



THE ADECCO GROUP

Estado de información no financiera (EINF) 2025





Contenido

Carta del Presidente	3
1. Introducción	5
2. Matriz de doble materialidad	7
3. Modelo de negocio del Grupo Adecco	10
4. Marco de sostenibilidad	17
5. Gestión de riesgos no financieros	26
6. Lucha contra la corrupción y el soborno	27
7. Derechos Humanos	31
8. Sociedad	32
9. Proveedores	36
10. Clientes y candidatos	37
11. Estrategia para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	38
12. Recursos Humanos	40
13. Salud y Seguridad	55
14. Relaciones sociales	57
15. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	57
16. Gestión ambiental	57
17. Información Fiscal	61
Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	63



Carta del Presidente

Una mirada al año 2025

El ejercicio 2025 ha dejado una conclusión clara: la economía española ha demostrado una notable capacidad de resiliencia, adaptación y avance en un contexto internacional complejo, marcado por la incertidumbre. A lo largo del año, el crecimiento económico se ha mantenido sólido, impulsado principalmente por la demanda interna, el consumo y la inversión, así como por el dinamismo del sector servicios, especialmente en la segunda mitad del ejercicio.

La moderación de la inflación ha contribuido a generar un entorno de mayor estabilidad, aunque no ha sido suficiente para eliminar completamente las presiones que continúan afectando a familias y empresas. En este sentido, más allá de los indicadores macroeconómicos, resulta imprescindible poner el foco en la capacidad del crecimiento para traducirse en bienestar real. La evolución positiva de las cifras no siempre se refleja de forma homogénea en la sociedad, lo que obliga a adoptar una visión más amplia e inclusiva del progreso.

En este contexto, el mercado laboral ha vuelto a tener una evolución positiva. España ha superado los 22 millones de personas ocupadas y ha situado la tasa de desempleo por debajo del 10%, niveles que no se alcanzaban desde hace más de una década. Estos avances son relevantes, pero conviven con desafíos estructurales que condicionan la calidad y sostenibilidad del empleo. Entre ellos destacan la baja productividad, el absentismo, el desajuste entre las competencias disponibles y las necesidades de las empresas, así como la dificultad para atraer determinados perfiles profesionales.

A estas cuestiones se suma una realidad social que no puede ser ignorada. A pesar del crecimiento económico, el 25,7% de la población, más de 12,6 millones de personas, continúa en riesgo de pobreza o exclusión social. Este fenómeno afecta especialmente a grupos sociales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, profesionales sénior o personas migrantes, que encuentran mayores dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral. Esta situación refuerza la idea de que el empleo no es solo una variable económica, sino una herramienta fundamental de inclusión, dignidad y desarrollo. Avanzar hacia un modelo productivo de mayor valor añadido, reforzar la empleabilidad y apostar por la cualificación continua constituye, por tanto, una necesidad económica y una responsabilidad social.

Ante este escenario, el Grupo Adecco asume su papel como agente activo en la transformación del mercado laboral, entendiendo el momento actual como una llamada a la acción. La compañía reafirma su compromiso de acompañar a empresas y profesionales en un entorno caracterizado por cambios acelerados, actuando con ambición, pero también con responsabilidad y conciencia social.

En coherencia con esta visión, se han definido tres grandes retos estratégicos de sostenibilidad que orientan la contribución del Grupo al desarrollo económico y social del país. Estos retos se articulan a través de sus distintas unidades de negocio y parten de una convicción fundamental: el empleo y el talento constituyen hoy las principales palancas de progreso y cohesión social.

El primero de estos retos se centra en el futuro del empleo, en un contexto en el que la digitalización, la transición ecológica y la creciente complejidad del entorno global están transformando profundamente el mercado laboral. Este proceso implica cambios constantes en las competencias, los perfiles profesionales y las formas de trabajar. Si bien abre nuevas oportunidades, también genera incertidumbre para trabajadores y empresas. En este sentido, la



recualificación continua, el impulso de la empleabilidad y el acompañamiento en la transición hacia los empleos del futuro se consolidan como elementos imprescindibles.

El segundo reto aborda el empleo como factor de cohesión social. A pesar de su relevancia como herramienta de integración, el acceso al empleo no se produce en condiciones de igualdad para todos. Persisten situaciones de desempleo estructural y baja empleabilidad en determinados colectivos que requieren respuestas específicas, sostenidas y comprometidas en el tiempo. Bajo este enfoque, el propósito de no dejar a nadie atrás adquiere un papel central, entendiendo que una sociedad más inclusiva es también más fuerte.

El tercer reto se orienta a la competitividad empresarial y la gestión del talento. El mercado laboral español afronta desafíos que impactan directamente en la capacidad de las empresas para crecer y adaptarse. Entre ellos destacan el desajuste de talento, la escasez de perfiles cualificados y los retos demográficos. A estos factores se suman cuestiones como la productividad, la calidad del liderazgo o el absentismo, que requieren una mirada rigurosa y soluciones innovadoras. En este contexto, avanzar hacia modelos de flexi-seguridad, que equilibren la flexibilidad empresarial con la estabilidad de las personas, resulta clave para construir un mercado laboral más eficiente, humano y sostenible.

Estos tres retos reflejan una forma de entender el papel de la organización en la sociedad. Representan el compromiso de contribuir a un modelo basado en un mercado laboral competitivo, inclusivo y centrado en el desarrollo del talento, como base para un progreso económico y social sostenible.

Durante 2025, el Grupo Adecco ha dado pasos relevantes para consolidar la sostenibilidad como un eje estratégico transversal. Se ha avanzado en la integración de criterios ESG en la operativa diaria, alineándolos con el propósito corporativo y con el impacto generado a través del empleo. Este proceso ha sido impulsado desde el Comité de Dirección en España, en coordinación con el equipo global, y acompañado por iniciativas de formación dirigidas a los equipos directivos, con el objetivo de incorporar la sostenibilidad en la toma de decisiones.

Asimismo, se han reforzado los sistemas de gobernanza y reporting, mejorando la calidad y la transparencia de la información.

En el ámbito ambiental, la organización ha continuado avanzando en la medición y reducción de su huella de carbono, integrando estos objetivos en la operativa del negocio y reforzando su compromiso con la sostenibilidad.

Más allá de estos avances, el progreso alcanzado ha sido posible gracias al compromiso de las personas que forman parte de la organización. Su talento, implicación y valores constituyen el principal motor para generar un impacto positivo y sostenible.

En conjunto, 2025 ha sido un año de consolidación, en el que se han sentado bases sólidas para el futuro. De cara a 2026, el Grupo Adecco mantiene su ambición de seguir avanzando en la construcción de un modelo basado en el propósito, guiado por la ética, la innovación, la eficiencia y el compromiso con la sociedad y las empresas. El objetivo es contribuir a una mayor competitividad y a un desarrollo sostenible que sitúe a las personas en el centro.

Porque, en última instancia, nuestra labor trasciende el ámbito del empleo para situarse en el terreno del impacto social, contribuyendo a generar oportunidades, impulsar el talento y construir un futuro más inclusivo y sostenible para todas las personas.

Iker Barricat
Presidente del Grupo Adecco España



1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante EINF), 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).

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 año, además, el informe incorpora los requisitos establecidos por la Directiva de Información de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS) para la elaboración de la matriz de doble materialidad.

Alcance corporativo

Este EINF incluye todas las sociedades que componen el grupo de consolidación del Grupo de Adecco (en adelante el 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:

Sociedad	Actividad
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 Nº3, Pozuelo de Alarcón, Madrid.

Revisión externa independiente

El informe 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.

Finalidad y objeto del EINF

A través del Estado de Información No Financiera, el Grupo Adecco tiene como objetivo informar sobre aspectos ambientales, sociales, laborales y relacionados con los derechos humanos que sean relevantes para la compañía en el desarrollo de sus actividades empresariales.



Materialidad del Grupo Adecco

En la elaboración de este informe y la selección de sus contenidos, se han considerado los resultados del análisis de doble materialidad realizado por The Adecco Group durante el ejercicio 2024, el cual se revisa anualmente. Este proceso nos permite mantener la información actualizada y alineada con las inquietudes y necesidades de nuestros grupos de interés, así como con la estrategia del negocio.

La evaluación de doble materialidad permite identificar los temas más relevantes tanto por su impacto en las personas, el medio ambiente y la sociedad, como por su posible efecto financiero en el modelo de negocio. Este enfoque proporciona una visión completa de los asuntos que pueden influir significativamente en la actividad de la organización y en la creación de valor sostenible. La evaluación nos permite alinear la estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco España con las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés.

Para llevar a cabo el proceso de identificación y priorización de los temas materiales, se ha aplicado el enfoque de doble materialidad establecido por la Directiva de Información de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS). Conforme a este principio, esta Memoria aborda aquellos temas que representan impactos reales o potenciales —positivos o negativos— en el ámbito económico, social y ambiental, así como aquellos que pueden generar riesgos u oportunidades financieras relevantes para la organización.





2. Matriz de doble materialidad

Identificar y priorizar los temas de sostenibilidad de manera estructurada, consistente y transparente es un elemento central de nuestro enfoque para la creación de valor sostenible. De acuerdo con los requisitos de la Directiva de Información sobre Sostenibilidad Corporativa de la UE (CSRD) y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), hemos llevado a cabo una evaluación de doble materialidad para determinar qué asuntos de sostenibilidad son materiales desde una perspectiva de impacto y/o financiera. El resultado de esta evaluación de doble materialidad constituye la base de nuestra estrategia de sostenibilidad, gobernanza, objetivos e informes. Esto garantiza que enfoquemos nuestros esfuerzos en aquellos temas que son más relevantes para nuestro negocio, nuestros grupos de interés y la sociedad, y donde nuestras acciones pueden tener el mayor efecto.

En 2024 The Adecco Group realizó la primera evaluación de doble materialidad integral, en base a los trabajos iniciados en 2023 y analizó los impactos, riesgos y oportunidades, tanto reales como potenciales, a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Durante 2025, The Adecco Group revisó su evaluación de doble materialidad con el fin de determinar los impactos, riesgos y oportunidades materiales del año en curso e identificar cualquier cambio respecto al ejercicio anterior. Esta evaluación abarcó las cuestiones relevantes para todas las actividades desarrolladas por las tres unidades de negocio de The Adecco Group, incluyendo las actividades del Grupo Adecco España.

Con el fin de garantizar una mayor coherencia en nuestra estrategia y alinearla plenamente con las directrices corporativas y facilitar la adaptación a las futuras exigencias normativas en materia de sostenibilidad, el Grupo Adecco España, en 2025 decidió comenzar a utilizar la doble materialidad definida a nivel global por The Adecco Group.

Nuestro enfoque de evaluación de doble materialidad

Nuestra evaluación de doble materialidad sigue una metodología estructurada y se organiza en cuatro fases principales: Comprensión, Identificación, Evaluación y Determinación.

El proceso se realiza a nivel de Grupo y abarca todo el alcance de los estados financieros consolidados.

Fase 1: Comprensión de nuestro negocio, cadena de valor y contexto

El punto de partida de la evaluación es una comprensión detallada de nuestro modelo de negocio, estrategia, operaciones y cadena de valor. Esto incluye considerar:

- Nuestro rol como proveedor global de soluciones de fuerza laboral que opera en diversos mercados laborales y entornos regulatorios.
- El alcance de nuestras propias operaciones, incluyendo empleados de la empresa y asociados asignados a clientes.
- Las relaciones clave con clientes y otros actores aguas abajo, así como los aspectos relevantes de la cadena de valor.
- El entorno externo en el que operamos, incluyendo desarrollos regulatorios, tendencias del mercado laboral y expectativas sociales.

El mapeo de nuestra cadena de valor refleja las características de nuestro negocio. Se prestó especial atención a identificar los grupos de interés afectados y a comprender dónde pueden surgir impactos, riesgos y oportunidades a lo largo de nuestras operaciones y servicios.

Fase 2: Identificación de impactos, riesgos y oportunidades

Con base en esta comprensión, identificamos una lista exhaustiva de posibles impactos, riesgos y oportunidades de sostenibilidad (IROs, por sus siglas en inglés) en temas sociales, de gobernanza y medioambientales.

Este proceso de identificación se apoyó en múltiples fuentes, incluyendo:

- Todos los temas de sostenibilidad listados en los ESRS como punto de partida.
- Orientaciones regulatorias y de establecimiento de estándares.
- Fuentes internas, como nuestro proceso de gestión de riesgos empresariales y el trabajo de estrategia de sostenibilidad.
- Investigación externa, análisis de “peers” y benchmarks sectoriales.
- Aportaciones de expertos internos y externos.

Los IROs se identificaron a nivel granular, alineados con la estructura de subtemas y sub-subtemas de los ESRS, y se mapearon a lo largo de la cadena de valor (operaciones propias y actividades aguas abajo; no se consideraron relevantes de manera aislada consideraciones significativas de la cadena de valor aguas arriba). Los grupos de interés apoyaron esta fase ayudando a validar la relevancia y completitud de los temas identificados, sin reemplazar el juicio de la dirección.

Fase 3: Evaluación de la materialidad de impacto y financiera

Cada impacto, riesgo y oportunidad identificado se evaluó según criterios claramente definidos:

- **Materialidad de impacto:** se evaluó en función de la escala, el alcance y la irremediabilidad (para impactos negativos) de los impactos reales o potenciales a corto, medio y largo plazo, así como su probabilidad. Para posibles impactos negativos en derechos humanos, la gravedad del impacto prevaleció sobre su probabilidad.
- **Materialidad financiera:** se evaluó en función de la magnitud y probabilidad de riesgos y oportunidades financieras en horizontes temporales relevantes.

Se aplicó de manera consistente una metodología documentada de puntuación y umbrales a todos los IROs. Cuando fue apropiado, se utilizaron aportaciones de grupos de interés y expertos para informar la evaluación, especialmente en áreas que requerían juicio cualitativo.

Este enfoque estructurado permite la comparabilidad, transparencia y continuidad de los resultados a lo largo del tiempo.

Fase 4: Determinación de temas materiales e información a divulgar

En la fase final, los IROs que superaron los umbrales definidos para materialidad de impacto, materialidad financiera o ambos, fueron identificados como materiales. Estos IROs materiales se mapearon luego a los temas y subtemas de los ESRS para determinar los temas materiales para efectos de reporte.

A pesar de que la evaluación de doble materialidad no ha descubierto cuestiones de gran importancia que entren en disonancia con los temas considerados en años anteriores, el uso de esta metodología ha permitido basarse en datos de diferentes tipologías, no únicamente financieros, y con un carácter tanto cualitativo como cuantitativo.

Los resultados fueron revisados y validados a través de los procesos de gobernanza interna, involucrando a la alta dirección y funciones relevantes. Como resultado de este proceso, se identificaron nueve temas de sostenibilidad materiales para The Adecco Group.



MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD THE ADECCO GROUP



Resultados:

Una cuestión central de nuestro negocio es la creación de valor social, ayudando a las personas a encontrar un empleo sostenible, desarrollar sus capacidades y asumir nuevas funciones y retos. Esto se refleja en nuestra evaluación de materialidad, que confirma un mayor impacto sobre áreas de empleo seguro y remuneración adecuada, empleo inclusivo y formación y capacitación de nuestros empleados externos.

En contraposición, nuestro enfoque en las personas reduce nuestro impacto sobre el cambio climático, cuestión que no resulta material según la evaluación. No obstante, decidimos comprometernos en conseguir una reducción de nuestras emisiones de carbono de acuerdo con la iniciativa Science Based Targets (SBTi), a la que se ha adherido The Adecco Group.

Por otro lado, los riesgos financieros evaluados como más importantes están relacionados con la IA responsable, el tratamiento (privacidad y seguridad) de los datos y el cumplimiento de la legislación laboral. Seguido de esto, el empleo diverso e inclusivo y capacitación y recualificación de empleados externos son las oportunidades financieras evaluadas con una mayor materialidad.

Reconociendo que la materialidad es dinámica, continuaremos revisando y actualizando periódicamente la evaluación de doble materialidad para asegurar que siga siendo precisa y responda a los cambios en nuestro negocio, el entorno externo y las expectativas de los grupos de interés.

La evaluación de doble materialidad, incluidos sus resultados y la documentación subyacente, se aprueba a través de los procesos de gobernanza establecidos por el Comité Ejecutivo y el Consejo de Administración de The Adecco Group.



3. 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 2025, facilitamos la incorporación de 155.288 personas al mercado laboral (149.417 en 2024), brindando oportunidades a perfiles diversos y contribuyendo de forma activa a la mejora de la empleabilidad.

Entre estas incorporaciones destacan 50.267 jóvenes menores de 25 años y 16.002 profesionales mayores de 50 años, colectivos clave para la cohesión social y el desarrollo de un mercado laboral más inclusivo.

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 2025 LHH Career Transition gestionó 2.847 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 10.516 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 7.355 contratos para personas en riesgo de exclusión y brindando apoyo a 27.350 en situación de vulnerabilidad.

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 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, convencidos 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. Con unidad 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/Valor: 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 están en 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, permitiendo que las empresas se concentren en su core business.
- **Desarrollo del talento:** creamos programas de formación y capacitación que promueven 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 (GBU)**, cada una especializada en un ámbito clave del mercado laboral:

THE ADECCO GROUP

Adecco **AKKODIS** LHH

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

Entidad experta 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 un equipo experto en digital e ingeniería que impulsa la innovación tecnológica y la transformación digital en sectores clave, desarrollando soluciones punteras para un futuro más ágil, competitivo y sostenible.

Akkodis no se incluye en el perímetro del presente EINF, al elaborar y presentar su propio Estado de Información No Financiera de forma independiente.

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

Soluciones integrales para un mercado laboral en transformación

El mundo del trabajo evoluciona a gran velocidad, y la capacidad de adaptación se ha convertido en un factor clave para el éxito empresarial. En este contexto, ofrecemos soluciones 360° en la gestión del talento, aportando agilidad, eficacia y visión estratégica.

Trabajo Temporal

Ofrecemos 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, incluidos aquellos que no se encuentran en búsqueda activa, garantizando así un ajuste óptimo entre talento y organización.

Outplacement

Facilitamos la transición profesional con soluciones personalizadas que acompañan a las personas en la búsqueda de nuevas oportunidades, dentro o fuera de su organización actual. A través de nuestra marca LHH, ofrecemos programas líderes en transición de carrera y desarrollo del 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 integral del talento bajo esquemas como el **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 formativas alineadas con las demandas del mercado. Diseñamos programas de capacitación, reciclaje profesional y actualización de competencias para asegurar 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 especializada en Trabajo Temporal y Selección para todos los perfiles y sectores. A través de nuestros servicios de búsqueda, selección y contratación, ayudamos a las empresas a optimizar tiempo y recursos, maximizando sus resultados.

Gracias a nuestra red de oficinas distribuidas por toda la geografía española, un equipo de consultores especializados en recursos humanos y el uso de técnicas de reclutamiento innovadoras, facilitamos la contratación del mejor talento temporal en el menor tiempo posible, contribuyendo al logro de los objetivos empresariales.

- **Delegaciones**
Contamos con delegaciones especializadas por sector, estratégicamente ubicadas en puntos clave del territorio nacional. Cada una de ellas está formada por profesionales con un profundo conocimiento del mercado local y del sector en el que operan, lo que nos permite ofrecer un servicio ágil, personalizado y altamente eficaz.
- **Adecco Onsite**
Ofrecemos una solución avanzada mediante la prestación del servicio directamente en las instalaciones del cliente. A través de una estructura propia y consultores especializados, garantizamos una gestión integral del talento temporal, alineada con las necesidades operativas y estratégicas de cada organización.
- **Adecco Selección**
Ofrecemos a nuestros clientes soluciones de Permanent Placement y RPOs entre otros para atraer, evaluar y seleccionar el talento más adecuado, aplicando nuestro conocimiento experto en contratación directa y evaluación de personas, tanto para perfiles internos como externos.

Adecco Outsourcing

División del Grupo Adecco especializada en la externalización de servicios a través de seis áreas de negocio, donde el conocimiento experto en recursos humanos es un factor clave para garantizar eficiencia, calidad y resultados:

- **EUROCEN - Procesos industriales**
Especialistas en la gestión y optimización de procesos auxiliares a la producción y logística in-house. Aportamos soluciones flexibles y eficientes que mejoran la productividad y reducen costes operativos.
- **Adecco Sales & Marketing**
División enfocada en la estrategia de promoción, activación y gestión del punto de venta. Expertos en outsourcing comercial y gestión de fuerzas de ventas.
- **Talent BPO - Business Process Outsourcing**
Profesionales en la externalización de procesos de negocio, con un enfoque en la transformación digital y tecnológica. Diseñamos soluciones eficientes que potencian el capital humano y optimizan la experiencia del cliente.



- **Preventium - S.P.A y Asistencial**
Especialistas en la gestión del absentismo, actividades preventivas y servicios asistenciales.
- **Adecco Outsourcing Office**
Expertos en estrategias de externalización en el ámbito de los servicios generales. Gestionamos actividades como Workplace Management, ocio, cultura y turismo, garantizando calidad, eficiencia y experiencia del usuario.
- **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. Nuestro objetivo es ayudar a profesionales a crecer y evolucionar, para que puedan contribuir al éxito y la transformación de las organizaciones del futuro.

En Adecco Learning & Consulting trabajamos bajo un riguroso proceso de homologación que nos permite contar con un equipo de formadores con un amplio expertise en cada una de las áreas en las que operamos. Se trata de profesionales con una sólida experiencia docente y, al mismo tiempo, con un profundo conocimiento empresarial. Esta combinación garantiza una formación práctica, orientada a resultados y con una alta capacidad de transferencia al puesto de trabajo.

LHH

- **LHH – Career Transition & Mobility - Leadership 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. Akkodis queda excluida del alcance del presente EINF, al elaborar y presentar su propio Estado de Información No Financiera de forma independiente.

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.



THE ADECCO GROUP

Marco de sostenibilidad





4. Marco de sostenibilidad

La sostenibilidad en el Grupo Adecco

“La sostenibilidad es para el Grupo Adecco un criterio estratégico de negocio que mide nuestra capacidad para perdurar y crecer en un entorno complejo, asegurando rentabilidad a largo plazo, legitimidad y confianza de nuestros grupos de interés mediante un impacto social y medioambiental positivo y un modelo de gobernanza sólido”

Creemos firmemente en el papel esencial del sector privado en la construcción de un mundo más justo y sostenible. Asumimos esta responsabilidad con compromiso, actuando con integridad hacia nuestros grupos de interés, la sociedad en la que operamos y el planeta que compartimos.

Nuestra razón de ser es el éxito de las personas. A través de nuestra actividad, impulsamos la empleabilidad sostenible a nivel global y ayudamos a las organizaciones a optimizar sus plantillas. Aspiramos a generar un impacto positivo en el mundo laboral, liderando con el ejemplo y contribuyendo a abordar los retos sociales más urgentes.

Este compromiso no solo crea valor económico para nuestros accionistas y grupos de interés, sino que también impulsa el desarrollo de las economías locales y globales. Para ello, trabajamos de forma continua en nuestra mejora y evolución.

Nuestro propósito

“**Making the future work for everyone**” es nuestro propósito corporativo. Refleja nuestro compromiso con la creación de un mercado laboral sostenible, inclusivo, accesible y competitivo, en un contexto marcado por la transformación tecnológica, la digitalización, el reto climático y los cambios demográficos.

En The Adecco Group queremos contribuir al desarrollo de un modelo productivo y un mercado laboral que responda a las necesidades de las empresas y, al mismo tiempo, que proporcione seguridad, igualdad de oportunidades y trayectorias profesionales sostenibles. Lo defendemos mediante la visión y estrategia Future@Work, en nuestros servicios y soluciones para empresas, en la relación con candidatos/as y en la gestión de nuestro propio equipo.

Visión de sostenibilidad

Hemos desarrollado un modelo de sostenibilidad integrado que conecta cultura, negocio y estrategia. En su base se sitúan nuestros valores y el modelo de Excelencia del Grupo Adecco, que integra los fundamentos y criterios ESG.





En la base del modelo se encuentran nuestra cultura, valores y el modelo de Excelencia TAG|ESG, que sustentan los fundamentos de sostenibilidad y los criterios ESG.

Sobre estos pilares, nuestras unidades de negocio —Adecco, Akkodis y LHH— junto con la Fundación Adecco, integran la sostenibilidad en su propuesta de valor y en sus soluciones de talento.

Este modelo está orientado por nuestro propósito “Making the future work for everyone”, que guía nuestras prioridades y nuestra capacidad para generar un impacto positivo. En conjunto, refleja una estrategia transversal que asegura la coherencia entre lo que somos, lo que hacemos y el impacto que generamos.

Fundamentos de sostenibilidad y criterios ESG

El Grupo Adecco en España ha desarrollado una visión integrada de cómo su actividad impacta y se ve influida por los **criterios ESG (Environmental, Social & Governance)**, consolidando así un enfoque estratégico que conecta la sostenibilidad con el núcleo del negocio.

MEDIOAMBIENTE

En el **ámbito medioambiental**, aunque este no está considerado un tema material prioritario por The Adecco Group a nivel global, en España lo entendemos como un elemento relevante dentro de nuestra estrategia. El cambio climático está transformando profundamente el mercado laboral, impulsando nuevos modelos productivos y generando una creciente demanda de empleos vinculados a la transición ecológica. Por ello, integramos el componente ambiental no solo desde la responsabilidad, sino también desde la oportunidad, acompañando a empresas y profesionales en esta transformación.

SOCIAL

En la **dimensión social**, somos plenamente conscientes de que el empleo es uno de los principales motores de cohesión y progreso social. Nuestra actividad tiene un impacto directo en el desarrollo humano, la empleabilidad, la inclusión sociolaboral y la competitividad empresarial a través de estrategias de talento sostenible. Por ello, promovemos un enfoque centrado en las personas, impulsando la diversidad, la equidad y la inclusión, la empleabilidad sostenible a lo largo de la vida profesional, el bienestar integral, la transición justa mediante proyectos de revitalización territorial y reindustrialización.



GOBERNANZA

En cuanto a la **gobernanza**, entendemos que una gestión responsable requiere una base sólida de ética, cumplimiento normativo y respeto a los derechos fundamentales. Estos principios son esenciales para garantizar la confianza de nuestros grupos de interés y asegurar un crecimiento sostenible a largo plazo. Además, el Comité de Dirección ha integrado la sostenibilidad como un eje estratégico en la dinámica de la organización. Esto se traduce en la creación de comités de seguimiento específicos y en la incorporación de la sostenibilidad en las principales reuniones estratégicas, asegurando así su transversalidad y su integración real en la toma de decisiones.

Esta visión refuerza nuestro compromiso con una sostenibilidad aplicada, alineada con el negocio y orientada a generar valor económico, social y ambiental de forma equilibrada.

Nuestros objetivos de sostenibilidad

Nuestra visión de sostenibilidad se articula en 9 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 con la Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU, promoviendo un futuro más justo, inclusivo y sostenible.

Objetivo 1. Excelencia como principio para ser un socio estratégico

Nuestros clientes son fundamentales para nuestro éxito. Aspiramos a ser más que un proveedor: queremos ser un socio estratégico a largo plazo, que comprenda sus desafíos de talento y los acompañe en su desarrollo. A través de una conducta empresarial responsable, contribuimos al éxito de las organizaciones con las que colaboramos.

Objetivo 2. Fomentar un modelo de diversidad 360°

Nuestro compromiso con un mercado laboral accesible e inclusivo es firme. Promovemos la igualdad de oportunidades y valoramos el talento por encima de cualquier etiqueta, rechazando toda forma de discriminación y trabajando activamente para garantizar entornos inclusivos para empleados, candidatos y colaboradores. Mediante la filosofía #TalentoSinEtiquetas, impulsando un enfoque que pone en valor las capacidades de las personas más allá de cualquier condición personal o social. Este compromiso se refuerza a través de la Fundación Adecco, que facilita el acceso al empleo de personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo a un mercado laboral más justo y sostenible.

Objetivo 3. Ser un empleador de referencia aplicando la gestión responsable del talento

Nuestra mayor fortaleza son las personas que forman parte de nuestra organización. Queremos ser un empleador de referencia, capaz de atraer, desarrollar y retener el mejor talento. Fomentamos un entorno de trabajo inclusivo, positivo, respetuoso y saludable, donde cada persona pueda desarrollarse plenamente. Nos esforzamos por liderar el futuro del empleo y generar valor para todos nuestros grupos de interés. Nuestro modelo de gestión del talento integra aspectos como la cultura corporativa, el bienestar, el liderazgo, la empleabilidad, la innovación y la diversidad, contribuyendo a organizaciones más resilientes y sostenibles.

Objetivo 4. Garantizar la ética, protección social y el bienestar integral

Actuamos bajo principios de integridad, transparencia y cumplimiento normativo. Promovemos sistemas de protección social inclusivos, el bienestar físico, emocional y profesional, y el respeto a los derechos humanos, manteniendo una tolerancia cero frente a prácticas como el trabajo infantil o forzoso.





Objetivo 5. Sostenibilidad y competitividad y productividad del talento

Queremos contribuir activamente a la competitividad y sostenibilidad del talento en España, impulsando el desarrollo de profesionales preparados para afrontar los retos de un mercado laboral en constante transformación. A través de nuestras soluciones, fomentamos la empleabilidad, la recualificación y la adaptación a nuevas demandas, conectando el talento con las oportunidades que genera la transición económica, digital y social.

En este contexto, entendemos que la sostenibilidad del mercado laboral no depende únicamente de la creación de empleo, sino también de la mejora continua de las competencias, la capacidad de adaptación al cambio —incluido el impacto de la inteligencia artificial— y el impulso de una productividad más sostenible y competitiva, tanto para las personas como para las organizaciones.

Empleabilidad y conexión con el mercado laboral

Trabajamos para asegurar la empleabilidad de la fuerza laboral, dando respuesta a desafíos estructurales como el desajuste de competencias y la baja empleabilidad de determinados grupos sociales.

Para ello, desarrollamos programas de formación para el empleo, orientación laboral, intermediación y acompañamiento que facilitan el acceso al empleo y promueven la igualdad de oportunidades, contribuyendo a un mercado laboral más eficiente y cohesionado.

Desarrollo de competencias y aprendizaje continuo

Los avances tecnológicos, la digitalización y la transición ecológica están transformando las competencias demandadas en el mercado laboral. En este contexto, impulsamos el aprendizaje continuo como palanca clave para la sostenibilidad del talento.

Acompañamos a las personas en el desarrollo de nuevas habilidades, facilitando su adaptación a un entorno laboral en constante evolución y mejorando su resiliencia y empleabilidad a largo plazo.

Formación y recualificación profesional

Nuestro objetivo es garantizar que todas las personas puedan acceder a las habilidades necesarias para desarrollar su potencial, independientemente de su punto de partida. A través de una oferta integral de servicios, ayudamos a las empresas a identificar, atraer y capacitar talento.

- **Formación y upskilling/reskilling:** diseñamos programas de capacitación adaptados a las necesidades del mercado, integrados en soluciones que abarcan desde el acceso al empleo hasta la transformación profesional.
- **Transición de carrera:** acompañamos a profesionales y organizaciones en procesos de cambio, facilitando nuevas oportunidades mediante formación especializada y coaching.

Además, formamos talento en ámbitos clave como la digitalización, la automatización y la transición energética, contribuyendo a un mercado laboral más sostenible.

Objetivo 6. Transición justa

Desde el Grupo Adecco en España podemos desempeñar un papel clave en la Transición Justa, contribuyendo a que los procesos de descarbonización y transformación productiva se realicen sin dejar a nadie atrás.



Revitalización territorial y reindustrialización

A través de proyectos de revitalización territorial y reindustrialización, aportamos valor facilitando la recualificación profesional de trabajadores, impulsando la empleabilidad en sectores emergentes y acompañando a empresas en la identificación y desarrollo de nuevas oportunidades de actividad sostenible. Además, trabajamos con administraciones públicas y agentes locales para diseñar soluciones adaptadas a cada territorio, fomentando un desarrollo económico inclusivo y resiliente.

Objetivo 7. Liderar con propósito

A través de nuestras soluciones de liderazgo, impulsamos un modelo de liderazgo con propósito que conecta a equipos directivos con los grandes retos ESG de nuestra sociedad. Trabajamos para desarrollar líderes capaces de integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones, alineando la estrategia empresarial con el impacto social y ambiental. Este enfoque contribuye a fortalecer la resiliencia organizativa y a afrontar con éxito los retos actuales y futuros.

Objetivo 8. Impulsar la transformación digital de manera ética y responsable

Apostamos por la digitalización como palanca para mejorar la conexión entre el talento y las oportunidades, optimizando procesos y generando valor para clientes y candidatos. Integramos la inteligencia artificial en nuestros servicios para mejorar la eficiencia operativa y la experiencia de uso, con un enfoque centrado en las personas.

Un ejemplo de ello es el desarrollo de soluciones digitales que facilitan la empleabilidad, como herramientas de creación de currículum, que han permitido la generación de más de 50.000 CV en 2025, mejorando el acceso al empleo de los candidatos.

Asimismo, incorporamos la inteligencia artificial en procesos clave como el screening, el matching o la gestión del talento, automatizando tareas de bajo valor y permitiendo a nuestros equipos centrarse en actividades de mayor impacto, mejorando la productividad y la calidad del servicio. Todo ello se desarrolla bajo un marco de uso responsable de la tecnología, garantizando la supervisión humana, la transparencia y el respeto a los principios de igualdad, evitando sesgos y contribuyendo a un acceso más inclusivo al mercado laboral.

Objetivo 9. 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 hacia 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.

Nuestro impacto positivo y mejores prácticas

El impacto que generamos se manifiesta en distintas dimensiones que forman parte de nuestra actividad cotidiana: la creación de oportunidades de empleo, el acompañamiento de personas hacia itinerarios de inclusión sociolaboral, el desarrollo de talento en todas sus etapas y la consolidación de relaciones responsables con nuestra cadena de suministro. Todo ello se complementa con el reconocimiento de diferentes certificaciones y marcos de referencia que nos permiten avanzar de manera estructurada y transparente en nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Generación de oportunidades de empleo

Durante 2025, El Grupo Adecco, a través de Adecco Staffing y Adecco Outsourcing en España, hemos generado un total de **144.772 empleos**, contribuyendo así al fortalecimiento de la economía y al bienestar de la sociedad. Estos empleos no solo representan oportunidades laborales para personas, sino que también reflejan nuestro compromiso continuo con el crecimiento económico y la estabilidad social en las comunidades donde operamos.

	EJERCICIO							
Rango edad	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
< 25 años	37.168	37.945	29.380	35.144	38.768	42.171	45.458	50.267
26-35 años	43.051	41.945	36.069	41.106	40.757	39.235	40.272	41.631
36-45 años	31.254	30.252	24.415	28.233	27.927	27.001	27.316	27.439
46-54 años	15.049	15.064	12.531	15.121	16.370	16.763	9.242	18.211
> 55 años	4.393	4.576	3.598	4.795	5.157	5.508	8.443	7.225
Total	130.912	129.778	105.990	124.398	128.979	130.678	137.191	144.772

Además, nuestras soluciones de contratación indefinida de Adecco Permanent Placement y LHH permitieron que 10.516 personas accedieran a empleo estable, fortaleciendo la seguridad y el desarrollo profesional de quienes confían en nosotros.

Trabajamos por la inclusión sociolaboral

En el Grupo Adecco entendemos el empleo como una de las herramientas más poderosas para promover la cohesión social, reducir desigualdades y generar oportunidades reales de desarrollo. Por ello, la inclusión sociolaboral es un pilar central de nuestro compromiso social y una de las líneas de trabajo más consolidadas dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Fundación Adecco

El principal referente en esta área es la Fundación Adecco, que desde hace 26 años promueve la inclusión social y laboral de personas con discapacidad y otros grupos sociales en situación de vulnerabilidad, a través de desarrollo de la autonomía, la formación, la orientación e intermediación laboral.

Durante el último año, desde la Fundación Adecco acompañamos a 30.760 personas en situación de vulnerabilidad en su acceso al empleo. Personas con discapacidad, con diagnóstico de salud mental, mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales, talento senior o personas migrantes que comparten una misma realidad: barreras estructurales que dificultan su plena inclusión social y laboral. En este contexto, el empleo no es solo una oportunidad profesional, sino una palanca clave de autonomía, dignidad y participación social, capaz de transformar trayectorias vitales y generar un impacto sostenible en las personas y en la sociedad.

En la Fundación Adecco hemos desarrollado un alto grado de especialización en la atención a personas con distintos tipos de discapacidad, conscientes de que cada realidad presenta necesidades y barreras diferentes. Por ello, trabajamos con equipos con conocimientos





específicos y experiencia contrastada, capaces de ofrecer respuestas ajustadas y eficaces que favorezcan la autonomía, la empleabilidad y una inclusión laboral sostenible.

Conoce la memoria de actividad en: <https://fundacionadecco.org/transparencia/>

InserAdecco

Junto con la Fundación, el Grupo Adecco cuenta con un **Centro Especial de Empleo, InserAdecco**, que en 2025 logró la integración laboral de 8 personas. El objetivo fundamental de InserAdecco es la inclusión laboral y social de personas con discapacidad, con el fin de fomentar su independencia y autonomía tanto personal como profesional.

Para alcanzar este propósito, se trabajan diversos aspectos que dotan a los trabajadores de herramientas y recursos que les permiten desarrollar sus capacidades y habilidades:

- **Integración laboral:** mediante refuerzos, apoyo directo, seguimiento continuo, formación e impulso de habilidades dentro del entorno de trabajo.
- **Integración social:** colaborando con sus familias, asociaciones o centros de referencia, promoviendo su autonomía e independencia. Además, se organizan actividades de ocio, deportivas y culturales que refuerzan su inclusión en la comunidad.

Datos InserAdecco en el ejercicio 2025	
Personas totales	251
Personas integradas	8
Personas con discapacidad	221
% Personas con discapacidad	88,05%

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión: apostamos por la selección inclusiva

Contamos con un Comité de Diversidad, creado en 2024 e integrado por profesionales de áreas estratégicas de la organización, que impulsa y supervisa el desarrollo de un modelo avanzado de diversidad, equidad e inclusión aplicado a nuestras soluciones de negocio. Este comité garantiza un enfoque transversal y alineado con la estrategia, promoviendo la integración real de estos principios en la toma de decisiones.

En 2025, reforzamos este compromiso con la creación de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, que establece el marco de actuación para avanzar hacia entornos más inclusivos y equitativos. Actualmente, la política ha sido aprobada y se encuentra en proceso de publicación.

Asimismo, desarrollamos el modelo **#TalentoSinEtiquetas**, una filosofía que guía nuestra forma de atraer, seleccionar y desarrollar a las personas, con el objetivo de que las capacidades y el potencial prevalezcan siempre por encima de cualquier condición personal o social.

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 de 2025 hemos seguido 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 trayectoria profesional.

Nuestro compromiso con el desarrollo 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.



Trabajando en ti

Uno de los desafíos más relevantes del 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 mediante 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 a través de 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 2025:

- 9.553 candidatos participaron en el programa
- 5 empresas colaboraron ofreciendo oportunidades laborales
- Se establecieron alianzas con 9 universidades y centros de formación profesional
- Se llevaron a cabo más de 26 actividades, incluyendo talleres, conferencias y ferias de empleo
- El sitio web del programa recibió más de 139.000 visitas
- Las campañas en redes sociales generaron más de 30 millones de impresiones

Sabemos que el éxito de estos programas no se mide únicamente por la inserción laboral, sino también por 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 responsable de nuestra 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 65 (64 en 2024).

Asimismo, los resultados de las encuestas de compromiso y bienestar del personal, realizadas mediante herramientas especializadas —Qualtrics en 2025 y Peakon en ejercicios anteriores— muestran un elevado nivel de satisfacción de los colaboradores. En el ejercicio 2025, la encuesta realizada con Qualtrics arrojó una puntuación del 79 % en compromiso. Cabe señalar que, debido al cambio de herramienta y metodología respecto a años anteriores, estos resultados no son directamente comparables con los obtenidos en Peakon en años anteriores (49 en 2024).

Además, la Fundación Adecco ha 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.

Estos reconocimientos, unidos al sello 'Diverse, Inclusive & Equal Company' otorgado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, al sello de Inclusión Social de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y al sello de Autism Friendly ya obtenidos anteriormente y revisados periódicamente, 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 plata en Ecovadis situando nuestra evaluación en el percentil 87 entre las empresas del sector, lo que representa una mejora respecto al año anterior, cuando obtuvimos la medalla de bronce. 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.

Certificaciones, estándares y evaluaciones ESG

**Evaluación ESG
global externa**



**Objetivos climáticos
basados en la ciencia**



**Reporte de
desempeño climático**



**Plataforma de
evaluación ESG**



**Metodología
cálculo de emisiones**



Estándares



**Compromiso con
Desarrollo sostenible**



5. 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 2025, 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, y al responsable de cada control.

Las áreas impactadas por controles fallidos o con mejoras comunican el plan de acción para la necesaria mitigación del riesgo vinculado.

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.

6. 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.

En el Grupo Adecco, cumplimos con todas las Sanciones y Restricciones Comerciales impuestas por las Naciones Unidas (ONU), así como por las autoridades suizas, de la UE, del Reino Unido y de los EE. UU y cualquier jurisdicción aplicable a nuestra actividad y de los países en los que operamos.

Por ello en 2025 se ha desarrollado la **Política de Sanciones y Restricciones Comerciales** estableciendo los principios generales para garantizar el cumplimiento de las





sanciones y restricciones comerciales impuestas por organizaciones internacionales y autoridades gubernamentales. Para asegurar el cumplimiento de esta política, hemos implementado procedimientos de diligencia debida para verificar las Listas de Sanciones publicadas por los organismos internacionales y en cumplimiento de la Directiva (UE) 2024/1226. Esta política ha sido implementada en todos los países y unidades de negocio.

Aunque el Grupo Adecco no está incluido entre los sujetos obligados por la normativa española de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, la compañía, en línea con su compromiso con la integridad y la transparencia, aplica de forma voluntaria un Código de Conducta, un Código de Terceras Partes y diversas políticas internas que fomentan una conducta responsable alineada con los principios de dicha normativa. Estas medidas refuerzan la cultura de cumplimiento y contribuyen a prevenir posibles actividades ilícitas.

Integridad y cumplimiento

En el Grupo Adecco integramos la integridad y el cumplimiento en nuestros valores corporativos: Pasión, Colaboración, Inclusión, Valor y Foco en el Cliente. Nuestro objetivo es desarrollar nuestra actividad alcanzando los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo. Así garantizamos un servicio de confianza, seguro, confidencial y plenamente respetuoso con la Ley.

El Programa Anual de Integrity & Compliance del Grupo Adecco tiene como finalidad asegurar la existencia de controles adecuados que permitan prevenir, detectar y responder ante posibles infracciones de leyes, normativas, políticas internas y compromisos públicos.

En 2025, el Programa de Integrity & Compliance, además de las actividades de mantenimiento del Sistema de Gestión de Compliance, se ha centrado en:

- Implementación procedimiento de diligencia debida en materia de sanciones comerciales.
- Refuerzo en la supervisión y reporte del sistema de compliance penal.

Los órganos responsables del control y seguimiento en materia de integridad y cumplimiento en Adecco España son el Consejo de Administración, el Órgano de Cumplimiento y el Comité de Investigación Interna.

Código de Conducta

El 1 de enero de 2024 entró en vigor el nuevo Código de Conducta corporativo, adaptado a los valores actualizados del Grupo y plenamente alineado con nuestra cultura de cumplimiento. En 2025 continua vigente la versión de 2024.

Con el fin de llegar a todos los grupos de interés, The Adecco Group publica en su página web el Código de Conducta en 25 idiomas. Para las personas de la organización, la intranet dispone de una versión navegable, con explicaciones de cada apartado, ejemplos prácticos y un repositorio de preguntas frecuentes. Asimismo, se han creado recursos específicos para facilitar a líderes y managers la comunicación del Código a sus equipos y resolver dudas.

Este Código de Conducta define el comportamiento esperado de los trabajadores tanto de forma interna como con los candidatos y socios comerciales (clientes, proveedores y personas con las que se trabaje). Se aplica a los miembros del Consejo de Administración, trabajadores del grupo Adecco Group y sus filiales, y todo el que actúe en su nombre.

Este código regula las pautas a seguir por toda la organización en las siguientes cuestiones:



Personas:

- Derechos humanos y laborales: prohibiendo expresamente el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y garantizando el derecho de asociación y negociación colectiva de las personas.
- Seguridad, salud y bienestar.
- Equidad, diversidad, inclusión de todas las personas y pertenencia a la organización.
- Medidas antidiscriminación y anti-acoso.
- Conflictos de intereses, prevaleciendo los del grupo antes que los personales.

Socios comerciales y otros grupos de interés:

- Prevención del soborno y corrupción
- Regalos y hospitalidad
- Competencia leal
- Información confidencial de terceros y propiedad intelectual
- Integridad de terceros

Empresa y accionistas

- Protección de los activos, propiedad intelectual e información confidencial de la empresa
- Robo, fraude, malversación, engaño, conspiración, falsificación y apropiación indebida
- Privacidad de los datos
- Comunicaciones externas honestas, oportunas y efectivas
- Integridad financiera honesta, veraz y transparente
- Información privilegiada
- Cumplimientos de sanciones y embargos comerciales de ciertos países

V Encuesta de Ethics & Compliance

Desde 2020 realizamos en todo el Grupo la encuesta de Ethics & Compliance, cuyo objetivo es conocer la percepción de nuestros profesionales sobre la integridad, ética y cumplimiento dentro de la compañía. La encuesta es anónima e incluye preguntas específicas sobre la denuncia de conductas indebidas y experiencias relacionadas.

Las tasas de respuesta han aumentado de forma significativa desde 2022. En la edición de 2025, Adecco España incrementó su participación en 9 puntos respecto a 2024 y en 13 puntos respecto a 2023. España se sitúa entre los países con mejor valoración en materia de ética y cumplimiento, reflejando la importancia de situar a las personas en el centro y promover su bienestar y confianza en la organización.

Formación e información en materia de cumplimiento

La intranet corporativa cuenta con un repositorio centralizado que facilita el acceso a información relevante, incluyendo políticas del Grupo, materiales formativos, documentación sobre temas clave y el enlace al sistema global de gestión del aprendizaje.

Toda persona que se incorpora a Adecco recibe formación inicial sobre las políticas del Grupo y sobre los principios del Código de Conducta. Además, ponemos a disposición de toda la plantilla módulos de formación online obligatoria, adaptados a los riesgos y controles del negocio y actualizados conforme a las necesidades de la compañía y a los cambios regulatorios.

En 2025, el programa de formación online en Compliance incluye cursos sobre:

- Seguridad de la información
- Ciberseguridad
- Protección de datos
- Código de Conducta Adecco (actualizado en 2023, con refresco bienal)
- Medidas contra la corrupción y el soborno
- Legislación de competencia (actualizado en 2023)



- Conflictos de intereses
- Competencia & antimonopolio
- Sanciones y restricciones comerciales, en relación con la Directiva (UE) 2024/1226

En 2025, la formación de refuerzo se centró en el Código de Conducta y en materia de competencia y antimonopolio.

Tolerancia cero

Como multinacional con presencia global, nuestras actividades están afectadas por normativas anticorrupción internacionales, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de Estados Unidos o la Ley de Soborno del Reino Unido.

The Adecco Group aplica una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. No se permite:

- Ofrecer, autorizar o pagar sobornos para obtener ventajas indebidas.
- Solicitar o aceptar sobornos, directa o indirectamente.
- Registrar operaciones de manera imprecisa o poco transparente.

Todas las relaciones con terceros —proveedores, partners o representantes— deben cumplir los estándares éticos y la legislación aplicable, incluyendo la adhesión al Código de Conducta de Terceras Partes del Grupo Adecco.

Ante cualquier sospecha de soborno o corrupción, Adecco pone a disposición de cualquier persona interesada el Canal Ético, que permite realizar comunicaciones confidenciales y, si se desea, anónimas.

Sistema de prevención de riesgos penales

El Grupo Adecco cuenta con un sistema de prevención de riesgos penales compuesto por un manual, políticas y procedimientos que detallan los controles, mecanismos de supervisión y criterios de toma de decisiones en esta materia.

El Órgano de Cumplimiento evalúa periódicamente el funcionamiento del sistema, toma decisiones y reporta al Consejo de Administración. En 2025, el seguimiento se realizó de forma trimestral.

Canal Ético

En el Grupo Adecco promovemos una cultura abierta basada en el respeto y la confianza, en la que las personas puedan buscar apoyo, asesoramiento y diálogo. Para ello, mantenemos un marco de denuncias e investigaciones internas que permite gestionar adecuadamente posibles conductas indebidas.

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 Adecco”. Para las comunicaciones que 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 incluye:

- Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante
- Procedimiento de Investigaciones Internas
- Comité de Investigaciones Internas





En 2025 se recibieron comunicaciones a través del canal que, en algunos casos, derivaron en investigaciones formales y aplicación de medidas. En otros, tras la evaluación inicial, se consideraron incidencias o experiencias trasladadas a los equipos correspondientes para su resolución. En todos los casos se proporcionó una respuesta adecuada a la persona informante.

No se registraron casos relacionados con soborno o corrupción.

El importe de las aportaciones y donaciones a fundaciones, y entidades sin ánimo de lucro ascendió a 1.345.647 euros en el ejercicio 2025 (1.187.472 euros en el ejercicio 2024).

7. 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 Código de Conducta y la 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.



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.

Durante 2025, además, llevamos a cabo acciones concretas para reforzar nuestro compromiso en materia de Derechos Humanos. Entre ellas destaca la formación específica sobre esclavitud moderna impartida a petición de un cliente, con el objetivo de sensibilizar a nuestro personal puesto a disposición y mejorar la capacidad de detección de situaciones de riesgo en la cadena de suministro. Esta iniciativa no solo refuerza nuestro enfoque preventivo, sino que también demuestra nuestra disposición a colaborar activamente con clientes y grupos de interés en la promoción de prácticas responsables y en la protección de los Derechos Humanos.

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 2025 no se han recibido a través de los canales de comunicación establecidos ninguna denuncia de vulneración de los Derechos Humanos.

8. Sociedad

Grupos de Interés

En el Grupo Adecco los grupos de interés constituyen el eje central de nuestra política de sostenibilidad. Identificamos y priorizamos a nuestros grupos de interés mediante análisis periódicos que permiten comprender sus expectativas y gestionar de forma responsable los impactos y riesgos de nuestra actividad.

Cuidar la experiencia de cada persona o entidad en su relación con el Grupo Adecco es clave para construir vínculos significativos, valiosos y duraderos. A través del diálogo continuo y, especialmente, de la escucha activa, encontramos la inspiración para mejorar de forma constante y desarrollar un proyecto empresarial con un alto impacto social.

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)	Comunidades HR 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	Encuestas de Satisfacción, Reclamaciones.
Clientes	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.

Asociaciones

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 2025 del Grupo Adecco	
ASEMPLEO	ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
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	ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE PARQUES Y
ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS	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.
ASSOCOME	FAE BURGOS
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 L'ANOIA
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	AIME (ASOCIACION INTERIM MANAGEMENT ESPA
CONFEDERACION EMPRESARIOS ZARAGOZA	ASOCIACION ECONOMICA HISPANO SUIZA
CLUB ASTURIANO DE CALIDAD	CAMARA ZARAGOZA
CIRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA	FORO ESPAÑOL DE LABORISTAS (FORELAB)
ASOCIACIÓN AUTISM FRIENDLY	

Adicionalmente el Grupo Adecco ha llevado a cabo durante el ejercicio 2025 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 2025, se han realizado **1.012 participaciones** en las que han colaborado **788 voluntarios únicos**, alcanzando **2.399 horas** en beneficio de **1.759 personas**. En el ejercicio 2024, se realizaron 1018 participaciones en las que colaboraron 747 voluntarios únicos, alcanzando 2.000 horas en beneficio de 2463 personas.

Tipos de programas de voluntariado en el Grupo Adecco

Programa 1. 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 y Programa Mujer.** Colaboramos con Sta. M^a La Real en talleres de orientación laboral de manera virtual.
- **Fundación Adecco.** Itinerario de ayuda a beneficiarios/as de la Fundación Adecco.
- **Trabajando en ti.** Programa de acompañamiento a jóvenes con el objetivo de orientar laboralmente
- **Eslabón.** Talleres de orientación laboral en centros penitenciarios.

Programa 2. 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 Fundación ANDE
- Donación de libros Fundación Adecco
- Gran Recogida Bancos de Alimentos FESBAL
- Campaña Donación de juguetes Cooperación Internacional





- Campeonato Fútbol Sala Inseradecco
- Carrera de las Capacidades Fundación Adecco
- Donación de sangre Cruz Roja
- Donación de Cestas Solidarias

Actividades de patrocinio

El Grupo Adecco lleva a cabo diversas actividades de patrocinio vinculadas al ámbito empresarial, deportivo, sectorial y del talento, alineadas con su posicionamiento de marca y con su compromiso con el empleo, el desarrollo profesional, la innovación y la generación de valor social.

Actividades de patrocinio		
Jornada Gadesoft, Microsoft y KPMG: Tecnología 360º: IA y talento	Tour Padel RNA & TAG	Premios CEOE Valladolid
Mutua Madrid Open Tenis	FORO ACICAE	Liga de Pádel Interempresas – Santander
III edición TALENT 360 APD	Congreso de Sostenibilidad Demográfica y Territorial en CyL	Congreso Nacional APD RRHH
Jornada Directivos E&T	III Congreso ANEXPAL 2025	HR INNOVATION SUMMIT
NEXT JOB 4ª EDICIÓN	6 Congreso APD CIOs	Jornada CEOE CYL Absentismo: Desafío a la competitividad
II Foro de Gestión de Personas en APD	58º Congreso AEDIPE	I ENCUENTRO EMPRESARIAL FUENTE DEL JARRO
The Wave 2025	III EDICIÓN ILLESCAS LOGÍSTICA	Sondersland
Ciclo Jornada León APD - Pilar Llácer	IAMCP Congreso	Evento del Cluster de Auto de Galicia
Territorial Hub Abanca	Motores, datos y personas, nuevo desafío en Automoción	ASNALA Congress
Ciclo - Jornada Talento. Horizonte 2030	Revolucionate - Evento Santander	La inmigración como motor para el crecimiento - ADP
Premios Los + Influyentes	Trobada del Pirineu 2025	El arte de brillar en tu entrevista de trabajo, El mundo
Wake Up, Spain!	Foro TALEÑT 2025	Automotive Talent Show
Jornada AMETIC: Webinar Tecnología 360º: IA + Talento	Presentación Barómetro AO sobre Productividad y Eficiencia	Nuevos Premios Personas +
TALEÑT HIT	Asamblea Sernauto 2025	Salud, Bienestar y Talento: Claves para el Futuro de las Organizaciones - AEDIPE
Presentación Circuito Tour Padel RNA & TAG	VALLADOLID PREMIER PADEL P2 2025	Foro RRHH Canarias
Últimas novedades laborales y de Seguridad Social 2025 - APD	Diálogos Castilla y León Económica	Auto Mobility Trends
Evento Asociación AERCE	IIA Conf	II Gala de la Automoción y la Movilidad de Castilla y León
Jornada APD Talento	Entrega Premios CEOE	100 Consejos
Salón Automóvil BCN	Talent Day Barcelona EyT	Despertar Emociones
Premios Foro Canarias	Horizonte 2030 - Jornada Directivos E&T	Upgrade AEDIPE - WOW HR SUMMIT
Talent Day Madrid	V Congreso Internacional Prevencionar	Absentismo y competitividad en el sector automoción
HRD Roundtable with Talent with EyT		

9. 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:

- o **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.

- o **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.

- o **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.

- o **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.

- o **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 25.000 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.

El Grupo Adecco velará 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. Durante el ejercicio, no se han llevado a cabo auditorías como consecuencia del proceso previo de implantación de nuevas plataformas y sistemas corporativos.

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

10. Clientes y candidatos

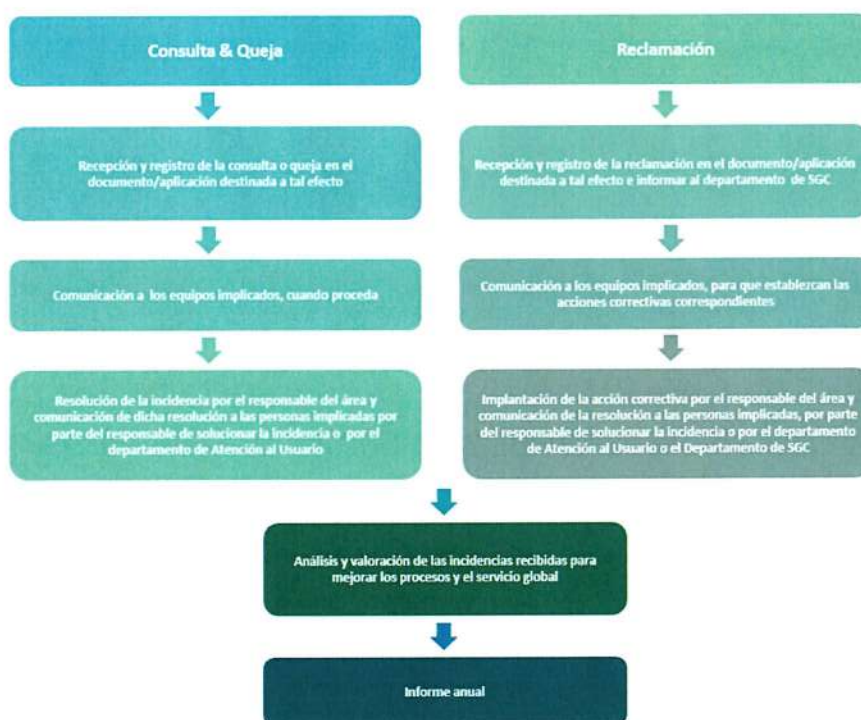
La Dirección del Grupo Adecco, consciente de la importancia de tener en cuenta a todas nuestras partes interesadas, asume la responsabilidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de nuestra actividad en relación con clientes y candidatos.

La misión del Grupo Adecco es construir un futuro mejor para todas las personas, ayudando a las organizaciones a mejorar su competitividad, flexibilidad y productividad, al mismo tiempo que acompaña a los candidatos en su desarrollo profesional.

En el Grupo Adecco mantenemos un **Sistema de Gestión de la Calidad** certificado conforme a la norma ISO 9001, orientado a garantizar la satisfacción y el cumplimiento de las expectativas de nuestras partes interesadas. En el marco de este sistema, el Grupo lleva a cabo diversas actividades de seguimiento del servicio, que permiten detectar de forma anticipada posibles situaciones anómalas que puedan afectar negativamente la experiencia de clientes, trabajadores y candidatos. Estas actividades incluyen:

- La realización de encuestas periódicas de satisfacción.
- La presentación de informes regulares sobre los servicios prestados.
- La relación directa y continua con el interlocutor o interlocutora asignado.

Adicionalmente, contamos con un proceso de gestión de quejas y reclamaciones (ver infograma explicativo a continuación), cuyo objetivo es mejorar la experiencia de nuestras partes interesadas y optimizar las sistemáticas de los procesos establecidos.





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 2025, no ha habido reclamaciones de ninguna de las principales partes interesadas.

11. Estrategia para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

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 lucha contra la corrupción. 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 ciudadanía. 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 también 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.

En 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 2025 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 2025 el Grupo Adecco generó 160.704 empleos, donde 155.288 fueron empleos generados por las diferentes líneas de servicio del grupo y 5.416 a través de nuestra Fundación.

La igualdad de género es otro de nuestros compromisos prioritarios, alineado con el ODS 5. 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 realizado 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, el origen, la identidad o cualquier otra circunstancia.



El acceso a la educación y la formación de calidad (ODS 4) es también una 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 2025, nuestro programa Adventure se lanzó por primera vez en España, ofreciendo a jóvenes profesionales la oportunidad de desarrollar soluciones innovadoras para los grandes desafíos del mercado laboral. Durante el programa, 20 finalistas participaron en un bootcamp online de tres semanas, trabajando en equipo en proyectos relacionados con la transferencia de conocimiento, el bienestar emocional y físico de los equipos, y la captación de talento emergente. El equipo ganador recibió un premio de 15.000 euros y tres meses de asesoramiento con EZRA, nuestra plataforma de coaching, fortaleciendo así la cultura de innovación y aprendizaje continuo en línea con el ODS 4.

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 refleja 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 también nos conviene hacerlo, porque un mundo más equitativo y sostenible es un mundo con más oportunidades para todos.





12. 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 diferenciada en tres colectivos:

- **Personal de estructura**
- **Personal puesto a disposición (Empresa de Trabajo Temporal)**
- **Personal en servicio cliente**, correspondiente a quienes prestan 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 del Grupo Adecco se encuentra localizada en España.

**Distribución por género**

	2025				2024			
	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	13.817	5.996	580	20.393	9.831	5.503	589	15.903
Mujeres	9.204	6.509	1.705	17.418	13.077	7.075	1.593	21.745
Total	23.021	12.505	2.285	37.811	22.908	12.578	2.162	37.648

Distribución por edades

	2025				2024			
	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	10.156	4.534	499	15.189	9.876	4.451	388	14.715
30 - 50 años	10.858	5.877	1.452	18.187	11.002	6.075	1.512	18.589
> 50 años	2.007	2.094	334	4.435	2.030	2.052	262	4.344
Total	23.021	12.505	2.285	37.811	22.908	12.578	2.162	37.648

Distribución por categorías externos

	2025			2024		
	Número de contratos a final del ejercicio			Número de contratos a final del ejercicio		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	3.093	3.829	6.922	2.990	3.882	6.872
Jefes y mandos intermedios	347	192	539	390	206	596
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	5.654	1.312	6.966	5.718	1.181	6.899
Directores de departamento	8	43	51	3	46	49
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	13.919	7.129	21.048	13.807	7.263	21.070
Total	23.021	12.505	35.526	22.908	12.578	35.486

Distribución por categorías internos

	Número de contratos a final del ejercicio	
	2025	2024
	Personal de estructura	Personal de estructura
Staff – Nivel 6 a 9	1385	1311
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	752	716
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	131	120
C Level – Nivel 16 a 19	17	15
Total	2.285	2.162

**Distribución por tipos de contrato**

	2025				2024			
	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	9	8.582	2.063	10.654	10	8.470	2.034	10.514
No Indefinidos	23.012	3.923	222	27.157	22.898	4.108	128	27.134
Total	23.021	12.505	2.285	37.811	22.908	12.578	2.162	37.648

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

Respecto al personal de estructura, el índice de flexibilidad es del 5% en el ejercicio 2025 (8% en el ejercicio 2024), siendo el 95% de contratos de tipo indefinido.

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

	2025			2024		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	552	21	573	518	38	556
Mujeres	1.536	87	1.623	1.419	131	1.550
Total	2.088	108	2.196	1.937	168	2.105

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 o mayores de 50 años.

	2025			2024		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	337	58	395	249	94	343
30 - 50 años	1.360	46	1.406	1.425	70	1.495
> 50 años	391	4	395	263	4	267
Total	2.088	108	2.196	1.937	168	2.105

Respecto al tipo de jornada de los contratos de los empleados de estructura se observa que el 11% son a tiempo parcial mientras que el 89% fueron a tiempo completo.

	2025			2024		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombres	558	15	573	543	12	556
Mujeres	1.393	230	1.623	1.314	235	1.550
Total	1.951	245	2.196	1.857	248	2.105

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 94% de los mismos.

Las franjas de edad en las que se distribuyen los contratos firmados reflejan que más del 64% de los contratos parciales correspondían a trabajadores que se encontraba en la franja de entre 30 y 50 años:

	2025			2024		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30 años	386	9	395	331	12	343
30 - 50 años	1.205	202	1.407	1.276	219	1.495
> 50 años	360	34	394	250	17	267
Total	1.951	245	2.196	1.857	248	2.105



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

	2025			2024		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Staff – Nivel 6 a 9	1113	188	1301	1067	192	1259
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	699	55	754	658	54	712
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	124	2	126	118	2	120
C Level – Nivel 16 a 19	15	0	15	14	0	14
Total	1951	245	2196	1857	248	2105

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:

	2025	2024
	Número de despidos	Número de despidos
Hombres	65	39
Mujeres	162	101
Total	227	140

Distribuido por edad:

	2025	2024
	Número de despidos	Número de despidos
< 30 años	90	29
30 - 50 años	120	91
> 50 años	17	20
Total	227	140

Distribuido por categoría profesional:

	2025	2024
	Número de despidos	Número de despidos
Staff – Nivel 6 a 9	179	102
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	44	35
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	3	2
C Level – Nivel 16 a 19	1	1
Total	227	140

**Niveles salariales del personal de estructura****Remuneración media por edad:**

	2025	2024
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	24.321	23.440
30 - 50 años	37.944	37.275
> 50 años	59.747	60.064

Remuneración media por categoría profesional:

	2025	2024
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
Staff – Nivel 6 a 9	25.580	25.079
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	45.985	44.683
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	109.332	102.067
C Level – Nivel 16 a 19	355.839	335.944

Remuneración media por categoría profesional y género:Ejercicio 2025:

	2025				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Staff – Nivel 6 a 9	26.359	223	25.408	1.077	4%
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	49.435	271	44.037	483	12%
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	112.892	67	105.410	60	7%
C Level – Nivel 16 a 19	354.843	12	359.325	3	-1%

Ejercicio 2024:

	2024				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Staff – Nivel 6 a 9	25.866	233	24.888	1.027	4%
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	48.039	250	42.899	462	12%
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	105.925	63	97.819	57	8%
C Level – Nivel 16 a 19	330.865	10	351.181	4	-6%

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

Para el cálculo de esta brecha, se ha tomado como referencia tanto el salario fijo como el salario variable, considerando un cumplimiento del 100 % de los objetivos. Es decir, se parte de la hipótesis de un mismo nivel de desempeño entre hombres y mujeres.

La compañía mantiene en marcha diversos planes de trabajo en áreas como promoción, compensación, formación y desarrollo, y bienestar, orientados a fomentar la igualdad de oportunidades y reducir posibles diferencias retributivas. Estas iniciativas continúan teniendo un impacto positivo y contribuyen a mantener una evolución estable de los indicadores de equidad salarial respecto al ejercicio anterior. La organización sigue reforzando estas actuaciones con el objetivo de avanzar de forma progresiva hacia una mayor igualdad retributiva y garantizar procesos de gestión del talento basados en criterios objetivos, transparentes y alineados con los principios de diversidad e inclusión.



Una de las principales causas identificadas de esta diferencia salarial es la mayor antigüedad de los hombres en posiciones de mayor responsabilidad.

El Grupo Adecco considera como **personal de Alta Dirección** a aquellas personas que desempeñan funciones relacionadas con los objetivos generales de la Sociedad, tales como la planificación, dirección y control de actividades, actuando con autonomía y plena responsabilidad, únicamente limitadas por los criterios e instrucciones de los titulares jurídicos de la Sociedad o de sus órganos de gobierno y administración.

Dado que las decisiones estratégicas y las operaciones de negocio son instruidas y supervisadas por el grupo internacional, la Sociedad no cuenta en su plantilla con empleados que puedan ser considerados como Alta Dirección, según la definición anteriormente expuesta.

Por otro lado, los **Administradores de la Sociedad Dominante** del Grupo Adecco son los miembros de su Consejo de Administración, quienes no perciben 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 2025 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 2025 contamos con dos Planes de Igualdad acordados, uno específico para la empresa 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 2025 es del 74% (mismo porcentaje que en el ejercicio 2024), es decir, una representación mayoritaria



consecuencia posiblemente de la propia actividad de la empresa y de la sobrerrepresentación de la mujer en la misma.

	2025					2024				
	Hombre		Mujer		Total	Hombre		Mujer		Total
	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados
Staff – Nivel 6 a 9	223	17%	1078	83%	1301	233	18%	1026	82%	1259
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	271	36%	482	64%	753	250	35%	462	65%	712
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	67	53%	60	47%	126	63	52%	57	48%	120
C Level – Nivel 16 a 19	12	78%	3	22%	15	10	71%	4	29%	14
Total	573	26%	1.623	74%	2.196	556	26%	1550	74%	2105

Se observa una sobrerrepresentación femenina en los niveles inferiores de la estructura, mientras que en los niveles de mayor responsabilidad la distribución por género es más equilibrada.

Es importante señalar que las políticas de igualdad, así como los reportes y análisis de datos sobre diferencias de género, son de implantación reciente, y que la corrección de estas tendencias requiere iniciativas y políticas activas, cuya efectividad deberá evaluarse a medio y largo plazo.

Actualmente, se está trabajando en equilibrar la representación, aunque la consolidación de antigüedades y beneficios acumulados a lo largo del tiempo exigirá tanto el paso del tiempo como la renovación natural de estas posiciones, tal como se mencionó en el apartado relativo a la brecha salarial.

Discapacidad

El número de empleados con discapacidad de personal de estructura es de 21 personas en el ejercicio 2025 (20 personas en el ejercicio 2024). El Grupo Adecco cumple con la normativa vigente en materia de integración de personas con discapacidad, mediante la aplicación de las medidas alternativas legalmente previstas.

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.



Desconexión digital

En el Grupo Adecco promovemos activamente el derecho de nuestro personal a desconectar del trabajo, protegiendo sus tiempos de descanso y favoreciendo un entorno laboral saludable. Disponemos de una política interna de desconexión digital que regula este derecho y define los mecanismos de prevención y gestión ante posibles vulneraciones. En concreto reforzamos este compromiso mediante recordatorios operativos al finalizar la jornada y la obligación de respetar los horarios laborales en el uso del correo corporativo, contribuyendo así a la salud, el bienestar y la conciliación de las personas trabajadoras.

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 siguiente tabla:

	2025			2024		
	Horas laborales			Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	613	3.987	4.600	-	1.119	1.119
Incapacidad Temporal	30.759	161.088	191.847	28.424	111.707	140.132
Total horas de absentismo	31.372	165.075	196.447	28.424	112.827	141.251

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 2025 y 2024:

	2025			2024		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Staff – Nivel 6 a 9	39.883	1.185	650	37.700	1.275	1.378
Ops Coord. – Nivel 10 a 12	20.400	740	470	24.776	793	798
Middle Mgmt – Nivel 13 a 15	1.683	82	87	2.384	84	136
C Level – Nivel 16 a 19	154	4	5	28	5	5
Total	62.121	2.011	868	64.888	2.133	1.819

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

Información por tipo de contrato

Distribuido por género:

Ejercicio 2025:

	2025					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	4	377.281	377.285	5.163	7.293	12.456
Mujeres	6	226.478	226.484	8.846	10.031	18.877
Total	10	603.759	603.769	14.009	17.324	31.333

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
Total	21	658.481	658.502	15.478	17.621	33.099

Distribuido por edad:

Ejercicio 2025:

	2025					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	0	261.049	261.049	4.819	7.696	12.515
30 - 50 años	4	273.569	273.573	6.306	7.574	13.880
> 50 años	6	69.141	69.147	2.884	2.054	4.938
Total	10	603.759	603.769	14.009	17.324	31.333

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
Total	21	658.481	658.502	15.478	17.621	33.099

(*) 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 2025:

	2025					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	7	26.785	26.792	6.711	3.874	10.585
Jefes y mandos intermedios	3	1.553	1.556	206	431	637
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	0	226.604	226.604	1.210	903	2.113
Directores y jefes de departamento	0	24	24	45	1	46
Subalternos (asistentes y auxiliares)	0	348.793	348.793	5.837	12.115	17.952
Total	10	603.759	603.769	14.009	17.324	31.333

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	2.079
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
Total	21	658.481	658.502	15.478	17.621	33.099

Información por tipo de jornada**Distribuido por género:**

Ejercicio 2025:

	2025					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	289.606	87.683	377.289	7.188	5.268	12.456
Mujer	148.562	77.918	226.480	10.531	8.346	18.877
Total	438.168	165.601	603.769	17.719	13.614	31.333

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
Total	514.016	144.486	658.502	19.013	14.086	33.099

**Distribuido por edad:**

Ejercicio 2025:

	2025					
	Personal puesto a disposición (*) ²			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	171.623	89.425	261.048	6.161	6.354	12.515
30 - 50 años	213.232	60.342	273.574	8.254	5.626	13.880
> 50 años	53.313	15.834	69.147	3.304	1.634	4.938
Total	438.168	165.601	603.769	17.719	13.614	31.333

Ejercicio 2024:

	2024					
	Personal puesto a disposición (*) ³			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
Total	514.016	144.486	658.502	19.013	14.086	33.099

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2025:

	2025					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	13.046	13.746	26.792	6.974	3.611	10.585
Jefes y mandos intermedios	1.431	125	1.556	283	354	637
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	185.941	40.663	226.604	1.509	604	2.113
Directores y jefes de departamento	23	1	24	42	4	46
Subalternos (asistentes y auxiliares)	237.727	111.066	348.793	8.911	9.041	17.952
Total	438.168	165.601	603.769	17.719	13.614	31.333

(*) 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



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
Total	514.016	144.486	658.502	19.013	14.086	33.099

Información relativa a despidos

Distribuido por género:

	2025			2024		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	1.076	300	1.376	1.166	337	1.503
Mujer	424	321	745	515	305	820
Total despidos	1.500	621	2.121	1.681	642	2.323

Distribuido por edad:

	2025			2024		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	743	186	929	750	202	952
30 - 50 años	644	335	979	789	341	1.130
> 50 años	113	100	213	142	99	241
Total despidos	1.500	621	2.121	1.681	642	2.323

Distribuido por categoría:

	2025			2024		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	157	250	407	220	216	436
Jefes y mandos intermedios	4	26	30	8	18	26
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	436	83	519	461	88	549
Directores y jefes de departamento	0	7	7	1	4	5
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	903	255	1.158	991	316	1.307
Total despidos	1.500	621	2.121	1.681	642	2.323

**Niveles salariales**

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2025:

	2025					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	19.849	19.820	0,1%	19.787	18.626	6,2%
Jefes y mandos intermedios	29.465	28.785	2,4%	23.062	21.871	5,4%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	20.841	20.627	1,0%	20.249	20.772	-2,5%
Directores y jefes de departamento	24.686	23.665	4,3%	20.094	18.811	6,8%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	19.228	18.985	1,3%	21.677	19.439	11,5%
Total	19.930	19.598	1,7%	21.136	19.181	10,2%

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	0,1%	20.056	18.654	7,5%
Jefes y mandos intermedios	28.565	27.393	4,3%	21.613	20.912	3,4%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.996	19.153	-0,8%	19.299	20.668	-6,6%
Directores y jefes de departamento	23.038	21.859	5,4%	18.300	17.593	4,0%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	18.470	18.581	-0,6%	20.371	18.741	8,7%
Total	18.769	18.807	-0,2%	20.201	18.816	7,4%

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:

	2025		2024	
	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	19.702	20.958	18.375	20.635
30 - 50 años	19.975	19.542	19.086	18.631
> 50 años	19.527	18.596	18.942	18.190

Remuneración media por categoría profesional:

	2025		2024	
	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)	19.831	18.910	18.573	19.004
Jefes y mandos intermedios	29.125	22.394	28.020	21.172
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	20.774	20.393	19.035	19.689
Directores y jefes de departamento	24.345	19.508	22.489	17.947
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	19.132	20.440	18.513	19.386

**Discapacidad**

Ejercicio 2025:

	2025					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total contratos	Hombres	Mujeres	Total contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	51	33	84	26	31	57
Entre el 33% y 65% de discapacidad	997	427	1.424	284	202	486
Total	1.048	460	1.508	310	233	543

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
Total	1.244	323	1.567	373	260	633

Absentismo

Ejercicio 2025:

	2025					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo (*)	168.286	64.561	232.847	108.816	75.938	184.754
Incapacidad Temporal (**)	626.462	410.496	1.036.958	752.768	1.027.732	1.780.499
Total horas de absentismo	794.748	475.057	1.269.805	861.584	1.103.670	1.965.254

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
Total horas de absentismo	742.137	446.849	1.188.986	771.478	1.001.616	1.773.094

(*) Los accidentes de trabajo incluyen tanto los accidentes laborales propiamente dichos como las enfermedades profesionales.

(**) Se consideran situaciones de Incapacidad Temporal aquellas derivadas de maternidad y paternidad, enfermedad común y accidente no laboral.



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 2025 y 2024:

Ejercicio 2025:

	2025					
	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)	6.264	703	251	10.857	497	152
Jefes y mandos intermedios	2.859	213	75	6.959	540	98
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	39.743	2.799	746	1.411	103	33
Directores y jefes de departamento	28	5	5	26	3	2
Subalternos (asistentes y auxiliares)	51.479	5.628	966	20.383	1.710	251
Total	100.373	9.272	1.351	39.636	2.853	536

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
Total	106.925	8.873	1.240	31.813	1.707	459

13. 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. La organización tiene constituido un Servicio de Prevención Mancomunado, asumiendo las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología, y concertando con un Servicio de Prevención Ajeno la Vigilancia de la Salud. Con ánimo de reforzar nuestra apuesta por la excelencia en el desempeño preventivo y la mejora continua, se dispone de un modelo de Gestión de la Prevención certificado conforme al estándar internacional ISO 45001 para las principales líneas de negocio del Grupo Adecco España.

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 2025 y 2024:

	2025	2024
Número de reconocimientos médicos	40.840	38.961
Número de simulacros de emergencia	3	3
Reuniones Comité Seguridad y Salud	52	36
Horas formación PRL	333.024	252.546
Accidentes de trabajo con baja	2608	3.066
Accidentes in itinere	309	235
Enfermedades Profesionales	16	40
Fallecimientos	2	-
Índice de incidencia (*)	59,16	76,30

	2025						2024					
	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	1.607	607	232	162	0	0	1.809	681	334	238	0	4
Accidentes in itinere con baja	170	94	16	17	2	10	133	75	11	15	0	1
Accidentes sin baja	1.287	554	244	213	2	12	1.220	462	205	155	2	5
Enfermedad Profesional con baja	7	2	4	3	0	0	9	6	12	13	-	-
Enfermedad Profesional sin baja	5	0	3	1	0	0	4	1	0	2	-	-
Tasa de frecuencia (**)	48,06		20,76		0,00		57,97		31,15		0,82	
Tasa de gravedad (***)	0,53		0,46		0,00		0,58		0,80		0,04	

(*) 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



14. 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.

15. 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.

Los requisitos legales de accesibilidad son de aplicación en 88 de las 158 delegaciones del Grupo Adecco, incluida la Sede Central. En el resto de centros, la normativa no resulta aplicable o no exige actuaciones adicionales en función de su tipología, tamaño o uso, sin que ello suponga un incumplimiento legal.

Con el objetivo de garantizar el acceso a las personas con movilidad reducida, la compañía mantiene en marcha un plan de reformas para adecuar progresivamente el resto de las delegaciones. Durante el ejercicio 2025 se han adaptado 13 delegaciones, lo que supone un incremento respecto a 2024, año en el que se adaptaron 6 delegaciones.

16. Gestión ambiental

La actividad de nuestra organización no tiene un impacto ambiental significativo. No obstante, todas nuestras operaciones se desarrollan siguiendo 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:

En 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.

Prevención y seguimiento

Siguiendo el 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 de nuestra certificación ISO 14001. Esta certificación aplica únicamente a las sedes centrales del Grupo Adecco España y de LHH, desde las cuales se prestan los servicios corporativos al conjunto del resto de sedes.

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: electricidad, combustible, papel y agua*.
- 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 2025	Cantidad 2024	Evolución 2025-2024
Consumo de papel trabajos administrativos	13.822,60 Kgs.	18.226,70 Kgs.	-24,2%
Consumo de tóner trabajos administrativos	700 Kgs.	658 Kgs.	6,4%
Consumo de electricidad de las oficinas (*)	2.148.595 kWh	2.258.170 kWh	-4,9%
Combustible: Diesel flota	226.311,52 l	431.965,13 l	-47,6%
Combustible: Gasolina Flota	932.707,08 l	710.416,95 l	31,3%
Consumo de km de vuelo	3.323.004 km	3.336.981 km	-0,4%

(*) Origen de información facturas de consumo a las que la organización puede tener acceso. El origen de nuestro consumo eléctrico no incluye GdOs.

Respecto a las principales variaciones de los consumos en comparación con el año anterior, se observa una reducción significativa del 24,2% en el consumo de papel, reflejo de prácticas de impresión más responsables y de campañas internas de concienciación. Por su parte, el consumo de tóner aumentó un 6,4%, debido a cambios en el parque de impresoras y a la reposición automatizada de consumibles en los nuevos equipos. En la flota, el uso de diésel se redujo un 47,6%, mientras que el consumo de gasolina aumentó un 31,3%, como consecuencia de la incorporación de vehículos híbridos de gasolina.

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 2025	Cantidad 2024	Evolución 2025-2024
Residuo Papel	24.297,30 Kg	44.725,50 Kg	-45,7%
Residuo Tóner	326,18 Kg	364,51 Kg	-10,5%

Las principales variaciones de los residuos se alinean con la reducción de consumos registrada. La única excepción es el residuo de tóner, que también disminuye; esto se debe a que el principal proveedor de tóner se encarga también de su retirada, por lo que no se incluye en los residuos gestionados por la empresa especializada que se presenta en la tabla.

Los residuos de luminarias se generan de forma puntual y su gestión se realiza a través del proveedor de mantenimiento de las instalaciones, quien se encarga de su retirada y traslado a punto limpio. Al no tratarse de un residuo gestionado directamente por la compañía, no se dispone de datos cuantitativos consolidados (kg).

(*) Al no disponer de los datos desagregados del coste del alquiler de las oficinas, no se ha podido incluir este dato en este informe

Contaminación

Como principio de prevención de la contaminación, se analiza periódicamente la actividad de la organización y su impacto ambiental, con el fin de implementar medidas preventivas, como, por ejemplo, la reducción de emisiones derivadas del 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

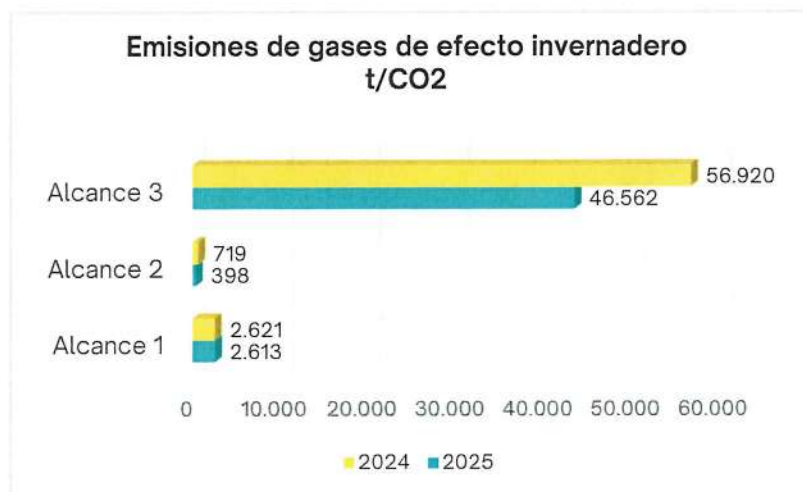
En relación con el Cambio Climático y el impacto que puede tener en nuestra actividad y organización, se analiza periódicamente los impactos que esta produce, para la implementación de medidas preventivas como por ejemplo reducción de emisiones por consumo energético a través de nuestros planes de eficiencia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

	2025*	2024*	Evolución 2025-2024
	Emisiones de gases de efecto invernadero**		
Total emisiones Alcance 1	2,613 t/CO2	2,621 t/CO2	-0,3%
Total emisiones Alcance 2	398 t/CO2	719 t/CO2	-44,6%
Total emisiones Alcance 3	46.562 t/CO2	56.920 t/CO2	-18,2%
Total	49.574 t/CO2	60.260 t/CO2	-17,7%

(*) Datos el Grupo Adecco España incluido Akkodis

(**) Cálculos realizados según metodología GHG.

En el ejercicio 2025 se observa una reducción global del 17,7% de las emisiones de gases de efecto invernadero respecto al año anterior.



Las emisiones de Alcance 1 se mantienen prácticamente estables, mientras que las de Alcance 2 presentan una reducción significativa del 44,6%, debida fundamentalmente a la actualización del factor de emisión aplicado y, en menor medida, a la disminución del consumo eléctrico registrada en el ejercicio. Por su parte, las emisiones de Alcance 3 se reducen un 18,2%, reflejando una menor intensidad de las actividades indirectas, especialmente las relacionadas con los desplazamientos de los empleados.

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.

17. Información Fiscal

Consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades y comunidades en las que opera, el Grupo Adecco cumple de manera íntegra con sus obligaciones fiscales en los distintos territorios en los que desarrolla su actividad.

El Grupo tributa en régimen de consolidación fiscal en territorio común para aquellas sociedades que cumplen los requisitos establecidos. Asimismo, tributa en territorio foral a través de las sociedades que desarrollan su actividad en dichas regiones (Álava, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra). Además, está sujeto a otros tributos, como tasas, impuestos locales y cotizaciones a la Seguridad Social.

Por otro lado, el Grupo Adecco no utiliza estructuras societarias ni de otro tipo con el objetivo de ocultar, encubrir o reducir la transparencia de sus actividades ante las autoridades fiscales o cualquier otra parte interesada. Igualmente, 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 2025 y 2024 son los siguientes:

Concepto	2025	2024
	Euros	Euros
Resultado antes de impuestos del ejercicio	28.837.919	23.281.229
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	8.651.900	6.914.999
Resultado después de impuestos del ejercicio	20.186.019	16.366.230
Impuestos sobre beneficios pagados	9.007.338	9.431.913
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.345.647	1.187.482
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas (*)	4.632.656	2.568.733

(*) Datos sin incluir la sociedad del Grupo LHH. En caso de incluirse el total de Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas sería de 4.647.759 euros y 2.672.675 euros en 2024.



Índice de contenidos



Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

			Materialidad	Estándares GRI relacionados	Razón de la omisión/ Fórmula de cálculo	Referencia a la página donde se informa
Ámbitos generales						
Ámbitos Generales	Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio 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 Negocio del Grupo Adecco Páginas 10 a 15 Introducción Páginas 5 y 6
	General	Mención en el informe al marco de reporting 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 informe separado , 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 5 y 6
	Enfoque de gestión	Descripción de las políticas 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 de The Adecco Group Páginas 7,8 y 9
		Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación	Material	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		A lo largo de todo el documento



		de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.				
		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.	Material			Gestión de riesgos no financieros Páginas 26 y 27
I. Cuestiones medioambientales						
Cuestiones medioambientales	Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	27-27 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Gestión ambiental Páginas 57 a 61
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material			Gestión ambiental Páginas 57 a 61
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental Páginas 57 a 61
		Aplicación del principio de precaución	Material	2-23 Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental- Mención al principio de precaución Página 58
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental- Provisiones y garantías para riesgos ambientales Página 58



Contaminación	<p>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)</p>	Material	<p>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 otras emisiones significativas al aire</p>		<p>Gestión ambiental-Contaminación/cambio climático Páginas 57 a 61</p>
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	<p>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos</p>	Material	<p>301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación</p>	
Uso sostenible de los recursos	<p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</p>	No Material	<p>306-2 Residuos por tipo y método de eliminación</p>	<p>La actividad del Grupo Adecco no está asociada a desperdicio de alimentos. En el edificio donde se ubica la sede el comedor está gestionado por un tercero</p>	
	<p>Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</p>	Material	<p>303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada</p>	<p>Al no disponer de los datos desagregados del coste del alquiler de las oficinas, no se ha podido incluir este dato en este informe</p>	<p>Gestión ambiental-Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 57 a 61</p>
	<p>Consumo de materias primas</p>	Material	<p>301-1 Materiales utilizados por peso o volumen</p>		<p>Gestión ambiental-Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 57 a 61</p>
	<p>Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</p>	Material	<p>302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios</p>		<p>Gestión ambiental Páginas 57 a 61</p>
	<p>Consumo, directo e indirecto, de energía</p>	Material	<p>302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización</p>		<p>Gestión ambiental-Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave</p>



				302-3 Intensidad energética		Páginas 57 a 61
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 57 a 61
		Uso de energías renovables	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
	Cambio climático	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	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 60
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Gestión ambiental- Cambio climático Página 60
		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.	Material	305-5 Reducción de las emisiones		Gestión ambiental- Contaminación Página 60
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 61
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	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		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 61
II. Cuestiones sociales y relativas al personal						
Cuestiones sociales y	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	Material	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras



relativas al personal				405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		Página 40 a 42
		Número total y distribución de empleados por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 41
		Número total y distribución de empleados por país	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 41
		Número total y distribución de empleados por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 41
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 42
		Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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 42 y 49
		Promedio anual de contratos indefinidos por edad	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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 Página 42 y 49
		Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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 42 y 49
	Promedio anual de contratos temporales por sexo	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 42 y 49	



					<i>de promedios anuales</i>	
		<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 reflejan 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> <i>Páginas 42 y 49</i>
		<i>Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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> <i>Páginas 43 y 50</i>
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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> <i>Páginas 41 y 50</i>
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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> <i>Páginas 42 y 51</i>
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente reflejan 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> <i>Páginas 43 y 51</i>
		<i>Número de despidos por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i>



					Páginas 43 y 52
	Número de despidos por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 43 y 52
	Número de despidos por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 43 y 52
	Brecha salarial	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 44 y 53
	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)	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 44 y 53
	Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	Material		El cargo de consejero no es retribuido.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 45
	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)	Material		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	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 45
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Material			Recursos Humanos- Desconexión digital Página 48
	Empleados con discapacidad	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad Páginas 46 y 54
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Material	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días		Salud y seguridad Páginas 55 a 56



				<i>perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional</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</i> <i>Páginas 48 y 54</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</i> <i>Páginas 46 a 48</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</i> <i>403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad</i>		<i>Salud y seguridad</i> <i>Páginas 55 a 56</i>
		<i>Número de accidentes de trabajo por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Salud y seguridad</i> <i>Páginas 55 a 56</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>Salud y seguridad</i> <i>Páginas 55 a 56</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 disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Salud y seguridad</i> <i>Páginas 55 a 56</i>
		<i>Enfermedades profesionales por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Salud y seguridad</i> <i>Páginas 55 a 56</i>



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 57
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	2-30 Acuerdos de negociación colectiva		Recursos Humanos-Relaciones Sociales Página 57
	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 57
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 48 y 55
	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 48 y 55
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Material			Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 57
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 46 y 47
	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 46 y 47
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material			Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 57
	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	Recursos Humanos-Políticas de Igualdad Páginas 46 y 47
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos					
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		Derechos Humanos Páginas 31-32



			<p>2-27 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos</p> <p>2-27 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</p> <p>2-27 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos</p>		
	<p>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</p>	Material			Derechos Humanos Páginas 31-32
	<p>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</p>	Material	<p>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</p> <p>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</p> <p>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>		Derechos Humanos Página 32
	<p>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</p>	Material	<p>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</p> <p>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</p> <p>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>		Derechos Humanos Páginas 31-32
	<p>Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación</p>	Material			Derechos Humanos Páginas 31-32
	<p>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</p>	Material			Derechos Humanos Páginas 31-32
	<p>Abolición efectiva del trabajo infantil</p>	Material			Derechos Humanos Páginas 31-32
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno					
<p>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</p>	<p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</p>	Material	<p>2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta</p> <p>2-26 Mecanismos de asesoramiento y</p>		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 27-31



				<i>preocupaciones éticas</i> 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 27-31
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Lucha contra la corrupción y el soborno Página 31
V. Información sobre la sociedad						
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	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- Nuestro impacto positivo y mejores prácticas Páginas 22 a 26
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales	No existen operaciones con impacto negativo	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	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 – Relación con Grupos de interés / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 32 a 35
		Acciones de asociación o patrocinio	Material	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 2-28 Afiliación a asociaciones		Sociedad – Relación con Grupos de Interés Páginas 32 a 35
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	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 36 a 37
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental				Sociedad- Proveedores Páginas 36 a 37



		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	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 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	Hasta el momento no se han considerado por la Organización	
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. Includo en el epígrafe de Clientes y Candidatos.	
		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		Sociedad - Clientes Páginas 36 a 37
		Quejas recibidas y resolución de las mismas	Material			Sociedad - Clientes Páginas 36 a 37
Información fiscal		Beneficios obtenidos país por país	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información Fiscal Página 61
		Impuestos sobre beneficios pagados	Material			Información Fiscal Página 61
		Subvenciones públicas recibidas	Material	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Información Fiscal Página 61