talento 2024, el Grupo Adecco se ha posicionado en el puesto 52, ascendiendo 25 posiciones respecto al año anterior. Además, hemos sido destacados como una

de las cinco compañías con mayor capacidad de fidelizar talento en el ámbito digital, junto a Iberdrola, Caixabank, Grupo Social Once y Mapfre. Es relevante mencionar que somos la única empresa de recursos humanos en el ranking sectorial, lo que subraya nuestro liderazgo en el sector.

Estos reconocimientos, unidos al Sello de Inclusión Social de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y al sello de Autism Friendly ya obtenidos anteriormente y renovados anualmente, reflejan nuestro compromiso continuo con la excelencia operacional, la igualdad de oportunidades y la creación de un entorno laboral inclusivo. Nos motivan a seguir implementando iniciativas que promuevan el bienestar de nuestros empleados y la satisfacción de nuestros clientes, contribuyendo positivamente a la sociedad.

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la excelencia operacional, hemos obtenido la medalla de bronce en Ecovadis situando nuestra evaluación en el percentil 83 entre las empresas del sector. Este reconocimiento, otorgado por uno de los estándares más importantes de evaluación de sostenibilidad empresarial, destaca nuestro trabajo en áreas como el medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y cadena de suministro. Esta medalla de plata es un testimonio de nuestros esfuerzos continuos para operar de manera responsable y sostenible, asegurando un impacto positivo en todos los ámbitos de nuestra actividad.

## MEDIO AMBIENTE

El **medio ambiente** se ha convertido en una prioridad aún mayor en la nueva estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco, en respuesta a los desafíos globales relacionados con el cambio climático y la sostenibilidad ambiental. Se han establecido objetivos ambiciosos para reducir las emisiones de carbono, minimizar el uso de recursos naturales y promover prácticas comerciales responsables en todas las operaciones de la empresa.

## Gestión de riesgos no financieros

El sistema de gestión de riesgos del Grupo Adecco aplica a todas las sociedades que lo conforman. El Grupo Adecco cuenta con políticas y procedimientos de control y gestión de riesgos establecidos para proporcionar mayor seguridad a todos los grupos de interés, a través de la prevención, control y gestión de los riesgos a los que Adecco está expuesto. Los procedimientos de control y gestión de riesgos se desarrollan y complementan con políticas específicas.

La gestión de los riesgos recae sobre la alta dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes y determina cómo responder a ellos. Al considerar la respuesta, la dirección de Adecco evalúa los efectos sobre el negocio y los costes y beneficios previsibles.

La identificación y evaluación de los riesgos se realiza por parte de la matriz de Grupo Adecco a nivel transversal para todos los países de The Adecco Group para cada uno de los procesos de la compañía. Es competencia del departamento de Control Interno verificar el diseño y la efectividad de los controles implementados para mitigar los riesgos, así como del seguimiento de planes de acción, supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos, revisarlos periódicamente (al menos anualmente) y presentar los resultados.

Los factores de riesgo a los que está sometido el Grupo Adecco están recogidos en las matrices de riesgos y controles. Entre ellos figuran:

- **Riesgos regulatorios**, derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores, o de cambios en la normativa social, medioambiental o fiscal.
- **Riesgos de entorno económico**, relativos a la exposición de los resultados y el patrimonio de Adecco a variaciones en el entorno económico, político y social.
- **Riesgos de negocio**, establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios del Grupo Adecco, tales como las características de la demanda, el capital humano y la aparición de nuevos productos.

- **Riesgos operacionales**, referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, pérdida del enfoque estratégico, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales incluyen, también, los riesgos legales y de fraude y los relacionados con la pérdida del capital humano del Grupo Adecco.
- **Riesgos de sistemas / seguridad de la información**: referidos a fallos tecnológicos, ciberataques, cortes en comunicaciones. y los asociados a las tecnologías de la información y a la ciberseguridad, así como a los retos de digitalización.

El sistema de control y gestión de riesgos de El Grupo Adecco se basa en los siguientes principios:

- El establecimiento de un marco de tolerancia de riesgo, que recoge los niveles de riesgo que la compañía considera aceptables y son coherentes con los objetivos de Adecco.
- Liderazgo de la alta dirección, que proporcionará los recursos necesarios.
- Integración en los procesos de gestión, especialmente en los de estrategia y planificación.
- Segregación de funciones entre las áreas de negocio y las áreas de supervisión y aseguramiento.
- Globalidad y armonización de la gestión, de forma que todos los riesgos sean gestionados mediante un proceso común de identificación, valoración y tratamiento.
- Mejora continua a través de la revisión periódica de la idoneidad y eficiencia de la aplicación del sistema y de las mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos.

Los resultados de la revisión de controles realizada en el ejercicio 2024, de acuerdo con el plan de cobertura definido por el Grupo Adecco, se ha reportado a la Alta Dirección del Grupo Adecco, así como, a través de la herramienta corporativa, a la matriz de The Adecco Group.

Las áreas impactadas por dichos riesgos implementaron los controles necesarios para su mitigación.

El Grupo Adecco, a fecha de formulación de estas cuentas anuales consolidadas, ha adoptado las medidas que considera necesarias para paliar posibles efectos derivados de los citados acontecimientos.

El Grupo Adecco, a través de sus normas y procedimientos de control y gestión de riesgos, aspira a los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo, los cuales considera esenciales para poder ofrecer un servicio de confianza a nuestros clientes y una experiencia con todas las garantías de seguridad, confidencialidad y defensa de sus derechos a nuestros trabajadores.

## Lucha contra la corrupción y el soborno

La reputación del Grupo Adecco es uno de nuestros activos más valiosos. Construimos nuestro negocio con el compromiso de comportarnos de manera responsable, sostenible, ética y de conformidad con la ley y las políticas internas. Se le pide a cada miembro de nuestro equipo del Grupo Adecco, sin excepción, desde nuestro Comité de Dirección hasta a managers y a cada empleado y empleada, que respeten esta responsabilidad y ejerzan sus funciones con debida diligencia.

En todas las empresas del Grupo Adecco cumplimos con las Políticas de Grupo establecidas a nivel Corporativo, publicadas en la intranet Global y accesibles por todas las empresas Adecco en el mundo. Además, a nivel nacional en España hemos implementado políticas a nivel nacional, que refuerzan las directrices corporativas y reflejan la realidad propia de Adecco en España: Estas políticas son comunicadas a través de la intranet local y se encuentran a disposición de todos los empleados. En el Grupo Adecco basamos nuestras políticas en nuestro Código de Conducta, entre las que se encuentran la política corporativa de Prevención de Soborno y Corrupción, la política local de Regalos, Cortesías, donaciones y patrocinios y la Política Local de Sistemas de Información y protección al informante.

El Grupo Adecco no se encuentra incluida entre los sujetos obligados conforme a la normativa española en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, en el marco de su compromiso con la integridad, la transparencia y las buenas prácticas corporativas, la compañía tiene implantado un Código de Conducta, Código de Terceras partes y diversas políticas internas que promueven una conducta responsable y alineada con los principios de dicha normativa. Estas medidas, aunque adoptadas de forma voluntaria, refuerzan la cultura de cumplimiento y contribuyen a la prevención de actividades ilícitas dentro del desarrollo de nuestras operaciones.

### **Integridad y cumplimiento**

En el Grupo Adecco incorporamos la integridad y el cumplimiento de manera consistente en nuestros valores: Pasión, Colaboración, Inclusión, Valor y Foco en el Cliente. El objetivo es llevar a cabo nuestro negocio llegando a los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo. No concebimos otra forma para ofrecer un servicio de confianza a nuestros clientes y una experiencia con todas las garantías de seguridad, confidencialidad y respeto a la Ley.

El Programa Anual de Integrity & Compliance del Grupo Adecco tiene como objetivo garantizar la existencia de los controles adecuados para apoyar la prevención, la detección y la respuesta a las (posibles) infracciones de las leyes, los reglamentos, las políticas del Grupo y los compromisos públicos.

En 2024, el Programa de Integrity & Compliance, además de las actividades de mantenimiento del Sistema de Gestión de Compliance, se ha centrado en:

- Actualización y elaboración de políticas y procedimientos en materia de compliance e investigaciones internas.
- Formación de refuerzo en materia de investigaciones internas.
- Refuerzo en la supervisión del sistema de compliance y verificación de este.

Los órganos de control y seguimiento de Grupo Adecco en España en materia de integridad y cumplimiento son:



### **Nuevo Código de Conducta**

El 1 de enero de 2024 entró en vigor nuestro Código de Conducta corporativo adaptándolo a los nuevos valores del Grupo y alineándolos con la cultura de cumplimiento.

En nuestro compromiso de llegar a todos los grupos de interés, el Grupo Adecco pone a disposición de cualquier interesado, en nuestra página web, el Código de Conducta en 25 idiomas.

Para las personas pertenecientes a la organización, dentro de nuestra intranet existe una página navegable para el código de conducta con la explicación de cada apartado con ejemplos claros y de nuestro día a día y un apartado de preguntas frecuentes que ayudan a su comprensión. Además, la Compañía, para apoyar a los líderes y managers en la transmisión de los valores que se recogen en este código, también ha creado un apartado de recursos para comunicarlo a todos los equipos y poder resolver dudas.

## **IV Encuesta de Ethics & Compliance**

Desde el \*año 2020, con la finalidad de obtener información sobre la percepción de nuestros colegas sobre integridad, ética y cumplimiento dentro de la Compañía, realizamos la encuesta Ethic & Compliance en todo el Grupo.

Esta encuesta proporciona a nuestros colegas la oportunidad de compartir sus percepciones de manera anónima y, en ella se pregunta de manera expresa con respecto a la denuncia de conductas indebidas y sus experiencias. Los comentarios compartidos nos ayudan a afinar nuestras prioridades a corto, medio y largo plazo.

Las tasas de respuesta han aumentado considerablemente desde 2022. En su edición de 2024, Adecco España ha aumentado su participación en 9 puntos con respecto a 2022 y en 6 puntos con relación a 2023. Adecco España se encuentra entre los países con puntuación más alta en cuanto a la valoración de nuestros colegas en materia de ética y cumplimiento, manifestándose la importancia de poner a las personas en el centro, su bienestar y su sentimiento de confianza con respecto a la organización.

### **Formación e información en materia de cumplimiento**

Un repositorio central en nuestra intranet garantiza que todas las personas de Adecco tengan acceso a información importante, como las políticas del Grupo, información sobre temas clave, nuestro sistema de información de problemas éticos o posibles conductas indebidas y materiales de formación, así como el enlace a nuestro sistema global de gestión del aprendizaje.

Proporcionamos formación inicial a todas las personas trabajadoras que se incorporan sobre las políticas de Grupo y los principios de nuestro código de conducta. Incluimos formación sobre Compliance adaptada a los riesgos y controles identificados para nuestro negocio a disposición de todos los empleados de Adecco España a través de módulos de formación obligatoria online, que se van actualizando y adaptando al entorno según las necesidades de la Compañía y la actualización de requisitos normativos.

En 2024 el programa de formación de Compliance online contiene cursos en materia de:

- Seguridad de la información.
- Protección de datos.
- Código de Conducta Adecco (Actualizado en marzo 2023), realizando formaciones de refresco cada dos años.
- Medidas contra la corrupción y el soborno.
- Cumplimiento con la legislación de competencia (Actualizado en 2023).
- Conflicto de intereses.

En el ejercicio 2024 la formación de refuerzo se ha centrado en las materias de investigaciones internas a nivel local y de Data Privacy como iniciativa de la matriz.

### **Tolerancia cero**

Como organización perteneciente a una multinacional que opera en prácticamente todos los países del mundo, el marco normativo en materia de anticorrupción y soborno traspasa nuestras fronteras, y nos vemos afectados por La ley de Prácticas Corruptas en el extranjero de EE. UU. y la Ley de Soborno de Reino Unido.

Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos, otorgamos ni toleramos pagos ilegales u otros beneficios para influir en alguien para que nos brinde una ventaja comercial inadecuada. Tampoco permitimos que otros ejerzan tal influencia indebida sobre nosotros. Buscamos evitar incluso la mera aparición de una influencia indebida. Nuestro programa global de compliance establece nuestros estándares y procedimientos a través del Código de Conducta, el Código de terceras partes, la Política anticorrupción & soborno, la política de regalos y cortesías, así como la formación en todo el Grupo para garantizar el cumplimiento.

## **Sistema de Prevención de riesgos penales**

El Grupo Adecco ha desarrollado un sistema de prevención de riesgos penales donde se han implementado controles efectivos y se han detallado las posibles infracciones. El Sistema de prevención de delitos está compuesto por un manual, políticas y procedimientos que recogen la sistemática de control, seguimiento, supervisión y toma de decisiones en materia de responsabilidad penal de las organizaciones.

El Órgano de Cumplimiento evalúa de forma periódica el grado de cumplimiento de la función interna de cumplimiento normativo, toma decisiones y reporta al Consejo de Administración el estado del sistema de cumplimiento. En 2024 el órgano de cumplimiento ha tenido un seguimiento trimestral del sistema.

## **Canales de denuncia**

En el Grupo Adecco, hemos construido y seguimos fomentando una cultura abierta de respeto y confianza mutuos donde los empleados pueden buscar ayuda, asesoramiento y dialogar. Mantenemos una estructura de denuncia y un marco de investigación de la integridad y cumplimiento para responder adecuadamente a cualquier posible mala conducta o casos de incumplimiento. Por ello, tenemos a disposición de todos nuestros empleados, clientes, proveedores, trabajadores y partes interesadas un canal ético donde nos pueden hacer llegar información relativa a posibles incumplimientos en los que la Compañía puede verse involucrada.

Dicho canal es gestionado por un proveedor externo, y se comunica a la plantilla mediante la formación inicial, así como en el módulo de formación online "Código de Conducta de Adecco" y a través de la intranet corporativa se encuentra la información sobre su uso y responsabilidades. Para las comunicaciones de las personas ajenas a la Compañía, nuestro Canal Ético se encuentra publicado en la web corporativa, de forma que esté disponible para todas las partes interesadas.

El sistema de información de conductas inapropiadas del Grupo está formado por:

- Política del Sistema Interno de información y defensa del informante.
- Procedimiento de Investigaciones internas.
- Comité de Investigaciones Internas

Durante el ejercicio 2024 se han recibido a través de los canales distintas informaciones que, en algunos casos, han derivado en apertura de investigación, con sus correspondientes expedientes y aplicación de medidas concretas para cada uno de ellos. En otros casos, después de la clasificación inicial, se han evaluado como incidencias y/o experiencias que se han trasladado a los equipos correspondientes para su resolución o aclaración, dando siempre la mejor de nuestras respuestas a la persona que informa.

No han existido casos en materia de soborno y corrupción.

El importe de las aportaciones/ donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendió a 1.187.472 euros en el ejercicio 2024 (1.135.796 euros en el ejercicio 2023).

## **Derechos Humanos**

En el Grupo Adecco sabemos que el éxito empieza con las personas. Como uno de los mayores empleadores del mundo, reconocemos nuestro impacto en la vida de miles de personas y sus comunidades, lo que nos lleva a comprometernos firmemente con los Derechos Humanos. Creemos que cada persona merece respeto y un trato digno, y nos esforzamos por reflejar esta creencia en nuestras prácticas diarias, desde la contratación hasta la gestión de personal.

Para nosotros, el respeto por los Derechos Humanos va más allá de un principio ético; es una responsabilidad que asumimos con seriedad y rigor. Aseguramos que nuestras operaciones y cadena de suministro estén alineadas con normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos

Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estas directrices orientan nuestras políticas y decisiones, permitiéndonos mantener un entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo.

En el ejercicio 2023, presentamos nuestra nueva Política de Derechos Humanos para reforzar aún más nuestro compromiso con estas normas cruciales. Esta política establece las bases para un enfoque de cero tolerancias hacia el trabajo infantil, el trabajo forzado y cualquier forma de trata de personas. También garantiza condiciones de trabajo justas y seguras, promoviendo la igualdad y la no discriminación. Nos comprometemos a respetar la privacidad de nuestros empleados y a proteger sus datos personales. Además, defendemos el derecho de las personas a asociarse libremente y a negociar colectivamente, promoviendo el diálogo social como una herramienta fundamental para proteger los Derechos Humanos.

La estrategia del Grupo Adecco para fomentar la diversidad y la inclusión se basa en el principio de que todas las personas son únicas y merecen las mismas oportunidades. Con iniciativas como #TalentoSinEtiquetas, desafiamos los prejuicios y creamos un entorno donde cada persona puede prosperar. Eliminamos las barreras en los procesos de selección y nos aseguramos de que las evaluaciones sean justas y libres de discriminación, sin importar género, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica.

Además de nuestras políticas internas, como el nuevo Código de Conducta y la actualizada Política de Derechos Humanos, nos asociamos con organizaciones y clientes para extender nuestro compromiso con los Derechos Humanos a toda nuestra cadena de valor. Realizamos auditorías y evaluaciones para asegurarnos de que nuestros proveedores y socios compartan nuestros valores, buscando continuamente mejorar nuestras prácticas y minimizar cualquier riesgo de complicidad en violaciones de Derechos Humanos.

Entendemos que el respeto de los Derechos Humanos es un esfuerzo continuo. Por eso, estamos comprometidos a seguir perfeccionando nuestras políticas y procesos, trabajando con expertos y grupos de interés para asegurarnos de que nuestras prácticas sean justas y equitativas. Creemos que el diálogo abierto y la colaboración son fundamentales para crear un mundo más justo y equitativo, y seguiremos promoviendo un entorno laboral donde todas las personas sean valoradas y respetadas.

Implementamos procedimientos rigurosos para evaluar a nuestros proveedores y socios comerciales, buscando indicios de prácticas que puedan ser contrarias a los Derechos Humanos. Estas evaluaciones nos permiten identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas de forma proactiva. Además, trabajamos para crear conciencia entre nuestros empleados y asociados sobre la importancia de los Derechos Humanos, ofreciéndoles formación y recursos para reconocer y denunciar cualquier comportamiento inadecuado.

La debida diligencia es un proceso continuo, y nos comprometemos a perfeccionarlo constantemente. Mantenemos canales de comunicación abiertos para que nuestros empleados y personal asociado puedan informar sobre cualquier preocupación relacionada con los Derechos Humanos, y trabajamos con expertos y organizaciones externas para mejorar nuestras prácticas. Nuestro enfoque de tolerancia cero hacia cualquier forma de violación de los Derechos Humanos se refuerza a través de auditorías internas y externas, así como de una fuerte cultura de ética y cumplimiento.

El diálogo social también desempeña un papel crucial en nuestra estrategia de Derechos Humanos. Fomentamos la participación de nuestros empleados en el proceso de toma de decisiones y colaboramos con sindicatos y otros grupos de interés para abordar cualquier cuestión relacionada con los Derechos Humanos. Creemos que un entorno de trabajo seguro y respetuoso es la base para nuestro éxito y el bienestar de todas las personas con las que trabajamos.

Durante el año 2024 no se han recibido a través de los canales de comunicación establecidos ninguna denuncia de vulneración de los Derechos Humanos.

## Sociedad

### Grupos de Interés

- **Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés.** Además de los canales de comunicación para la identificación de los aspectos materiales (reuniones con los distintos Grupos de Interés) se han analizado los estándares de reporte empleados por empresas similares y de las principales empresas clientes, así como distintos medios de comunicación para extraer las tendencias de los aspectos más relevantes para la sociedad.
- **Revisión y análisis de normas guías y estándares.** En esta fase se han tenido en cuenta:
  - Tendencias en RSC
  - Pacto mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
  - Estándares de Reporting
  - Requerimientos de analistas e instituciones
  - Análisis normativo Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.
- **Valoración interna.** Los temas relevantes de la valoración de la importancia externa con los Grupos de Interés y las normas, guías y estándares de reporte se han valorado internamente presentándose en diversas reuniones a responsables de distintas áreas del Grupo Adecco para que valorasen su impacto en las operaciones y en la reputación del Grupo.
- **Relación con Grupos de Interés.** A continuación, se describen los principales grupos de interés del Grupo Adecco y la forma en que la compañía interactúa con ellos:

Grupos de interés	Gestión de la Relación con GI
Administración	Foros, reuniones, legislación aplicable.
Patronal	Reuniones de la Patronal.
Federaciones, Sindicatos y Comité de Empresa	Reuniones con el comité de empresa, negociación colectiva sectorial
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Legislación aplicable, comunicados oficiales, requerimientos administrativos, foros de participación.
Partidos Políticos	Foros de participación.
Ciudadanía y Sociedad	Estudios con Universidades e Institutos especializados.
Accionistas	Operations Review, Quarterly Business Review, Periodical Conferences Call.
Proveedores-Partner (comunicaciones, servicios outsourcing e IT)	Reuniones de seguimiento.
Proveedores-Servicios Generales y de soporte	Contacto periódico con los proveedores, información de cliente interno, tramitación de pedidos, gestión de reclamaciones a proveedores.
Colegas (Empleados de estructura)	Hackers, Evaluación del desempeño, Conversación y Plan de Carrera, Universidad Corporativa Adecco, Programa de Becas de Formación, Escucha Activa, Gestión de incidencias.
Universidades y Centros de Formación	Acuerdos de colaboración para Becas, Trabajos previos para el Grupo.
Candidatos - Colaboradores	GSS, Encuestas de Satisfacción, Reclamaciones.
Clientes	GSS, encuestas de satisfacción, Balance de servicio, visitas comerciales.
Medios de Comunicación	Reuniones Periódicas, eventos anuales con periodistas, peticiones directas, ranking Merco de Departamentos de Comunicación.

## Acciones de asociación

El Grupo Adecco es socio y/o miembro, entre otras, de las siguientes asociaciones, entidades o fundaciones, abarcando el tejido empresarial, sectorial, fundacional o del ámbito de la responsabilidad social corporativa:

Otras Alianzas y colaboraciones estratégicas 2024 del Grupo Adecco	
ASEMPLEO	CEOE
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE MARKETING OPER	ACICAE, CLÚSTER DE AUTOMOCION DE EUSKADI
ASOCIACION DE ARMERIA ESKOLA	ADECA ASO DE EMPRE DE CAMPOLLANO
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES	APPORT
ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS	ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE PARQUES Y
CLUB FINANCIERO GENOVA	ASOCIACION DENTRO DE DIRECCION DE RRHH
CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE	ASOCIACIÓN EMPRESARIOS HENARES
FOMENT DEL TREBALL NACIONAL	ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION Y DESA
RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL	ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS
ADIMUR ASOCIACION DIRECTIVOS REGION MURC	ASOCIACION GENERAL DE EMPRESARIOS SORIAN
ASOCIACION DE DIRECTIVOS DE COMUNICACION	ASSOCIACIO AEI INNOVI
ASSOCIACIO CLÚSTER DE LA INDUSTRIA	F.O.E.
ASSOCIACIO D.EMPRESSES DE SERVEIS DE TARR	FAE BURGOS
ASSOCOME	FEDERACION EMPRESARIAL BADALONA
CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA	FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA
CAMARA DE OFI.COME.INDU.Y COM.CASTELLON	GRUPO DE INICIATIVAS REGIONALES DE AUTOM
CEOE - CEPYME	UNION COMERCIAL DE EMPRESARIOS
CONFEDERACION EMPRESARIAL TUROLENSE	CONFEDERACION EMPRESARIAL DE OURENSE
CONFEDERACION EMPRESARIAL VALENCIANA	UNIO EMPRESARIAL DE LANOIA
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION DE PERS	CECOT
ASOCIACION CLUB DE RECURSOS HUMANOS	ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL
CONFEDERACION VALLISOLETANA EMPRESARIOS	CIRCULO DE ECONOMIA DE LA PROVINCIA DE A
ASOCIACION PROVINCIAL DE ACTIVIDADES VAR	ASOC PROFESIONALIZANDO CANARIAS
CONFEDERACION EMPRESARIOS ZARAGOZA	ASOCIACIÓN BARCELONA HEALTH HUB
CLUB ASTURIANO DE CALIDAD	AIME (ASOCIACION INTERIM MANAGEMENT ESPA
CIRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA	ASOCIACION ECONOMICA HISPANO SUIZA
ADEA	CAMARA ZARAGOZA
ASOCIACIÓN AUTISM FRIENDLY	FORO ESPAÑOL DE LABORISTAS (FORELAB)
ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	

Adicionalmente el Grupo Adecco ha llevado a cabo durante el ejercicio 2024 diferentes iniciativas sociales entre las que destacarían:

## Voluntariado Corporativo y Acción Social

Como parte de nuestro compromiso con la comunidad, el Grupo Adecco también ha implementado un sólido programa de voluntariado corporativo: **Redgeneración Solidari@s**. Un programa de alto impacto, que nace del espíritu solidario de las personas que conforman la plantilla de nuestra empresa y que busca ayudar a las personas de la sociedad que más lo necesitan, especialmente en las áreas del empleo, la orientación y la educación.

Es un espacio corporativo de todo/as y para todo/as, abierto a cualquier iniciativa solidaria alineada con la visión y misión de nuestro programa, siempre y cuando esté canalizada desde el área de voluntariado corporativo.

Dentro del programa se propone a nuestros colegas y a sus familiares y otros colectivos de interés, acciones puntuales de voluntariado en las que su aportación marca la diferencia en la vida de muchas otras personas.

En el ejercicio 2024, se han realizado 1.018 participaciones en las que han colaborado 747 voluntarios únicos, alcanzando 2.000 horas en beneficio de 2.463 personas. En el ejercicio 2023, se realizaron 950 participaciones en las que colaboraron 719 voluntarios únicos, alcanzando 2.081 horas en beneficio de 1.321 personas.

### **Tipos de Programas:**

**Voluntariado Profesional:** Hemos creado alianzas permanentes con ONGs para ayudar en aspectos relacionados con la educación y la mejora de la empleabilidad. Aportamos nuestro talento y habilidades profesionales para ayudar a los demás. Entre las que destacaron:

- **CoachExit - Fundación Exit.** Ayudando a jóvenes en riesgo de exclusión a continuar con sus estudios.
- **Lanzaderas Conecta Empleo.** Colaboramos con Sta. M<sup>a</sup> La Real en talleres de orientación laboral de manera virtual.
- **Fundación Adecco.** Itinerario de ayuda a l@s beneficiari@s de Fundación Adecco.
- **Trabajando en ti.** Programa de acompañamiento a jóvenes con el objetivo de orientar laboralmente
- **Eslabón.** Talleres de orientación laboral en centros penitenciarios.

**Acción Social:** Actividades relacionadas con el empoderamiento y desarrollo de la persona. Tienen una duración corta y la implicación del voluntario/a corporativo es puntual. Destacando las siguientes actividades:

- Mercadillo Solidario
- Donación de libros Fundación Ronald McDonald
- Gran Recogida Bancos de Alimentos FESBAL
- Campaña Donación de juguetes Asociación Barró y Cooperación Internacional
- Campeonato Fútbol Sala Inseradecco
- Carrera de las Capacidades Fundación Adecco
- Donación de sangre Cruz Roja
- Donación de Cestas Solidarias

## **Proveedores**

El Grupo Adecco pretende que su conducta y la de las entidades y personas vinculadas a ella, incluidos los partícipes en la cadena de valor, se alineen y garanticen el cumplimiento con la legislación vigente y el sistema de gobierno corporativo, manteniendo los más altos estándares éticos y de responsabilidad social. Por todo ello, el Grupo Adecco considera que sus proveedores deben mantener las pautas mínimas de conducta que se indican a continuación:

- **Legislación vigente**  
El proveedor debe cumplir con la legislación aplicable, evitando cualquier conducta, que aún sin violar la Ley, pueda perjudicar a la reputación del Grupo Adecco o producir consecuencias adversas por la compañía o su entorno.
- **Derechos humanos**  
El proveedor debe respetar los derechos humanos enunciado en la "Carta Internacional de los Derechos Humanos" y los principios relativos a los derechos incluidos en los 8 Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- **Comportamiento ético y lucha contra el soborno y la corrupción**

El proveedor debe actuar con honradez y buena fe en todos los contactos y relaciones comerciales con entidades públicas o privadas, manteniendo en todo momento relaciones legítimas y productivas basadas en la transparencia y la ética. Transmitirá siempre información veraz y fiel, comunicando en todo momento de forma clara.

El proveedor deberá establecer mecanismos para luchar contra todas las formas de corrupción y soborno en el desarrollo de sus actividades.

- **Seguridad, salud y medio ambiente**

El proveedor desarrollará sus actividades minimizando impactos medioambientales negativos, conforme a la legislación vigente y alcanzará un alto nivel de seguridad en sus instalaciones, productos y servicios, protegiendo a todos los colectivos implicados.

Asimismo, deberá dotar a su personal de la formación y los medios necesarios para realizar su trabajo conforme a lo contratado, y responder por cualquier daño o perjuicio cuya responsabilidad le sea imputable por acción u omisión.

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

El proveedor promoverá la no discriminación en el empleo y la ocupación por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, nacionalidad, origen social o étnico, ideología u opinión pública, religión, capacidad física, estado de salud, embarazo, estado civil o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados, favoreciendo las oportunidades entre los mismos.

Para verificar que los proveedores cumplen con las pautas descritas anteriormente, el Grupo Adecco tiene implantado un riguroso proceso de homologación para todos aquellos proveedores con un volumen de compras superior a 15.000 euros.

Este proceso de homologación consiste en cláusulas de contrato, código de conducta de terceros, Política de Compras & Real Estate, estándares de cumplimiento para la homologación de proveedores (desarrollados de la mano del área de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Adecco) y cuestionario de anticorrupción y soborno.

A través del Comité de Compras del Grupo Adecco se vela por la aplicación continuada de estos criterios pudiendo realizar auditorías aleatorias en materia de sostenibilidad y RSE a los proveedores homologados, con el objetivo de comprobar el grado de cumplimiento de los principios a los cuales se encuentra adherido el proveedor.

Este proceso de homologación está alineado con la Política de Compras y Real Estate fijada por The Adecco Group a nivel global.

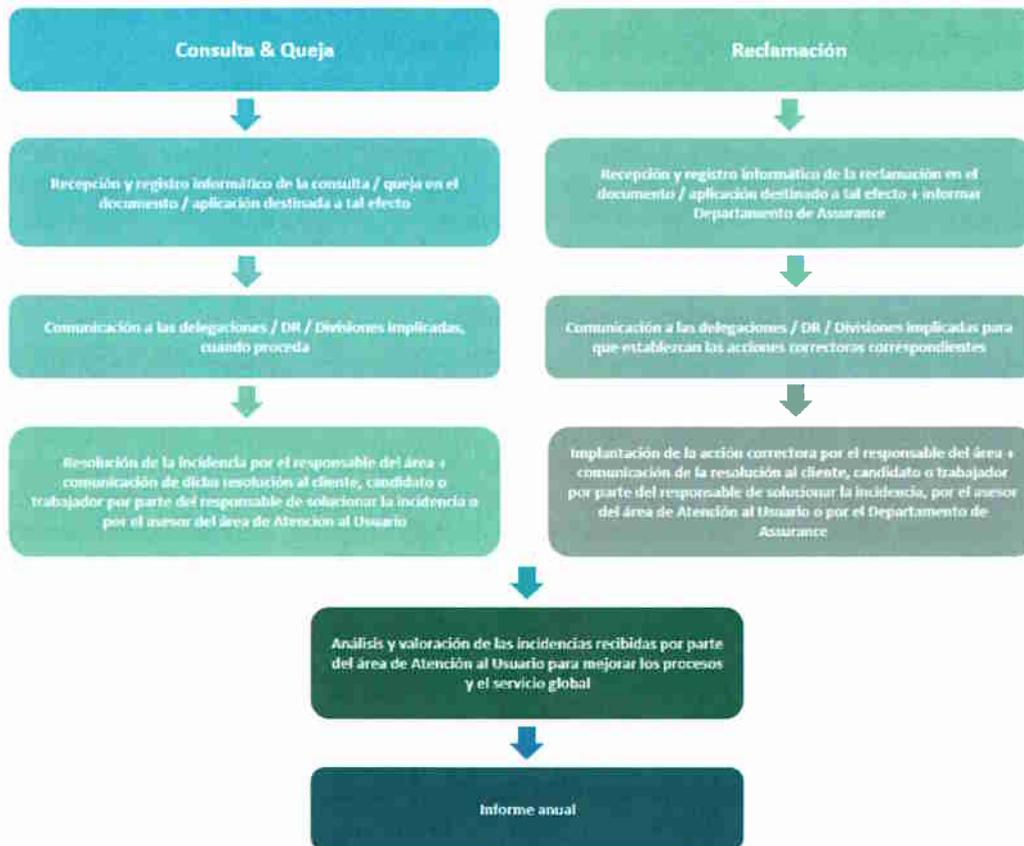
## Clientes y Candidatos

La Dirección de El Grupo Adecco, conscientes de la importancia de tener en cuenta a todas nuestras partes interesadas, asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de nuestra actividad frente a clientes y candidatos.

La misión del Grupo Adecco es construir un futuro mejor para todos, ayudando a las organizaciones a mejorar su competitividad, flexibilidad y productividad, así como acompañar a los candidatos en su desarrollo profesional.

En el Grupo Adecco mantenemos un Sistema de Gestión de Calidad sostenible y responsable para garantizar la satisfacción y expectativas de nuestras partes interesadas. Conforme a este sistema, el Grupo dispone de distintas actividades de seguimiento del servicio que permiten detectar con carácter previo posibles situaciones anómalas que afecten negativamente en la experiencia del cliente, trabajador y candidato (realización de encuestas periódicas, presentación de informes periódicos de los servicios prestados y relación directa con el interlocutor asignado).

Adicionalmente, disponemos de un proceso de gestión de quejas y reclamaciones (adjuntamos infograma explicativo a continuación) con el objetivo de mejorar la experiencia de nuestras partes interesadas, así como las sistemáticas de proceso establecidas.



Las reclamaciones que se gestionan desde el área de Sistemas de Gestión son aquellas entendidas como incumplimientos de los compromisos adquiridos durante la relación de Adecco y sus partes interesadas (candidatos, trabajadores y clientes). Todas las reclamaciones de clientes recibidas se gestionan a través de cada interlocutor de Adecco que tiene asignado, consiguiendo una experiencia más personalizada y asegurando la resolución de las mismas.

Durante el ejercicio 2024 el número total de reclamaciones gestionadas ha sido de 1 reclamación de cliente; solucionada al cierre del ejercicio.

## Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible

Como miembros activos del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, el Grupo Adecco reafirma su compromiso con los principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Nuestra adhesión no es solo una declaración de intenciones, sino una responsabilidad que se refleja en nuestras acciones diarias y en la manera en que operamos y nos relacionamos con nuestros grupos de interés.

**La Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** representan un desafío global que solo puede abordarse con el compromiso conjunto de empresas, gobiernos y ciudadanos. En nuestro caso, desempeñamos un papel clave al conectar a las personas con oportunidades laborales, impulsando la empleabilidad y favoreciendo un mercado de trabajo más inclusivo. Creemos que el empleo es una de las herramientas más poderosas para reducir desigualdades y generar un impacto positivo en la sociedad. Cuando las empresas crean entornos diversos y accesibles, no solo benefician a sus empleados, sino que contribuyen al bienestar general de la comunidad.

Nuestra estrategia de sostenibilidad parte de la convicción de que el trabajo puede ser un motor de cambio real. Alineados con los principios del Pacto Mundial, hemos identificado las áreas donde nuestra actividad tiene mayor impacto y trabajamos para integrar los ODS en nuestro día a día. Esto implica establecer objetivos claros, medir resultados y garantizar que nuestras iniciativas realmente contribuyan al progreso social y económico.

Dentro de este marco, uno de nuestros principales focos es el ODS 8, que promueve el Trabajo Decente y el Crecimiento Económico. Nos esforzamos por facilitar el acceso a empleos de calidad, con condiciones justas y oportunidades de desarrollo para todas las personas, independientemente de su edad, género o contexto social. En el ejercicio 2024 The Adecco Group ofreció oportunidades de empleo a miles de personas en todo el mundo, reforzando su papel como actor clave en el mercado laboral. En España, durante 2024 el Grupo Adecco empleó a 142.591 personas, donde 137.191 fueron empleos generados por las diferentes líneas de servicio del grupo y 5.400 a través de nuestra Fundación.

La igualdad de género es otro de nuestros compromisos prioritarios, alineado con el ODS 5 del mismo nombre. Apostamos por entornos laborales en los que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento y liderazgo. Para ello, todas nuestras empresas cuentan con Planes de Igualdad que establecen medidas concretas para eliminar cualquier barrera de género. Además, hemos llevado a cabo diagnósticos internos para evaluar nuestras políticas y reforzar nuestras estrategias de inclusión. Bajo nuestra iniciativa **#TalentoSinEtiquetas**, promovemos una cultura organizativa en la que el talento es lo único que cuenta, independientemente de la edad, origen, identidad o cualquier otra circunstancia.

El acceso a la educación y la formación de calidad (ODS 4) es otra de nuestras prioridades, ya que consideramos que el aprendizaje continuo es clave para la empleabilidad y el crecimiento profesional. A través de nuestros programas de formación, facilitamos el desarrollo de habilidades que permiten a las personas adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

En el ejercicio 2024, nuestro programa "CEO for One Month" atrajo a más de 600 jóvenes en España, proporcionándoles una experiencia única de aprendizaje en el mundo empresarial. También colaboramos con universidades y centros de Formación Profesional, con más de 75 convenios que fortalecen el vínculo entre educación y empleo.

Nuestra responsabilidad no se limita al ámbito social y económico, sino que también abarca el respeto y la protección del medio ambiente, en línea con los ODS 12 y 13. Conscientes del impacto que nuestras operaciones pueden generar, hemos implementado medidas para reducir nuestra huella ambiental y fomentar prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de suministro. Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental se ve reflejado en la obtención del certificado ISO 14001, que avala nuestra apuesta por la mejora continua en la gestión de residuos y la prevención de la contaminación.

Para maximizar nuestro impacto, concentramos nuestros esfuerzos en los ODS en los que podemos generar un cambio más significativo. Sin embargo, nuestro compromiso con la Agenda 2030 va más allá, ya que el empleo y la empleabilidad son factores transversales que contribuyen al logro de múltiples objetivos.

A medida que la economía y el mercado laboral evolucionan hacia modelos más sostenibles, las empresas tenemos un rol fundamental en garantizar una transición justa. No solo debemos contribuir al cumplimiento de los ODS, sino que nos conviene hacerlo, porque un mundo más equitativo y sostenible es un mundo con más oportunidades para todos.

## Recursos Humanos

### Organización de los Recursos Humanos

La Dirección de Personas y Cultura tiene la responsabilidad de la gestión de las personas que conforman su plantilla de estructura, es decir, excluyendo los contratos de puesta a disposición y en prestación de servicio de los negocios de trabajo temporal y outsourcing respectivamente.

Toda la plantilla del Grupo Adecco se distribuye en el territorio nacional.

La Dirección de Personas y Cultura está organizada en las siguientes áreas:

- La **Dirección de Administración, Compensación y Beneficios** tiene el objetivo de la gestión administrativa del personal de estructura, así como de definir e implantar las políticas de compensación en base a los principios de justicia y equidad interna y externa siempre en base a maximizar la competitividad y el desempeño de los empleados. Como añadido desde esta área, se gestionan también los procesos de contratación y nóminas del colectivo de formadores, personal de operaciones vinculado al negocio de Adecco Formación.
- La **Dirección de Atracción y Gestión del Talento** trabaja en definir e implementar la más atractiva definición de la propuesta de valor al candidato, accediendo a las mejores fuentes de reclutamiento, maximizando la eficiencia en los procesos de reclutamiento y evaluación. En esta área se engloba tanto la atracción del talento externo como la identificación del talento interno a través de los procesos de evaluación del desempeño, revisión de talento, conversaciones de carrera, y demás procesos vinculados a favorecer la promoción y el desarrollo de carreras.
- La **Dirección de Formación y Desarrollo** es responsable de la confección de los planes de formación incluyendo la formación de inducción para las nuevas incorporaciones la formación continua de negocio, la formación de desarrollo de talento orientada a la progresión profesional todo ello enmarcado en la Universidad Corporativa del Grupo.
- Adicionalmente a las áreas transversales o Centros de Experiencia, contamos con un equipo de HRBP (**HR Business Partners**) que trabajan en las operaciones y cuyo objetivo es implantar las políticas de Recursos Humanos en las operaciones dando el soporte y siendo el nexo de unión entre los departamentos y las operaciones.

#### Análisis descriptivo de la plantilla en cifras

La información de Recursos Humanos se presenta separada en personal de estructura, personal puesto a disposición (Empresa de Trabajo Temporal) y personal en servicio cliente, que corresponde al personal que presta servicios derivados de los Contratos de Arrendamiento de Servicios suscritos por las empresas del Grupo cuya actividad es la prestación de servicios de outsourcing.

La totalidad de los empleados se localizan en España.

#### • Distribución por género

	2024				2023			
	Número de contratos a final del ejercicio				Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
Hombres	9.831	5.503	569	15.903	12.024	5.252	563	17.839
Mujeres	13.077	7.075	1.593	21.745	9.171	6.918	1.553	17.642
<b>Total</b>	<b>22.908</b>	<b>12.578</b>	<b>2.162</b>	<b>37.648</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>

#### • Distribución por edades

	2024				2023			
	Número de contratos a final del ejercicio				Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
< 30 años	9.876	4.451	388	14.715	9.035	4.331	396	13.762
30 - 50 años	11.002	6.075	1.512	18.589	10.406	5.949	1.493	17.848
> 50 años	2.030	2.052	262	4.344	1.754	1.890	227	3.871
<b>Total</b>	<b>22.908</b>	<b>12.578</b>	<b>2.162</b>	<b>37.648</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>

## Distribución por categorías

	2024				2023			
	Número de contratos a final del ejercicio				Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
Técnicos cualificados (Administración)	2.990	3.882	613	7.485	3.003	3.753	611	7.367
Jefes y mandos intermedios	390	206	323	919	483	178	317	978
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	5.718	1.181	992	7.891	4.214	1.096	989	6.299
Directores de departamento	3	46	203	252	12	48	166	226
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	13.807	7.263	31	21.101	13.483	7.095	33	20.611
<b>Total</b>	<b>22.908</b>	<b>12.578</b>	<b>2.162</b>	<b>37.648</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>

- **Distribución por tipos de contrato**

	2024				2023			
	Número de contratos a final del ejercicio				Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
Indefinidos	10	8.470	2.034	10.514	21	8.184	1.963	10.168
No Indefinidos	22.898	4.108	128	27.134	21.174	3.986	153	25.313
<b>Total</b>	<b>22.908</b>	<b>12.578</b>	<b>2.162</b>	<b>37.648</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>

### Información adicional relativa al personal de estructura (datos en promedio anual)

Respecto al personal de estructura, el índice de flexibilidad es del 8% en el ejercicio 2024 (3% en el ejercicio 2023), siendo el 82% de contratos de tipo indefinido.

Analizando más al detalle la temporalidad del personal de estructura, presenta la siguiente segmentación por género:

	2024			2023		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	518	38	556	539	17	556
Mujeres	1.419	131	1.550	1.453	49	1.502
<b>Total</b>	<b>1.937</b>	<b>168</b>	<b>2.105</b>	<b>1.992</b>	<b>66</b>	<b>2.058</b>

El análisis de la temporalidad por franjas de edad permite observar que la edad de los contratados es una variable que puede influir en el tipo de contrato, siendo el colectivo de menos de 30 años más abierto a la contratación temporal que el colectivo entre 30 y 50 años.

	2024			2023		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	249	94	343	323	33	356
30 - 50 años	1.425	70	1.495	1.441	28	1.469
> 50 años	263	4	267	228	5	233
<b>Total</b>	<b>1.937</b>	<b>168</b>	<b>2.105</b>	<b>1.992</b>	<b>66</b>	<b>2.058</b>

Respecto al tipo de jornada de los contratos de los empleados de estructura se observa que el 12% son a tiempo parcial mientras que el 88% fueron a tiempo completo.

	2024			2023		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombres	543	12	556	544	12	556
Mujeres	1.314	235	1.550	1.270	232	1.502
<b>Total</b>	<b>1.857</b>	<b>248</b>	<b>2.105</b>	<b>1.814</b>	<b>244</b>	<b>2.058</b>

Analizando de forma aislada los contratos a tiempo parcial se observa que claramente las mujeres son más demandantes de este tipo de contrato ya que representan el 95% de los mismos.

Las franjas de edad en las que se distribuyen los contratos firmados reflejan que más del 88% de los contratos parciales correspondían a trabajadores que se encontraba en la franja de entre 30 y 50 años:

	2024			2023		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30 años	331	12	343	343	13	356
30 - 50 años	1.276	219	1.495	1.256	214	1.469
> 50 años	250	17	267	215	17	233
<b>Total</b>	<b>1.857</b>	<b>248</b>	<b>2.105</b>	<b>1.814</b>	<b>244</b>	<b>2.058</b>

Respecto a los niveles la parcialidad está ligeramente más presente en puestos de menor responsabilidad como se puede observar en la tabla siguiente:

	2024			2023		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Técnicos cualificados (Administración)	516	83	599	499	85	584
Jefes y mandos intermedios	306	21	327	283	21	304
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	826	126	953	855	124	979
Directores de departamento	188	9	196	156	8	164
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	22	9	31	21	6	28
<b>Total</b>	<b>1.857</b>	<b>248</b>	<b>2.105</b>	<b>1.814</b>	<b>244</b>	<b>2.058</b>

### Información relativa a despidos

En las tablas siguientes se presenta los despidos distribuidos por sexo, bandas de edad y niveles del personal de estructura:

*Distribuido por sexo:*

	2024	2023
	Número de despidos	Número de despidos
Hombres	39	52
Mujeres	101	68
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>120</b>

*Distribuido por edad:*

	2024	2023
	Número de despidos	Número de despidos
< 30 años	29	25
30 - 50 años	91	79
> 50 años	20	16
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>120</b>

*Distribuido por categoría profesional:*

	2024	2023
	Número de despidos	Número de despidos
Técnicos cualificados (Administración)	40	23
Jefes y mandos intermedios	23	19
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	66	68
Directores de departamento	6	6
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	5	4
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>120</b>

## Niveles salariales del personal de estructura

Remuneración media por edad:

	2024	2023
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	23.440	24.220
30 - 50 años	37.275	36.890
> 50 años	60.064	63.719

Remuneración media por categoría profesional:

	2024	2023
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
Técnicos cualificados (Administración)	40.640	36.780
Jefes y mandos intermedios	65.524	58.092
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	42.257	37.326
Directores de departamento	119.045	119.588
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	41.762	40.114

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2024:

	2024				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados		
Técnicos cualificados (Administración)	43.364	125	39.925	474	9%
Jefes y mandos intermedios	71.510	117	62.192	210	15%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	47.692	220	40.626	733	17%
Directores y jefes de departamento	139.041	93	100.850	103	38%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	25.000	1	42.325	30	-41%

Ejercicio 2023:

	2023				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados		
Técnicos cualificados (Administración)	42.804	125	35.133	458	22%
Jefes y mandos intermedios	63.603	112	54.962	197	16%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	45.047	231	34.928	745	29%
Directores y jefes de departamento	140.393	86	97.133	79	45%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	33.642	1	40.460	23	-17%

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres.

Es importante tener en cuenta que se han tomado como referencia el salario fijo y el salario variable a 100% de cumplimiento de objetivos, es decir, bajo la hipótesis de igual nivel de desempeño.

Hay puestos en marcha una serie de planes de trabajo en diferentes áreas (promoción, compensación, formación y desarrollo, bienestar) para reducir la brecha existente, planes que tienen impacto positivo valorando la comparación de resultados respecto al año previo.

Una mayor antigüedad masculina en posiciones de mayor responsabilidad se configura como la principal causa para la consecución de mayores importes salariales, fundamentalmente en la percepción de bonus y comisiones por resultados.

El Grupo Adecco considera personal de Alta Dirección a aquellas personas que ejercen funciones relativas a los objetivos generales de la Sociedad, tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones de los titulares jurídicos de la Sociedad o los órganos de gobierno y administración que representan a dichos titulares. Dado que las decisiones estratégicas y las operaciones de negocio son instruidas y controladas por el grupo internacional, la Sociedad no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerado como alta dirección según la definición anteriormente expuesta.

Los Administradores de la Sociedad Dominante del Grupo Adecco son los miembros del Consejo de Administración de la misma y no reciben retribución alguna por su condición de consejeros.

### **Políticas de Igualdad**

Desde su creación, el Grupo Adecco ha concebido su política de recursos humanos desde el enfoque de la igualdad como uno de sus valores fundamentales, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género, edad u otros.

El Grupo Adecco siempre ha velado porque todos los aspectos que inciden en las personas estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores como organización: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad.

Nuestro objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo, en un entorno de trabajo seguro. Por ello, nuestros Planes de Igualdad parten de un compromiso de la empresa por ofrecer un espacio de trabajo libre de todo tipo de discriminaciones, para lo cual se realiza un diagnóstico inicial donde se analizan los posibles desfases en esta materia, a continuación, se han propuesto objetivos para subsanar los desfases encontrados y para mantener las condiciones favorables, y, por último, se desarrollarán las medidas y procedimientos para alcanzar dichos objetivos.

Creemos firmemente que nuestro principal activo son las personas, y la participación en igualdad de condiciones nos permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad. Además, evitar situaciones de discriminación, implica trabajar en un entorno laboral más saludable, que permite el desarrollo profesional pleno de todas las personas trabajadoras sin distinciones por razón de edad, género u otros. Por todo ello, el Grupo Adecco pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades, mediante la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad. A 31 de diciembre de 2024 todas las empresas del Grupo Adecco cuentan con un Plan de Igualdad:

- Adecco Iberia, S.A.U.
- Adecco Outsourcing, S.A.U.
- Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal)
- Adecco Formación, S.A.U.
- Atlas Servicios Empresariales, S.A.U.
- Preventium, Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U.
- Inseradecco Servicios Especiales, S.A.U.
- Lee Hecht Harrison, S.L.

En vigor durante todo el año 2024 contamos con dos Planes de Igualdad acordados, uno específico para Adecco TT S.A. ETT y otro para el resto de las empresas que componen el Grupo Adecco. Adicionalmente, existe un protocolo anti-acoso, que se aplica en todas las empresas del Grupo que componen el Grupo Adecco.

La presencia de la mujer en el personal de estructura del Grupo Adecco durante el ejercicio 2024 es del 74% (73% en el ejercicio 2023), es decir, una representación mayoritaria consecuencia posiblemente de la propia actividad de la empresa y de la sobrerrepresentación de la mujer en la misma.

	2024					2023				
	Personal de Estructura					Personal de Estructura				
	Hombre		Mujer		Total	Hombre		Mujer		Total
Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados	
Técnicos cualificados (Administración)	125	21%	474	79%	599	125	21%	458	79%	583
Jefes y mandos intermedios	117	36%	210	64%	327	112	36%	197	64%	309
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	220	23%	733	77%	953	231	24%	745	76%	976
Directores y jefes de departamento/	93	48%	103	52%	196	86	52%	79	48%	165
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	1	3%	30	97%	31	1	5%	23	95%	24
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>26%</b>	<b>1.550</b>	<b>74%</b>	<b>2.105</b>	<b>556</b>	<b>27%</b>	<b>1.502</b>	<b>73%</b>	<b>2.058</b>

Se observa una brecha de subrepresentación en el nivel superior y una sobrerrepresentación en el nivel inferior.

Es justo decir que las políticas de igualdad, así como los reportes y análisis de datos referentes a las diferencias entre géneros, son de implantación reciente y que la corrección de dichas tendencias exige iniciativas y políticas activas cuya efectividad deberá valorarse en el medio y largo plazo. Se está en proceso de equilibrar la representación, pero la consolidación de antigüedades y beneficios a lo largo de los años necesitará del paso del tiempo y de la renovación natural de estas posiciones, tal y como comentábamos en el punto relacionado con la brecha salarial.

### Discapacidad

El número de empleados discapacitados de personal de estructura es de 20 personas en el ejercicio 2024 (18 personas en el ejercicio 2023).

### Organización del trabajo

En lo relativo a la organización del trabajo, continuamos implementado diferentes medidas de flexibilidad para los empleados de estructura con el objetivo de conseguir un mayor nivel de conciliación independientemente de su situación personal.

Entre estas medidas destaca la flexibilidad horaria, dando la posibilidad a todos los empleados del Grupo Adecco de modificar su horario de entrada entre las 8 y las 10 horas y el horario de salida entre las 17 y las 19 horas, con el objetivo claro de dotar de herramientas de flexibilidad a los empleados para que puedan adaptar a sus necesidades de conciliación los horarios de entrada y de salida a su puesto.

Al hablar del horario flexible es importante aclarar que no hay una disminución horaria, sino una mejora de la distribución del tiempo, permitiendo al empleado elegir en la banda horaria de 8 a 19 horas su horario de trabajo, de tal manera que pueda mejorar su conciliación. En nuestro caso son los propios empleados y sus managers quienes deciden como adaptar las jornadas y planificando las mismas, consiguiendo que los intereses de los colegas y las necesidades productivas puedan satisfacerse.

La medida tiene alcance a todas las personas de estructura del Grupo Adecco independientemente de las situaciones personales de cada uno de ellos, ya que, esta iniciativa permite múltiples opciones de conciliación que serán distintas y adaptables en cada caso.

Los empleados puestos a disposición y los empleados en servicio realizan las jornadas en función de lo establecido en sus respectivos contratos y de acuerdo con los servicios que presta la empresa.

Otra medida ya implementada en años anteriores es el teletrabajo, modalidad que permite el desempeño de las funciones en el domicilio, contando con el material técnico necesario para ello y estando comunicado exactamente igual que si estuviesen en la oficina a través de los medios habituales (teléfono, correo electrónico y mensajería instantánea).

El Grupo Adecco implanta esta medida al personal de estructura con las siguientes características:

- Máximo 2 días semanales.
- Debe estar previamente planificado y acordado con el manager atendiendo al entorno de trabajo.
- Se debe llevar un registro de las personas que están teletrabajando en cada equipo.
- Los niveles de servicio a clientes, candidatos y trabajadores deben ser los mismos que desde la oficina.

Al igual que para otras prácticas del Grupo Adecco la dificultad radica en la existencia de más de 200 centros de trabajo distintos con circunstancias y equipos distintos y sobre los que cada responsable tiene que planificar los días de teletrabajo con su equipo para tratar de que todos los miembros del equipo puedan beneficiarse de la misma, buscando la mejora de la productividad y la excelencia en el servicio a clientes, candidatos y trabajadores.

Asimismo, tras realizar el diagnóstico del I Plan de Igualdad del Grupo Adecco se acordó la implantación de una serie de medidas respecto a la Conciliación corresponsable. Medidas a desarrollar que se engloban dentro del Punto V de medidas del Plan (ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral) y entre todas las acordadas destacamos las siguientes:

- Conceder como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo para las personas trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de dos meses. Dicha duración máxima de dos meses podrá ampliarse siempre que se justifique la necesidad de un viaje al extranjero de mayor duración.
- Conceder como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción.
- Permiso especial de acompañamiento de menores de 18 años o personas dependientes, cuando las circunstancias especiales que así lo exijan.
- Tener en cuenta los cambios de turnos, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciadas o cuya guardia o custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as.
- Dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).

- Posibilitar que las personas que suspendan el contrato por nacimiento/cuidado del menor, puedan disfrutar vacaciones pendientes sin necesidad de incorporarse previamente al puesto.
- Facilitar, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan, la adaptación de la jornada, sin reducirla, para aquellas personas que tengan a su cargo menores y familiares dependientes.
- En caso de hospitalización de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que implique un ingreso en U.C.I. o similar sujeto a horarios, se podrá utilizar el permiso correspondiente, de forma fraccionada hasta en mitad de jornadas.

### Absentismo

Analizamos el absentismo del personal de estructura en base a las dos causas posibles: accidentes de trabajo e incapacidad temporal calculadas en horas no trabajadas y segmentadas por género.

Los datos se muestran en la tabla siguiente:

	2024			2023		
	Horas laborales			Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	-	1.119	1.119	640	2.582	3.222
Incapacidad Temporal	28.424	111.707	140.132	11.009	103.332	114.341
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>28.424</b>	<b>112.827</b>	<b>141.251</b>	<b>11.649</b>	<b>105.914</b>	<b>117.563</b>

### Formación

Desde el Grupo Adecco se desarrollan una serie de acciones de formación y capacitación que nos ayuden a ser más competitivos. Para ello, contamos con diferentes plataformas y programas formativos para la plantilla interna (Universidad Adecco o becas).

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas a personal de estructura durante los ejercicios 2024 y 2023:

	2024			2023		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Técnicos cualificados (Administración)	21.287	715	583	25.218	932	704
Jefes y mandos intermedios	11.554	343	358	9.805	342	427
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	25.873	890	672	25.632	1.024	741
Directores y jefes de departamento	4.775	163	154	3.636	198	175
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	1.399	22	52	655	29	43
<b>Total</b>	<b>64.888</b>	<b>2.133</b>	<b>1.819</b>	<b>64.946</b>	<b>2.396</b>	<b>1.080</b>

**Información adicional relativa al personal puesto a disposición y al personal en servicio cliente**

**Información por tipo de contrato**

Distribuido por género: \*

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	9	437.119	437.128	5.195	7.053	12.248
Mujeres	12	221.362	221.374	10.283	10.568	20.851
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>658.481</b>	<b>658.502</b>	<b>15.478</b>	<b>17.621</b>	<b>33.099</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	14	384.655	384.669	4.826	7.155	11.981
Mujeres	31	194.706	194.737	9.206	13.002	22.208
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>579.361</b>	<b>579.406</b>	<b>14.032</b>	<b>20.157</b>	<b>34.189</b>

Distribuido por edad:

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	-	268.703	268.703	5.392	7.291	12.683
30 - 50 años	14	322.847	322.861	6.735	8.080	14.815
> 50 años	7	66.931	66.938	3.351	2.250	5.601
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>658.481</b>	<b>658.502</b>	<b>15.478</b>	<b>17.621</b>	<b>33.099</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	6	232.274	232.280	4.503	7.816	12.319
30 - 50 años	29	289.781	289.810	6.780	9.661	16.441
> 50 años	10	57.306	57.316	2.749	2.680	5.429
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>579.361</b>	<b>579.406</b>	<b>14.032</b>	<b>20.157</b>	<b>34.189</b>

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	14	25.168	25.182	6.601	3.635	10.236
Jefes y mandos intermedios	5	1.702	1.707	167	645	812
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	1	303.971	303.972	1.157	922	2079
Directores y jefes de departamento	-	58	58	49	1	50
Subalternos (asistentes y auxiliares)	1	327.582	327.583	7.504	12.418	19.922
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>658.481</b>	<b>658.502</b>	<b>15.478</b>	<b>17.621</b>	<b>33.099</b>

(\*) Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales



Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	26	22.625	22.651	6.405	3.409	9.814
Jefes y mandos intermedios	12	1.894	1.906	211	681	892
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	3	252.851	252.854	968	1.075	2.043
Directores y jefes de departamento	-	81	81	61	6	67
Subalternos (asistentes y auxiliares)	4	301.910	301.914	6.387	14.986	21.373
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>579.361</b>	<b>579.406</b>	<b>14.032</b>	<b>20.157</b>	<b>34.189</b>

**Información por tipo de jornada**

*Distribuido por género:*

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	363.126	74.002	437.128	6.876	5.372	12.248
Mujer	150.890	70.484	221.374	12.137	8.714	20.851
<b>Total</b>	<b>514.016</b>	<b>144.486</b>	<b>658.502</b>	<b>19.013</b>	<b>14.086</b>	<b>33.099</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	321.107	63.562	384.669	6.781	5.200	11.981
Mujer	137.418	57.319	194.737	11.482	10.726	22.208
<b>Total</b>	<b>458.525</b>	<b>120.881</b>	<b>579.406</b>	<b>18.263</b>	<b>15.926</b>	<b>34.189</b>

*Distribuido por edad:*

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	193.181	75.522	268.703	6.474	6.209	12.683
30 - 50 años	266.711	56.150	322.861	8.960	6.149	15.109
> 50 años	54.124	12.814	66.938	3.579	1.728	5.307
<b>Total</b>	<b>514.016</b>	<b>144.486</b>	<b>658.502</b>	<b>19.013</b>	<b>14.086</b>	<b>33.099</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	170.310	61.991	232.301	5.790	6.529	12.319
30 - 50 años	240.747	49.063	289.810	9.138	7.303	16.441
> 50 años	47.468	9.827	57.295	3.335	2.094	5.429
<b>Total</b>	<b>458.525</b>	<b>120.881</b>	<b>579.406</b>	<b>18.263</b>	<b>15.926</b>	<b>34.189</b>

(\*) Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales

(\*) Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	12.461	12.721	25.182	6.840	3.396	10.236
Jefes y mandos intermedios	1.575	132	1.707	276	536	812
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	266.961	37.011	303.972	1.446	637	2.083
Directores y jefes de departamento	54	4	58	46	-	46
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	232.965	94.618	327.583	10.405	9.517	19.922
<b>Total</b>	<b>514.016</b>	<b>144.486</b>	<b>658.502</b>	<b>19.013</b>	<b>14.086</b>	<b>33.099</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	12.752	9.899	22.651	6.667	3.147	9.814
Jefes y mandos intermedios	1.720	186	1.906	371	521	892
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	225.493	27.361	252.854	1.407	636	2.043
Directores y jefes de departamento	41	40	81	61	6	67
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	218.519	83.395	301.914	9.757	11.616	21.373
<b>Total</b>	<b>458.525</b>	<b>120.881</b>	<b>579.406</b>	<b>18.263</b>	<b>15.926</b>	<b>34.189</b>

### Información relativa a despidos

Distribuido por género:

	2024			2023		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	1.166	337	1.503	1.053	337	1.390
Mujer	515	305	820	450	313	763
<b>Total despidos</b>	<b>1.681</b>	<b>642</b>	<b>2.323</b>	<b>1.503</b>	<b>650</b>	<b>2.153</b>

Distribuido por edad:

	2024			2023		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	750	202	952	689	210	899
30 - 50 años	789	341	1.130	693	353	1.046
> 50 años	142	99	241	121	87	208
<b>Total despidos</b>	<b>1.681</b>	<b>642</b>	<b>2.323</b>	<b>1.503</b>	<b>650</b>	<b>2.153</b>

Distribuido por categoría:

	2024			2023		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	220	216	436	201	202	403
Jefes y mandos intermedios	8	18	26	6	48	54
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	461	88	549	386	71	457
Directores y jefes de departamento	1	4	5	0	4	4
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	991	316	1.307	910	325	1.235
<b>Total despidos</b>	<b>1.681</b>	<b>642</b>	<b>2.323</b>	<b>1.503</b>	<b>650</b>	<b>2.153</b>

## Niveles salariales

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2024:

	2024					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	18.584	18.566	0,10%	20.056	18.654	7,5%
Jefes y mandos intermedios	28.565	27.393	4,28%	21.613	20.912	3,4%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.996	19.153	-0,82%	19.299	20.668	-6,6%
Directores y jefes de departamento	23.038	21.859	5,40%	18.300	17.593	4,0%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	18.470	18.581	-0,60%	20.371	18.741	8,7%
<b>Total</b>	<b>18.769</b>	<b>18.807</b>	<b>-0,20%</b>	<b>20.201</b>	<b>18.816</b>	<b>7,4%</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	17.771	17.521	1,4%	23.646	20.456	15,6%
Jefes y mandos intermedios	27.632	26.084	5,9%	21.079	23.561	-10,5%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.986	18.532	2,5%	18.058	25.422	-28,9%
Directores y jefes de departamento	23.431	23.742	-1,3%	16.996	17.249	-1,5%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	17.636	17.713	-0,4%	17.914	17.901	0,1%
<b>Total</b>	<b>18.347</b>	<b>17.985</b>	<b>2,0%</b>	<b>19.155</b>	<b>19.084</b>	<b>0,4%</b>

La brecha salarial es la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres.

Remuneración media por edad:

	2024		2023	
	Salario medio anual (Euros)		Salario medio anual (Euros)	
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente
< 30 años	18.375	20.635	17.536	20.590
30 - 50 años	19.086	18.631	18.736	17.570
> 50 años	18.942	18.190	18.438	18.507

Remuneración media por categoría profesional:

	2024		2023	
	Salario medio anual (Euros)		Salario medio anual (Euros)	
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente
Técnicos cualificados (Administración)	18.573	19.004	17.605	21.219
Jefes y mandos intermedios	28.020	21.172	26.833	22.470
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	19.035	19.689	18.882	20.159
Directores y jefes de departamento	22.489	17.947	23.562	17.121
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	18.513	19.386	17.667	17.906

## Discapacidad

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	71	32	103	51	25	76
Entre el 33% y 65% de discapacidad	1.173	291	1.464	322	235	557
<b>Total</b>	<b>1.244</b>	<b>323</b>	<b>1.567</b>	<b>373</b>	<b>260</b>	<b>633</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	69	58	127	37	25	62
Entre el 33% y 65% de discapacidad	979	78	1.057	323	210	533
<b>Total</b>	<b>1.048</b>	<b>136</b>	<b>1.184</b>	<b>360</b>	<b>235</b>	<b>595</b>

## Absentismo

Ejercicio 2024:

	2024					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	194.771	75.388	270.159	99.486	70.425	169.912
Incapacidad Temporal	547.366	371.461	918.827	671.992	931.191	1.603.183
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>742.137</b>	<b>446.849</b>	<b>1.188.986</b>	<b>771.478</b>	<b>1.001.616</b>	<b>1.773.094</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	163.812	64.661	228.473	91.825	56.179	148.004
Incapacidad Temporal	478.896	326.774	805.670	614.483	842.730	1.457.212
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>642.708</b>	<b>391.435</b>	<b>1.034.143</b>	<b>706.308</b>	<b>898.909</b>	<b>1.605.216</b>

## Formación

Desde el Grupo Adecco se desarrollan una serie de acciones de formación y capacitación que nos ayuden a ser más competitivos. Para ello, contamos con diferentes plataformas y programas formativos para el personal puesto a disposición como para el personal en servicio al cliente.

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas al personal puesto a disposición y en servicio al cliente durante los ejercicios 2024 y 2023:

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones formativas
Técnicos cualificados (Administración)	8.682	858	289	7.123	303	104
Jefes y mandos intermedios	4.748	268	90	5.932	325	107
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	39.139	2.873	671	1.114	49	37
Directores y jefes de departamento	4	1	1	118	8	7
Subalternos (asistentes y auxiliares)	54.352	4.930	822	17.526	1.022	204
<b>Total</b>	<b>106.925</b>	<b>8.873</b>	<b>1.240</b>	<b>31.813</b>	<b>1.707</b>	<b>459</b>

Ejercicio 2023:

	2023					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones formativas
Técnicos cualificados (Administración)	12.103	665	286	1.652	76	46
Jefes y mandos intermedios	4.332	298	116	3.912	169	98
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	36.949	2.226	590	1.375	78	58
Directores y jefes de departamento	61	4	5	76	5	3
Subalternos (asistentes y auxiliares)	51.171	4.065	659	18.002	1.182	240
<b>Total</b>	<b>104.616</b>	<b>7.224</b>	<b>1.119</b>	<b>25.017</b>	<b>1.510</b>	<b>445</b>

## Salud y Seguridad

Para el Grupo Adecco velar por la Salud y la Seguridad laboral de todos los trabajadores en todos sus ámbitos de actividad es una responsabilidad prioritaria. Por este motivo, el Grupo Adecco constituyó un Servicio de Prevención Mancomunado asumiendo las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología, concertando con un Servicio de Prevención Ajeno la Vigilancia de la Salud.

La Dirección del Grupo considera la Seguridad y Salud como una de las señas de identidad de la compañía, instando a todos los trabajadores/as de la empresa a integrar la visión preventiva dentro del conjunto de actividades desarrolladas en las diferentes líneas de negocio del Grupo, y en todo el ciclo de vida de los procesos asociados.

Con el objetivo de proteger y mantener la salud de la plantilla, e impulsar el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, el Grupo Adecco cuenta con un equipo de especialistas compuesto por 17 Técnicos superiores de Prevención, organizados geográficamente para poder estar más cerca de los clientes y centros de trabajo.

En el caso del personal puesto a disposición, es el cliente quien proporciona la evaluación de riesgos del puesto, siendo responsable de las medidas de seguridad y condiciones de salud de los trabajadores. En este caso, el Grupo Adecco, actúa como responsable de la formación a los trabajadores de acuerdo con la información recibida por parte del cliente. En el caso del personal en servicio y estructura, el Grupo Adecco es el responsable de velar por la salud y seguridad, cumpliendo lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Existe una política en materia de Prevención de Riesgos Laborales y un Plan de Prevención dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo principal es integrar de manera efectiva la Prevención en la gestión de la empresa, asumiendo un modelo de gestión que se inspira en el concepto de Seguridad Integrada.

Anualmente dentro del plan de formación se planifica la formación en materia de Prevención, orientada principalmente a nuevas incorporaciones, formación específica para los riesgos del puesto de trabajo y planes de emergencia.

Principales indicadores de los ejercicios 2024 y 2023:

	2024	2023
Número de reconocimientos médicos	38.961	36.641
Número de simulacros de emergencia	3	4
*Reuniones Comité Seguridad y Salud	36	36
Horas formación PRL	252.546	228.052
Accidentes de trabajo con baja	3.066	3.105
Accidentes in itinere	235	261
Enfermedades Profesionales	40	53
Fallecimientos	-	2
Índice de incidencia (*)	76,30	81,48

	2024						2023					
	Personal puesto a disposición		Personal en servicio cliente		Personal de estructura		Personal puesto a disposición		Personal en servicio cliente		Personal de estructura	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	1.809	681	334	238	0	4	1.874	611	360	259	0	1
Accidentes in itinere con baja	133	75	11	15	0	1	136	77	19	18	3	8
Accidentes sin baja	1.220	462	205	155	2	5	1.074	393	179	183	6	13
Enfermedad Profesional con baja	9	6	12	13	-	-	15	3	14	10	-	-
Enfermedad Profesional sin baja	4	1	0	2	-	-	4	5	2	0	-	-
Tasa de frecuencia (**)	57,97		31,15		0,82		62,75		35,65		0,22	
Tasa de gravedad (***)	0,58		0,80		0,04		0,55		0,74		0,01	

## Relaciones Sociales

En el Grupo Adecco el dialogo social se organiza mediante la interlocución con los sindicatos y los órganos de representación de cada centro de trabajo según corresponda conforme a lo dispuesto en la legislación.

El Grupo Adecco garantiza el derecho de sus profesionales a pertenecer a la organización sindical de su preferencia. En el caso de Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal) cuenta con Comité de Empresa (presidido por el sindicato Unión y Empleo) que mantiene relación y reuniones habituales con la representación de la empresa.

En las sociedades Adecco Outsourcing, S.A.U. y Atlas Servicios Empresariales, S.A.U. la representación sindical se puede dar en figuras de Delegados/as de Personal o Comités de Empresa en los centros de trabajo donde se realice la prestación de servicios, pero orientada a la relación entre personas trabajadoras de las operaciones y la empresa.

La totalidad de la plantilla se encuentra bajo el amparo del convenio colectivo sectorial de aplicación; adicionalmente existen dos convenios propios de empresa, uno para la sociedad Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal), y otro para las sociedades Adecco Outsourcing, S.A.U. y Atlas Servicios Empresariales, S.A.U.

## Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El Grupo Adecco promueve la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Los principios sobre accesibilidad incluyen la eliminación de barreras arquitectónicas como derecho para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

El Grupo Adecco cumple con las normas legales de accesibilidad establecidas en 75 (incluida la Sede Central) de las 155 delegaciones que dispone el Grupo Adecco a nivel nacional. Se está llevando a cabo un plan de reformas para adecuar el resto de las delegaciones con el objetivo de garantizar el acceso a las personas con movilidad reducida allí dónde es necesario. Durante el ejercicio 2024 el número de delegaciones incorporadas fue de 6 localizaciones nuevas.

(\*) Índice de incidencia: (Número de accidentes/número total de trabajadores a 31 de diciembre) \*1000.

(\*\*) Tasa de frecuencia: (Número de accidentes / Número de horas trabajadas) \* 1.000.000

(\*\*\*) Tasa de gravedad: (Número de jornadas perdidas / Número de horas trabajadas) \* 1.000

El desglose de las tasas de incidencia y gravedad por género no están disponibles en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente

## Gestión ambiental

La actividad de nuestra organización no tiene un impacto ambiental significativo, sin embargo, la actividad de la organización se realiza en base a principios de sostenibilidad ambiental y financiera, asegurando la continuidad del negocio, en un entorno saludable y con el menor impacto posible para los recursos naturales. Por ello no se identifican como asuntos materiales para la organización temas como por ejemplo la contaminación, la gestión de residuos, el desperdicio de alimentos, entre otros.

### Políticas y resultados

- **Política Ambiental:**

El Grupo Adecco, como una de las principales compañías a nivel mundial de soluciones de recursos humanos, que consisten en la prestación de servicios de trabajo temporal (procesos de selección, contratación y/o gestión de contratos), procesos de selección y evaluación de candidatos, externalización de servicios, consultoría y recolocación, somos conscientes de nuestro compromiso con la sociedad.

La Dirección de la compañía asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de los trabajadores, candidatos, clientes y sociedad en general.

Para ello mantiene integrada en la ejecución de sus actividades la protección del medio ambiente, con el objetivo de minimizar el impacto, tanto directo como indirecto, que pueda tener en el entorno la actuación de la compañía, incluyendo las actuaciones de los suministradores que interactúan con la organización.

Por ese motivo, en el Grupo Adecco nos comprometemos a:

- **Mejorar continuamente**, introduciendo los cambios y acciones necesarios para un adecuado desempeño ambiental de nuestra actividad.
  - **Cumplir con la legislación ambiental vigente** y otros requisitos relacionados.
  - **Proteger el medio ambiente**, incluyendo el compromiso de prevenir y reducir la contaminación mediante un uso sostenible de los recursos disponibles.
  - **Implantar y mantener un Sistema de Gestión Ambiental estructurado y documentado**, que incluya el establecimiento de objetivos de mejora alineados con la presente política, su seguimiento y consecución, así como su revisión periódica.
  - **Sensibilizar y formar a nuestras personas en materia de medio ambiente**, para promover los entornos sostenibles.
- **Mención al principio de precaución (adopción de medidas protectoras para minimizar impactos ambientales)**

El Grupo Adecco, consciente de la importancia de la prevención, realiza un seguimiento de sus aspectos ambientales y adopta medidas preventivas como:

- Mantenimiento preventivo exhaustivo de nuestras instalaciones, más allá de lo reglamentario: climatización, electricidad, protección contra incendios, etc.
  - Sensibilizaciones en materia medio ambiental.
  - Evaluaciones periódicas de emergencias basadas en simulacros.
- **Sistemas de gestión ambiental**
- Aunque el impacto ambiental de la actividad del Grupo Adecco no es significativo, la empresa sigue comprometiéndose a la mejora continua y la prevención de la contaminación. El compromiso ambiental se evalúa periódicamente mediante auditorías ISO 14001.

- **Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

Dentro de la póliza máster de Responsabilidad Civil, tenemos una cobertura de Responsabilidad Civil Contaminación súbita y accidental, cuya cobertura consiste en: "Las consecuencias pecuniarias de responsabilidad civil que pueda derivarse para el Asegurado, de acuerdo con la legislación vigente, por daños personales, materiales y perjuicios consecutivos, causados involuntariamente a terceros por contaminación, exclusivamente cuando dichos daños se produzcan de forma accidental y repentina". Esta póliza tiene un alcance de 2 millones de euros por siniestro y año.

- **Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medioambiente**

Se han identificado como los impactos ambientales significativos de la empresa los siguientes elementos:

- Consumos: agua, electricidad, combustible y papel.
- Generación de residuos: papel y tóner.
- Emisiones de CO2.

**Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave:**

- **Principales consumos**

Los materiales principales que se consumen en la actividad de la organización se detallan a continuación:

Indicador	Cantidad 2024	Cantidad 2023	Evolución 2024-2023
Consumo de papel trabajos administrativos	18.226,70 Kgs.	19.187 Kgs.	-5%
Consumo de tóner trabajos administrativos	658 Kgs.	221 Kgs.	22,5%
Consumo de electricidad de las oficinas (*)	2.258.170 kWh	2.009.438 kWh	12,4%
Combustible: Diesel flota	431.965,13 l	509.714,61 l	-15,3%
Combustible: Gasolina Flota	710.416,95 l	554.472,22 l	28,1%
Consumo de km de vuelo	3.336.981 km	3.914.211 km	-14,7%

(\*) Origen de información facturas de consumo a las que la organización puede tener acceso.

(\*\*) El origen de nuestro consumo eléctrico no incluye GdOs

- **Gestión de residuos**

Los principios de sostenibilidad ambiental y financiera se fundamentan en un consumo responsable de recursos con la finalidad, entre otras, de generar la menor cantidad de residuos posible, así como de su adecuada gestión que contribuya a un menor impacto en el entorno.

Los residuos que se generan derivados directamente de nuestra actividad son gestionados por empresas especializadas y debidamente autorizadas para la valorización/ eliminación/ reciclado de los materiales que a continuación se detallan:

Indicador	Cantidad 2024	Evolución 2024-2023
Residuo Papel	44.725,50 Kg	75,5 %
Residuo Tóner	364,51 Kg	65,1%

(\*) Tras varios años de disminución en la gestión de los residuos, observamos un aumento tanto en los residuos de papel como en los residuos de tóner que no van acompañados del aumento de los principales consumos. Monitorizaremos esta evolución.

- **Contaminación**

Como principio de prevención de la contaminación, se analiza periódicamente la actividad y su impacto, para la implementación de medidas preventivas como por ejemplo \*reducción de emisiones por consumo energético a través de nuestros planes de eficiencia energética.

La actividad de la organización no tiene consecuencias que puedan afectar a la contaminación acústica ni lumínica de manera significativa.

- **Cambio climático**

En relación con el Cambio Climático y el impacto que puede tener en nuestra actividad y organización, se analiza periódicamente los impactos que esta produce, para la implementación de medidas preventivas como por ejemplo reducción de emisiones por consumo energético a través de nuestros planes de eficiencia energética.

	2024*	2023	Evolución 2024-2023
	Emisiones de gases de efecto invernadero**		
<b>Total emisiones Alcance 1</b>	2.621 t/CO2	2.628.72 t/CO2	-0,29%
<b>Total emisiones Alcance 2</b>	719 t/CO2	840.66 t/CO2	-14,47%
<b>Total emisiones Alcance 3</b>	56.920 t/CO2	38.582.87 t/CO2	47,53%
<b>Total</b>	60.260 t/CO2	42.052.25 t/CO2	43,30%

(\*) Datos Grupo Adecco España incluidos Akkodis y Fundación

(\*\*) Cálculos realizados según metodología GHG.

- **Protección de la biodiversidad**

Por la actividad de la organización, no existe un impacto directo en el ecosistema que requiera actuación directa para minimizarlo. La actividad de nuestra organización se lleva a cabo en núcleos urbanos, que, independientemente de su tamaño, no se encuentran en áreas protegidas.

## Información Fiscal

El Grupo Adecco es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en las que realiza su actividad.

El Grupo Adecco tributa en régimen de consolidación fiscal en territorio común en aquellas sociedades que cumplen los requisitos para ello. Por otro lado, también tributa en territorio foral en las sociedades que operan en dichos territorios (Álava, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra). Adicionalmente, el Grupo está sujeto a otros tributos, como tasas y tributos locales y cotizaciones sociales.

El Grupo Adecco no hace uso de estructuras societarias ni de otro tipo con la finalidad de ocultar, encubrir o reducir la transparencia de sus actividades ante las autoridades fiscales o cualquier otra parte interesada. Asimismo, el Grupo no tiene presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE bajo el enfoque de "falta de transparencia informativa".

Los principales resultados económicos de los ejercicios 2024 y 2023 son los siguientes:

Concepto	2024	2023
	Euros	Euros
Resultado antes de impuestos del ejercicio	23.281.229	16.961.303
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	6.914.999	4.877.225
Resultado después de impuestos del ejercicio	16.366.230	12.084.078
Impuestos sobre beneficios pagados	9.431.913	9.604.954
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.187.482	1.135.796
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas (*)	2.568.733	2.551.104

(\*) Datos sin incluir la sociedad del Grupo LHH. En caso de incluirse el total de Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas sería de 2.672.675 euros en 2024 y 2.560.143 euros en 2023.

## Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

			Materialidad	Estándares GRI relacionados	Razón de la omisión/ Fórmula de cálculo	Referencia a la página donde se informa
<b>Ámbitos Generales</b>						
-Ámbitos Generales	Modelo de negocio	Breve descripción del <b>modelo de negocio</b> del grupo (entorno empresarial y organización). Presencia geográfica. Objetivos y estrategias de la organización Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	2-6 Actividades, marcas, productos y servicios 02-6 Tamaño de la organización 2-1 Ubicación de la sede 2-1 Ubicación de las operaciones 02-6 Mercados servidos 02-22 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales)		Modelo de Negocios del Grupo Adecco Páginas 7-11 Introducción Páginas 4 y 5
	General	Mención en el informe al <b>marco de reporting</b> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un <b>informe separado</b> , debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	Material	1 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		Introducción Páginas 4 y 5
	Enfoque de gestión	<b>Descripción de las políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Material	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco Páginas 5 y 6
		Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.	Material	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		A lo largo de todo el documento

		<i>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y* proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</i>	<i>Material</i>			<i>Gestión de riesgos no financieros Páginas 19 y 20</i>
<b>I. Cuestiones medioambientales</b>						
<i>Cuestiones medioambientales</i>	<i>Gestión medioambiental</i>	<b>Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad</b>	<i>Material</i>	<i>27-27 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas</i>		<i>Gestión ambiental Páginas 46 a 48</i>
		<b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>	<i>Material</i>			<i>Gestión ambiental Páginas 46 a 48</i>
		<b>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</b>	<i>Material</i>			<i>Gestión ambiental Páginas 46 a 48</i>
		<b>Aplicación del principio de precaución</b>	<i>Material</i>	<i>2-23 Principio o enfoque de precaución</i>		<i>Gestión ambiental- Mención al principio de precaución Página 46</i>
		<b>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</b>	<i>Material</i>			<i>Gestión ambiental- Provisiones y garantías para riesgos ambientales Página 47</i>
	<i>Contaminación</i>	<b>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)</b>	<i>Material</i>	<i>305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire</i>		<i>Gestión ambiental- Contaminación/cambio climático Páginas 47 y 48</i>
	<i>Economía circular y prevención y gestión de residuos</i>	<b>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos</b>	<i>Material</i>	<i>301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino</i>		<i>Gestión ambiental- Gestión de residuos Página 47</i>

				306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		
		<b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</b>	No Material	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	La actividad de Grupo Adecco no está asociada a desperdicio de alimentos. En el edificio donde se ubica la sede el comedor está gestionado por un tercero	
Uso sostenible de los recursos		<b>Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</b>	Material	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada	Al no disponer de los datos desagregados del coste del alquiler de las oficinas, no se ha podido incluir este dato en este informe	Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 47 y 48
		<b>Consumo de materias primas</b>	Material	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 47 y 48
		<b>Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</b>	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 46 a 48
		<b>Consumo, directo e indirecto, de energía</b>	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 47 y 48
		<b>Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética</b>	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 46 a 48
		<b>Uso de energías renovables</b>	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
Cambio climático		<b>Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce</b>	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Gestión ambiental- Cambio climático Página 48
		<b>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</b>	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Gestión ambiental- Cambio climático Página 48
		<b>Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.</b>	Material	305-5 Reducción de las emisiones		Gestión ambiental- Contaminación Página 47
Protección de la biodiversidad		<b>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</b>	No material	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 48

		<i>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</i>	<i>No material</i>	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		<i>Gestión ambiental-protección a la biodiversidad</i> Página 48
<b>II. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>						
<i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i>	<i>Empleo</i>	<i>Número total y distribución de empleados por sexo</i>	<i>Material</i>	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		<i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 31 y 32
		<i>Número total y distribución de empleados por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 31 y 32
		<i>Número total y distribución de empleados por país</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 31 y 32
		<i>Número total y distribución de empleados por categoría profesional</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 31 y 32
		<i>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 31 y 32
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i> <i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 32 y 39
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i> <i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 32 y 39
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional<sup>4</sup></i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i> <i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 32 y 39
		<i>Promedio anual de contratos temporales por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i> <i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 32 y 39
<i>Promedio anual de contratos temporales por edad</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio</i> <i>Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> Páginas 32 y 39			

					debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	
		<i>Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional</i>	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 39
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo</i>	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 40
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad</i>	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 40
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional</i>	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		<i>Número de despidos por sexo</i>	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		<i>Número de despidos por edad</i>	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		<i>Número de despidos por categoría profesional</i>	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		<i>Brecha salarial</i>	Material	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 34 y 42
		<i>Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)</i>	Material	2-21 Ratio de compensación total anual 2-21 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 34 y 42
		<i>Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a</i>	Material		El cargo de Consejero no es retribuido.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 35

		<i>largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo</i>				
		<i>Remuneración media de los directivos por sexo (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción)</i>	<i>Material</i>		<i>La remuneración de los directivos incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 35</i>
		<i>Implantación de políticas de desconexión laboral</i>	<i>Material</i>		<i>Se está trabajando de cara a 2025 en la implantación de la política ya diseñada en dicho ejercicio.</i>	
		<i>Empleados con discapacidad</i>	<i>Material</i>	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>		<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad Páginas 36 y 43</i>
<i>Organización del trabajo</i>		<i>Organización del tiempo de trabajo</i>	<i>Material</i>	<i>403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional</i>	<i>El dato de número de accidentes de 2023 es un dato provisional a fecha de este informe</i>	<i>Recursos Humanos- Salud y seguridad Páginas 44 y 45</i>
		<i>Número de horas de absentismo</i>	<i>Material</i>		<i>Se consideran horas de absentismo las originadas por: bajas por enfermedad común, bajas por accidente no laboral, permisos por maternidad, permisos por paternidad, bajas por accidentes in itinere.</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Absentismo Páginas 38 y 43</i>
		<i>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</i>	<i>Material</i>	<i>401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</i>	<i>Beneficio para empleados de estructura. No aplica a puestos a disposición o servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos – Organización del trabajo Páginas 36 a 38</i>
<i>Salud y seguridad</i>		<i>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</i>	<i>Material</i>	<i>403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad</i>		<i>Recursos Humanos- Salud y seguridad Páginas 44 y 45</i>
		<i>Número de accidentes de trabajo por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 45</i>
		<i>Tasa de frecuencia por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de frecuencia por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 45</i>
		<i>Tasa de gravedad por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de gravedad por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a</i>	<i>Recursos Humanos - - Salud y seguridad Página 45</i>

				disposición y personal en servicio cliente	
	Enfermedades profesionales por sexo	Material			Recursos Humanos-Salud y seguridad Página 45
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Recursos Humanos-Relaciones Sociales Página 45
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	2-30 Acuerdos de negociación colectiva		Recursos Humanos-Relaciones Sociales Página 45
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		Recursos Humanos-Relaciones Sociales Páginas 45
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Recursos Humanos-Formación Páginas 38 y 43-44
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Material	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		Recursos Humanos-Formación Páginas 38 y 43-44
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Material			Recursos Humanos-Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 45
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos-Políticas de Igualdad Páginas 35 y 36
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos-Políticas de Igualdad Páginas 35 y 36
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material			Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 29-30
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido casos de discriminación	Marco de Sostenibilidad Páginas 11-19
<b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>					
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Material	2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 02-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 2-27 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 2-27 Formación de empleados en políticas o		Derechos Humanos Páginas 23-24 Sociedad Páginas 24-27

			<i>procedimientos sobre derechos humanos</i> <i>2-27 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos</i>	
<i>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 23-24</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 24-27</i>
<i>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</i>	<i>Material</i>	<i>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</i> <i>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</i> <i>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i>		<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 23-24</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 24-27</i>
<i>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva</i>	<i>Material</i>	<i>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</i> <i>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</i> <i>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i>		<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 23-24</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 24-27</i>
<i>Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 23-24</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 24-27</i>
<i>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 23-24</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 24-27</i>
<i>Abolición efectiva del trabajo infantil</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 23-24</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 24-27</i>

<b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>						
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	<b>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</b>	Material	2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 20-23	
	<b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</b>	Material	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 20-23	
	<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b>	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Lucha contra la corrupción y el soborno Página 23 Información fiscal Página 48	
<b>V. Información sobre la sociedad</b>						
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</b>	Material	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		Modelo de negocio del Grupo Adecco Páginas 6-7 Sociedad Páginas 25-27
		<b>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</b>	Material	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales	No existen operaciones con impacto negativo	
		<b>Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</b>	Material	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		Sociedad – Grupos de interés / Acciones de asociación Páginas 25-26
		<b>Acciones de asociación o patrocinio</b>	Material	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 2-28 Afiliación a asociaciones		Sociedad – Grupos de interés / Acciones de asociación Páginas 25-26
	Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</b>	Material	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales		Sociedad- Proveedores Páginas 27-28
		<b>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</b>				Sociedad- Proveedores Páginas 27-28
		<b>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</b>	Material	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Hasta el momento no se han considerado por la Organización	

				408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	No hay quejas. Incluido en el epígrafe de Salud y Seguridad		
	Sistemas de reclamación	Material	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente			Clientes y candidatas Páginas 28-29
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Material				Clientes y candidatas Páginas 28-29
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido			Información Fiscal Página 48
	Impuestos sobre beneficios pagados	Material				Información Fiscal Página 48
	Subvenciones públicas recibidas	Material	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno			Información Fiscal Página 48