

Estado de Información No Financiera

Mensaje del Presidente

Tras unos años de incertidumbre debidos a la pandemia causada por la Covid-19, parecía que el año 2022 llegaba para curar las heridas de la sociedad y afianzar el impulso de recuperación económica que había comenzado unos años antes. Sin embargo, la realidad se impuso una vez más y pocas semanas después del inicio del año el mundo observó perplejo cómo se iniciaba un conflicto bélico en tierras ucranianas invadidas por Rusia que suponía, principalmente, una grave crisis humanitaria y una profunda violación de derechos humanos que iniciaba un periodo de volatilidades geopolíticas e incertidumbres económicas que nos acompañaron durante todo el año.

Desde el Grupo Adecco dimos un paso al frente y, además de proporcionar ayuda inmediata para cubrir las necesidades básicas de todos los afectados, ayudamos a miles de personas a encontrar un nuevo empleo y, en definitiva, un futuro más esperanzador. Pero la Guerra de Ucrania no solo ha truncado la vida de miles de familias, la inestabilidad de un conflicto bélico de este calibre influyó de forma directa en la economía global, del mismo modo que lo hicieron las previsiones de recesión económica que por el momento algunos países como España han logrado esquivar, pero no dejar atrás definitivamente.

La inflación sigue siendo preocupante impactando en el poder adquisitivo, el consumo y la actividad económica en general. Los tipos de interés siguen subiendo y se mantendrán en estos niveles algún tiempo, con el consiguiente encarecimiento del acceso al crédito, lo que sin duda afectará al crecimiento económico. En este contexto, las empresas y los inversores necesitan un entorno predecible y favorable para poder desarrollarse, un marco normativo claro, transparente y que promueva la competencia y la innovación para fomentar el crecimiento económico.

En este sentido 2022 nos hizo también reflexionar y abordar grandes cambios en materia de empleo tras la aprobación de la Reforma Laboral en diciembre del año anterior, abordando materias como la mejora de la competitividad, nuevos modelos de contratación que concilien flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores o las medidas de conciliación y trabajo en remoto. Variables todas ellas que nos empujan a las empresas a avanzar e impulsar cambios en nuestras estrategias de gestión de talento de cara al futuro. El objetivo no es solo adaptarnos a la revolución digital, la creciente hibridación y la transformación de los lugares de trabajo, sino también a las demandas de las nuevas generaciones y al envejecimiento de la población.

Precisamente estos dos grupos, jóvenes y mayores, son dos de los principales focos para el Grupo Adecco que durante 2022 generó empleo para más de 128.000 personas, de las cuáles más de 38.768 eran jóvenes menores de 25 años, cuya tasa de paro se encuentra en un 29%, y 5.157 eran mayores de 55 años, que representan ya un tercio de la población desempleada.

La ocupación de los jóvenes es una de las mayores preocupaciones de nuestra sociedad y en The Adecco Group somos plenamente conscientes de ello. Por ese motivo, nos hemos volcado estos años con programas específicos dirigidos a este segmento de población como CEO Por un Mes o Experience Work Day, o bien llevando a cabo diferentes talleres y webinars formativos, convenios con universidades y centros de formación profesional, así como participando en eventos como Sonderland, el mayor festival de talento del mundo. También hemos lanzado el programa "Tu carrera digital" en el que Adecco junto con Red.es busca formar a un total de 3.600 jóvenes en competencias digitales. Todo ello dirigido únicamente a conseguir que el talento florezca y, de esta manera, hacer más competitivas a las personas, a las empresas y a la sociedad.

No obstante, el Grupo Adecco es una empresa al servicio de las personas cuyo propósito es hacer que el futuro del empleo funcione para todas las personas y por ello las prioridades ESG y de sostenibilidad están muy presentes en todas nuestras áreas. De esta manera, durante 2022 hemos reforzado nuestros compromisos sociales a través de nuestra Fundación Adecco que ha

conseguido empleo para un total de 8.024 personas vulnerables, atendiendo a un total de 27.032 personas y haciendo una inversión social de más de 20M€.

Todo cuanto hacemos se lo debemos al talento y compromiso de las 2.126 personas y profesionales que conforman nuestra plantilla interna y que consiguen con su trabajo diario que el Grupo Adecco sea líder en el sector de los Recursos Humanos.

Observamos que para final de año e inicio del próximo ejercicio la evolución del PIB sea positiva gracias al crecimiento de la inversión, estimando un aumento del +1,2% en 2023. Es el momento de apuntalar el crecimiento económico y la buena evolución del mercado laboral de los últimos años, acometiendo las mejoras necesarias para seguir creando empleo. Debemos aprovechar la oportunidad que nos brindan los Fondos Next Generation y desplegar todo su potencial.

Ahora más que nunca necesitamos visibilidad, transparencia, confianza y seguridad jurídica para atraer inversión. Por nuestra parte, desde Adecco Group pondremos todo nuestro empeño en contribuir a mejorar las previsiones de empleo en nuestro país. Nuestro objetivo es, y siempre será, construir a través del empleo un futuro para todos.



Iker Barricat
Presidente de Grupo Adecco



Introducción

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

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

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

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

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.

Respecto al ejercicio 2021 se ha producido la baja del grupo de consolidación del Grupo Adecco de la sociedad Modistech Consulting, S.A.U, la cual, la participación que mantenía Adecco Iberia, S.A.U. fue transmitida en su totalidad el 30 de junio de 2022, a la sociedad AKKA Technologies, Spain, S.L.U.

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

En este contexto, a través del estado de información no financiera el Grupo Adecco tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo durante el ejercicio 2018.

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

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

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

Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco

Durante el ejercicio 2022, se ha llevado a cabo una reevaluación integral de la matriz de materialidades que el Grupo venía utilizando en años anteriores. Durante 2022 hemos realizado un proceso de actualización, que ha consistido en revisar nuestras prioridades en una matriz de materialidad donde se reflejan los asuntos relevantes, que son en los que el Grupo Adecco se concentra para desarrollar e implantar su estrategia sostenible. En cuanto a los cambios producidos durante el ejercicio 2022 en la matriz de materialidades, únicamente se ha visto incrementado la importancia relativa externa del componente "Homologación de proveedores" debido a la puesta en marcha de un nuevo código de conducta con terceros.

Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

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

Revisión y análisis de normas guías y estándares

En esta fase se han tenido en cuenta:

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

Valoración interna

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

Elaboración de la matriz de materialidad

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

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

Información sobre cuestiones medioambientales

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

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

Información sobre el respeto de los derechos humanos

- Respeto a la declaración universal de los derechos humanos.

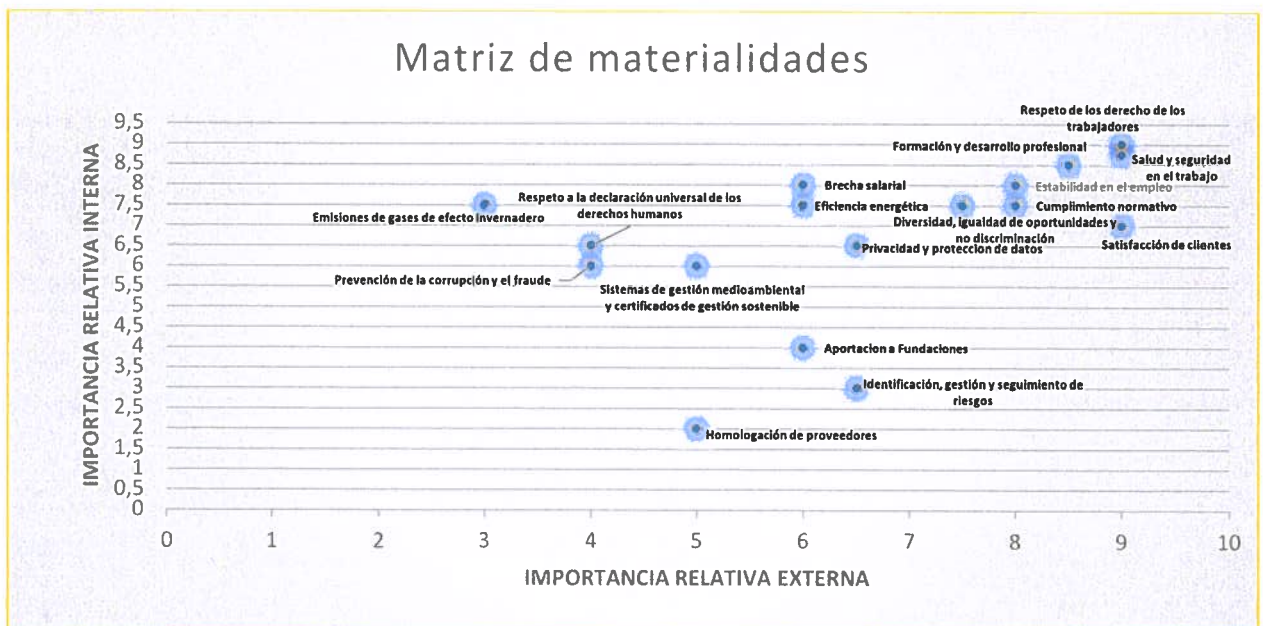
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Prevención de la corrupción y el fraude

- Cumplimiento normativo.
- Aportación a fundaciones.

Información sobre la sociedad

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



Modelo de negocio del Grupo Adecco

The Adecco Group es una de las empresas líder de soluciones de Recursos Humanos con presencia mundial que cuenta con casi 39.000 personas en plantilla alrededor del mundo y más de 100.000 clientes, The Adecco Group ofrece una amplia variedad de servicios de trabajo temporal, selección, formación, outsourcing, outplacement o consultoría. Los principales mercados de The Adecco Group son Francia, Norteamérica, Reino Unido, Hong Kong, Alemania, Austria, Italia, Benelux, Países Nórdicos, España, Portugal, Australia, y Suiza.

Desde el Grupo Adecco, como parte de The Adecco Group, trabajamos para ser la compañía más innovadora, capaz de ofrecer una experiencia única a personas y empresas a través de la gestión del mejor talento y la innovación permanente. Para conseguirlo, llevamos 40 años en el mercado laboral realizando una labor social fundamental para el desarrollo y bienestar de la sociedad a través del empleo.

A pesar del difícil año que hemos atravesado en 2022, hemos empleado a 128.979 personas en nuestro país; de ellas 38.768 menores de 25 años.

En el año 2022 hemos generado empleo a 21.527 personas mayores de 45 años, de las cuales 5.157 son mayores de 55 años. Del total de personas empleadas, un 56% han sido hombres y un 43% mujeres. En 2022 hemos gestionado un total de 545.579 contratos.

Asimismo, hemos realizado más de 56.000 formaciones, invirtiendo más de 3,2 millones de euros al año en formación de profesionales y hemos concedido 318 becas formativas para personas con discapacidad a través de la Fundación Adecco.

Con el objetivo de generar un mercado laboral que ofrezca las mismas oportunidades a las personas y valore la diversidad, El Grupo Adecco cuenta con la Fundación Adecco, que trabaja para ayudar a encontrar empleo a personas en riesgo de exclusión y, al mismo tiempo, desarrollar estrategias de Diversidad Corporativa e Inclusión Sociolaboral, para construir entornos inclusivos. Durante el 2022, la Fundación Adecco ha generado 8.024 empleos para personas en riesgo de exclusión social, concretamente para personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y mayores de 45 años desempleados de larga duración. Además, desde la Fundación atendido a 27.032 personas en riesgo de exclusión y/o pobreza.

El Grupo Adecco inspira, motiva, forma y capacita a personas de todo el mundo para que puedan trabajar de forma más eficaz y eficiente, creando una mayor diversidad en el ámbito de trabajo. Nuestro propósito es ayudar a la gente a conseguir un mejor trabajo y una mejor vida para que puedan construir un futuro mejor.

Misión, visión y valores

Ser la compañía de Recursos Humanos más admirada y vanguardista, capaz de ofrecer una experiencia única a su plantilla y empresas a través del mejor talento y la innovación permanente. Ese es nuestro compromiso. Trabajar para que otros puedan hacerlo, nuestra razón de ser.

- **Espíritu de equipo**

Nuestras buenas prácticas se basan en el respeto y en la confianza. Cooperamos a través de todas las fronteras, delegaciones y disciplinas. Nuestras palabras clave son: equipo, confianza y talento.

- **Orientación al cliente**

Nuestra habilidad consiste en ofrecer soluciones personalizadas y conectar a las personas adecuadas. Nuestro compromiso es establecer relaciones a largo plazo con nuestro equipo y nuestras empresas clientes.

- **Responsabilidad**

Nuestra integridad lleva a un trabajo mejor, a una vida mejor y a un futuro sostenible. Somos socios honestos y justos con nuestros grupos de interés en todo momento. Nuestro legado empresarial es la promoción del sentido de la justicia, la diversidad y la igualdad.

- **Espíritu emprendedor**

Nuestra pasión es guiar a través del sentido empresarial y la innovación. Promovemos la iniciativa en la toma de decisiones y las soluciones creativas. Nuestro objetivo es ir más allá de lo necesario y superar las expectativas.

- **Pasión**

Nos encanta la gente: nuestro equipo, clientes y empresas asociadas. Impactamos en la vida de miles de personas cada año. Ayudamos a encontrar trabajo a la gente, dándoles la oportunidad de construir su futuro. Lo que hacemos no es un trabajo, es nuestra pasión.

Principales señas de identidad del Grupo Adecco.

1. Modelo de Crecimiento.

El modelo de crecimiento del Grupo Adecco está diseñado para garantizar una expansión sostenible y rentable a largo plazo. La empresa se esfuerza por identificar oportunidades de crecimiento y aprovecharlas de manera efectiva para alcanzar sus objetivos comerciales.

2. Estrategia de Negocio.

La estrategia de negocio del Grupo Adecco se enfoca en proporcionar soluciones innovadoras y de alta calidad a sus clientes. La empresa invierte en investigación y desarrollo para asegurarse de ofrecer productos y servicios de vanguardia que satisfagan las necesidades de sus clientes.

Nuestra estrategia de negocio se asienta sobre 2 grandes ejes:

- **Especialización**

Por sectores de actividad y perfiles profesionales para adaptarnos completamente a las necesidades y objetivos de nuestros clientes y candidatos/as.

- **Diversificación**

Somos la empresa líder en soluciones de Recursos Humanos, ofreciendo a nuestras empresas clientes una amplia gama de servicios. Como consecuencia de ello, casi la mitad del resultado de explotación del Grupo Adecco proviene de actividades diferentes al trabajo temporal.

3. Estrategia de Marca.

La estrategia de marca del Grupo Adecco es una combinación de marketing y relaciones públicas que busca construir una marca reconocida y respetada en el mercado. La empresa se esfuerza por mantener una presencia fuerte en los medios de comunicación y en las redes sociales para asegurarse de que su marca sea reconocida y recordada por los consumidores.

Para The Adecco Group hay tres momentos fundamentales en la estrategia de marca. El primero tiene que ver con dar a conocer nuestra marca a la gente (notoriedad); el segundo tiene que ver con vincular nuestra marca a una serie de atributos por los que queremos ser reconocidos (reconocimiento) y el tercero mucho más aspiracional, pero absolutamente estratégico tiene que ver con la reputación, con la sostenibilidad, con garantizar que nuestra marca sea percibida y reconocida no sólo como una empresa de Recursos Humanos sino como una empresa que aporte valor a la sociedad.

- **Notoriedad**

El Grupo Adecco ha tenido más de 26.000 apariciones en medios de comunicación. Muchos de los impactos ganados, han sido gracias al análisis continuo del mercado laboral y las tendencias en el ámbito de los recursos humanos. A continuación, presentamos algunas de los contenidos más relevantes de nuestra actividad.

- **Nuestros informes más relevantes**

A través de nuestro departamento de comunicación externa, generamos opinión con entrevistas y tribunas en las que contamos con personas expertas en el mercado laboral, la gestión de los recursos humanos y diversidad e inclusión sociolaboral.

Mediante la estrategia de comunicación ayudamos al negocio contribuyendo activamente a la atracción de talento y la generación de oportunidades comerciales. Asimismo, favorecemos la transparencia con nuestros distintos grupos de interés o stakeholders aportando resultados financieros, nombramientos, iniciativas globales y otros contenidos de interés general.

Además, elaboramos informes propios con los mensajes y la información clave de cada división: Staffing, Outsourcing, LHH, Learning & Consulting y Fundación Adecco. Estos informes son regionales y sectoriales.

- **Reputación**

El objetivo del Grupo Adecco es posicionarnos como una marca sostenible a lo largo del tiempo, percibida como útil no solo para nuestras empresas clientes, sino deseable y admirada para el conjunto de los diferentes grupos de interés. Desde este punto de vista, ya por nuestra propia actividad, aportamos una contribución social importante, en aquello a lo que la Sociedad preocupa en mayor medida, el empleo, la formación y la empleabilidad.

4. Tecnología & Personas.

La tecnología es un elemento clave de la identidad del Grupo Adecco. La empresa invierte en tecnologías innovadoras para asegurarse de ofrecer soluciones de vanguardia y eficientes a sus clientes. La tecnología también juega un papel importante en la automatización y optimización de los procesos internos de la empresa.

En el Grupo Adecco apostamos decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación, transformación y mejora continua para nuestros candidatos/as, empresas clientes y colegas:

- Mejorando siempre el "User Experience"; digitalizamos nuestros procesos de recruitment habilitando de forma integrada funcionalidades como Search & Match, Videoentrevista, pruebas online, CV Parsing para los candidatos y candidatas desde la App & Portal o vía Career Assistant – nuestro Chatbot para interactuar con todas las personas candidatas.
- Generando mayor valor añadido en el área relacional con empresas clientes a través de nuestro Portal de Clientes y nuestra apuesta por Digital Sales.
- Potenciando la cultura "Data Driven" en la compañía, explorando los datos y generando modelos predictivos para poder anticipar las necesidades de nuestras empresas clientes. Estas inversiones hacen al Grupo Adecco más competitivo permitiendo generar un mayor valor añadido, pero, donde el factor humano y el talento de nuestra gente es absolutamente esencial y diferencial para conseguirlo.
 - **Personas.** En el Grupo Adecco pensamos que la diferencia siempre la marcan las personas. Ser líderes en el sector de RRHH significa trabajar cada día en construir una empresa en la que estén los mejores profesionales, el mejor talento, y en la que verdaderamente ese talento quiera estar con nosotros. Solo es posible alcanzar el liderazgo a través de las personas. Algunas de las áreas en las que estamos trabajando intensamente y que son más valoradas por nuestros colaboradores están en el ámbito de: planes de desarrollo a medida, mejoras en la conciliación o políticas efectivas de reconocimiento.
 - **Tecnología. Estrategia Digital.** El Grupo Adecco apuesta decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación, transformación y mejora continua para nuestros candidatos/as, empresas clientes y colegas. Las principales iniciativas para destacar del 2022:
 - **Reforma Laboral:** con foco en adaptar los sistemas y crear nuevas soluciones, donde la tecnología se presenta como un acelerador de negocio ofreciendo una ventaja competitiva en el mercado respecto al nuevo marco regulatorio.
 - **Diferenciación y Crecimiento** mediante la mejora de la experiencia de los clientes y candidatos:

- Ofreciendo a los candidatos la opción de una mejor experiencia, más ágil y 100% digital durante el proceso de selección.
- Soluciones digitales basadas en inteligencia artificial como el chatbot de candidatos: un nuevo canal de comunicación con los candidatos, donde pueden interactuar con Adecco de forma inmediata para la búsqueda de ofertas de trabajo o de información de interés para el candidato y el chatbot de clientes: canal dedicado para la búsqueda de información de servicios que proporciona Adecco y que permite la generación de nuevas oportunidades de venta que se envía automáticamente a la fuerza de venta.
- Plataforma tecnológica para facilitar las campañas de marketing digital para clientes, candidatos y colegas.
- **Excelencia Operacional** – potencial la eficiencia operacional con iniciativas que permiten simplificar y automatizar procesos dentro de la organización:
 - Soluciones RPAs (Robot Process Automation), Para automatizar las tareas repetitivas de backoffice, ahorrando costes y ganando productividad, que permiten que los trabajadores se enfoquen en las tareas donde aportan más valor añadido.
 - Digitalización de los procesos de contratación, donde se han eficientado algunos de los procesos claves de contratación, como el de recruitment, con soluciones innovadoras tecnológicas integradas.
- **Inteligencia Artificial & Data** potenciando la cultura donde el dato es un elemento clave para la toma de decisiones y con la creación de modelos predictivos basados en AI, con múltiples casos de uso dentro de Adecco como la identificación de las necesidades de nuestros clientes, la predicción de la actividad comercial en cada una de las localizaciones o la identificación de los perfiles más demandados en el mercado.

5. El foco en nuestra gente.

Los valores integridad, responsabilidad y excelencia se sitúan en el centro de nuestro ser. La empresa se esfuerza por mantener un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, y por fomentar la diversidad y la inclusión en todas sus operaciones. Estos valores guían las decisiones y acciones de la empresa y contribuyen a su éxito a largo plazo.

En el Grupo Adecco pensamos que la diferencia siempre la marcan las personas. Ser líderes en el sector de Recursos Humanos significa trabajar cada día en construir una empresa en la que estén los mejores profesionales, el mejor talento, y en la que verdaderamente ese talento quiera estar con nosotros. Sólo es posible alcanzar el liderazgo a través de las personas.

En 2022 nuestras prioridades estratégicas han sido:

- Atraer el talento necesario para alcanzar nuestros objetivos
- Impulsar su Performance
- Prepararnos para el futuro
- Fomentar el engagement de los equipos

Para ello se establecen los planes de trabajo:

- Atracción de talento
- Fidelización de equipo
- Identificación del talento
- Up/Reskilling
- Desempeño y compensación
- Diversidad
- Gestión del cambio
- Bienestar
- Orgullo de pertenencia
- Modelo de liderazgo

Nuestros Servicios.

1. Trabajo temporal

Ponemos a disposición de las organizaciones trabajadores y trabajadoras de forma temporal, proporcionando flexibilidad a las empresas empleadoras y nuevas oportunidades a los candidatos y candidatas. Gestionamos todo el proceso de contratación, desde la búsqueda y selección de candidatos y candidatas, pasando por la incorporación y la formación, hasta las nóminas y la administración. El empleo generado mediante contratos temporales termina transformándose en contratos indefinidos aportando al candidato o candidata una oportunidad para lograr la estabilidad deseada.

2. Permanent Placement

Ayudamos a las empresas a contratar talentos para puestos permanentes, asegurando las habilidades necesarias para el éxito continuo de una organización. Las actividades incluyen la búsqueda de profesionales, la selección de currículums, la realización de entrevistas y evaluaciones, y el asesoramiento a los responsables de la contratación. Tenemos acceso a un amplio abanico de talentos, incluidos los profesionales de difícil acceso que no están buscando activamente un nuevo empleo.

3. Outplacement

Apoyamos a las organizaciones y a sus plantillas en los cambios que exigen que las personas abandonen (transformen) sus funciones actuales (Proceso de transición profesional). A través de la formación y el asesoramiento de expertos, ayudamos a las personas a encontrar nuevas oportunidades tanto dentro como fuera de su empresa actual, garantizando resultados positivos. Nuestra marca LHH es la empresa líder mundial en transición de carrera y desarrollo de talento.

4. Outsourcing

También ofrecemos una amplia gama de soluciones complementarias de RRHH, entre las que se incluyen:

Outsourcing- dotación de personal y gestión de la totalidad de mano de obra para actividades intensivas; Consultoría- proporcionando profesionales técnicos para trabajos relacionados con proyectos; Recruitment Process Outsourcing (RPO) - gestionando todo el proceso de contratación para las empresas clientes que contratan un gran número de personal permanente.

5. Training, Upskilling y Reskilling

Ofrecemos formación, capacitación y recualificación tanto a través de servicios independientes como en combinación con otras soluciones, tales como prácticas o como parte de una oferta más amplia de transformación de la plantilla.

Líneas de Negocio.

- ADECCO

Nos apasiona ayudar a las personas a alcanzar todo su potencial. Nos especializamos en crear sinergias entre personas y empresas, brindando oportunidades en más de 15 sectores. Creamos soluciones a medida para empresas con el objetivo de abarcar la contratación flexible, la contratación fija y la subcontratación.

- LHH

Somos expertos en empleabilidad y líderes en asesoramiento organizativo y transformación de talento. Nos apasiona ayudar a las organizaciones y a las personas a adaptarse a los cambios en el mundo laboral. Colaboramos estrechamente con las personas para construir y mejorar sus carreras profesionales y que con la ayuda de nuestros clientes desarrollen su talento.

- AKKODIS

Somos una empresa de consultoría tecnológica e ingeniería global líder en Smart Industry que busca ayudar a sus clientes en su proceso de innovación tecnológica y transformación digital. Contamos con expertos digitales e ingenieros a la vanguardia de la tecnología y trabajan para hacer realidad proyectos de gran dificultad con el objetivo de construir un futuro innovador y diverso.

Nuestras marcas

En España, el Grupo Adecco desarrolla las siguientes actividades:

1. Adecco Staffing

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

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

Delegaciones

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

Adecco Onsite

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

2. Adecco Outsourcing

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

- **EUROCEN - Procesos industriales**

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

- **EUROVENDEX - Venta**

Outsourcing Comercial. Field Marketing. Nuestro principal objetivo es el incremento de ventas y mejoras en el ROI de tu compañía.

- **Talent BPO- Business Process Outsourcing**

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

- **PREVENTIUM - S.P.A y Asistencial**

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

- **Adecco Outsourcing Servicios Generales**

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

- **Integración Sociolaboral InserAdecco**

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

3. Adecco Learning & Consulting.

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

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

4. LHH

- **LHH – Career Transition & Mobility.**

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 – Learning & Development**

Empresa especializada en la búsqueda, selección y evaluación de mandos medios y directivos.

- **LHH – Recruitment Solutions**

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

5. 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.

6. Akkodis

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

Estrategia de sostenibilidad de The Adecco Group a nivel global

Nuestra estrategia FUTURE@WORK.

Nuestra estrategia fue diseñada para abordar las megatendencias que transforman el mundo del trabajo. Desde entonces, el aumento de la volatilidad política y económica y los impactos de la pandemia de Covid-19 han acelerado muchos de los cambios que ya estaban en marcha.

En los mercados laborales desarrollados, 2022 se caracterizó por una escasez global de talento, la necesidad de mejorar las habilidades de los trabajadores para navegar las transiciones verde y digital, y el surgimiento de la organización centrada en el ser humano.

La estrategia Future@Work alinea nuestros negocios para capturar las oportunidades creadas por estas tendencias.

Una piedra angular de nuestra estrategia fue la formación de nuestras Unidades de Negocios Globales (GBU). Adecco, Akkodis y LHH, cada uno con su propia visión audaz, contribuyendo y beneficiándose de la posición del Grupo como socio de talento líder en el mundo.

Al aumentar nuestra exposición a soluciones de mayor crecimiento, mayor valor y tecnología, estamos enfocados en mejorar la calidad de las ganancias para el grupo de manera sostenible.

2022 fue el segundo año de implementación de nuestra estrategia Future@Work. Nuestras soluciones integrales de talento, proporcionadas a través de la experiencia y las capacidades complementarias de las tres GBU, brindan soluciones holísticas para ayudar a las personas a desarrollar sus carreras y a los clientes a transformar su fuerza laboral.

The Adecco Group está unido por un propósito profundamente arraigado y un poderoso denominador común: el talento. Nuestra combinación única de tres negocios globales complementarios líderes en el mercado nos brinda una ventaja sin igual, y cada uno está impulsado por The Adecco Group que brinda servicios compartidos, asignación de capital y talento a escala, sirviendo a una amplia red de clientes y candidatos.

Poner al cliente en el centro.

En el Grupo Adecco estamos fomentando una cultura de experiencia del cliente accionable e impulsada por el crecimiento, donde estamos poniendo mucho énfasis en comprender las expectativas de nuestros clientes y candidatos, enfocándonos en agregar valor a su negocio y enriquecer su vida profesional.

Digitalizando el negocio.

De acuerdo con nuestras ambiciones digitales, hemos trabajado en todas las GBU para cumplir con iniciativas estratégicas clave que nos ayudarán a convertirnos en una empresa más basada en datos. Nuestro objetivo para 2022 era mejorar las experiencias digitales para los usuarios finales, medido a través de NPS (Net Promoter Score) de forma regular, para informar nuestra estrategia de adopción y desarrollo de productos.

Nuestra Estrategia.

1. People first.

- Emprendedores, diversidad, igual e inclusión.
- El bienestar de nuestra gente es lo primero siempre. Apoyamos y capacitamos a las personas de todos los ámbitos de la vida de manera igualitaria, inclusiva, y cultura centrada en la salud y la seguridad.

2. Mentalidad de crecimiento.

- Foco en el cliente, agilidad y pensamiento ilimitado.
- Nuestros clientes se enfrentan a grandes desafíos, y tenemos que estar a la altura de la tarea. Nuestra cultura ágil y emprendedora nos permite responder y adaptarnos sin límites ni sesgos.

3. Espíritu colectivo.

- Una visión, colaboración e innovación a escala.
- Hacer que el futuro funcione para todos requiere que ofrezcamos innovación a escala, colaboremos con nuestros clientes y desarrollemos aún más nuestra cartera incomparable.

Permitiendo un futuro sostenible

Para nosotros, la sostenibilidad no es un esfuerzo aislado ni algo que esté separado del negocio, es -y debe ser- una parte integral de nuestra forma de hacer negocios. Sólo podemos tener éxito como organización si somos conscientes del impacto más amplio de nuestras actividades e incorporamos sistemáticamente consideraciones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en todo lo que hacemos, en toda nuestra cadena de valor.

No hay nada más sostenible para la sociedad y que genere tanto impacto como generar empleo. Debemos garantizar, además, que el empleo sea sostenible en el tiempo y para ello debemos garantizar la capacitación constante de nuestra fuerza laboral. Debemos garantizar también que ese empleo incorpore la diversidad, la equidad y la inclusión con atributos fundamentales si queremos que las personas con más dificultades para acceder al mercado laboral tengan un futuro. Para ello es clave poner el foco en el talento y no en las etiquetas eliminando los sesgos inconscientes que todos tenemos. Por último, debemos proteger nuestro tejido productivo con leyes en favor de la Reindustrialización como tienen países de nuestro entorno, o que los programas de recolocación no sean meras formalidades sino que cumplan el objetivo último de reinsertar en el mercado a los trabajadores afectados.

En última instancia, esto ayudará a generar valor económico para nuestros accionistas y grupos de interés, y un impacto positivo para las economías globales y locales. Para mantenernos centrados, hemos traducido nuestro propósito en objetivos estratégicos que abordan las necesidades de sostenibilidad relacionadas con el empleo. Para nosotros como empresa orientada a las personas, nos centramos especialmente en todos los retos y oportunidades relacionados con el empleo sostenible. Reconocemos la necesidad de un enfoque más centrado en el ser humano para mitigar el cambio climático y adaptarnos mejor a este.

Propósito. Hacer que el futuro del empleo funcione para todas las personas.

Nuestros objetivos:

- **Employer branding.** Crear un ambiente de trabajo positivo, respetuoso, inclusivo y saludable.
- **Empleabilidad y acceso al trabajo.** Apostar por el talento sin etiquetas para lograr la igualdad en el acceso al empleo decente.
- **Socio de confianza para nuestros clientes.** Tenemos el compromiso de actuar de forma responsable.
- **Protección social para todas las personas trabajadoras.** Abogando por un nuevo contrato social que proporcione protección.
- **Protección del medio ambiente.** Proteger el planeta para las futuras generaciones.

Nuestras palancas de impacto.

Nuestras palancas para conseguir el cambio, enmarcadas en nuestra estrategia Future@Work son las siguientes:

- Simplificar: mejorando la eficacia organizacional.
- Ejecutar: potenciando la toma de decisiones con visión al cliente.
- Crecer: mejorando la rentabilidad EBITA.

Estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco

El Grupo Adecco sigue trabajando para crear, a través del empleo, una sociedad más próspera, talentosa, inclusiva y un planeta más saludable para las generaciones futuras.

Para conseguirlo, el Grupo Adecco pone sus esfuerzos en hacer florecer el talento humano para lograr el acceso a un trabajo digno, invirtiendo en formación y capacitación de nuestro personal interno y asociados, poniendo el foco en los grupos de mayor riesgo como son los jóvenes, el talento senior y los más vulnerables (a través de la Fundación Adecco) y todo ello en un entorno respetuoso, inclusivo y saludable.

El éxito sostenible como organización depende del comportamiento responsable. Lo que hacemos solo es bueno para nosotros si también es bueno para nuestros grupos de interés, la economía y la sociedad en general. En el Grupo Adecco, estamos comprometidos a mantener los más altos estándares de conducta empresarial responsable y estamos trabajando hacia una cultura que integre constantemente las consideraciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en toda nuestra cadena de valor.

Así, el propósito de hacer que el futuro del empleo sea posible para todas las personas se traduce en favorecer la empleabilidad de manera sostenible y duradera y, al mismo tiempo, ayudar a las empresas a fortalecer el potencial de su fuerza laboral.

En este sentido, el Grupo Adecco sigue desarrollando su estrategia de sostenibilidad de la mano de la Agenda 2030 que guiará nuestras acciones en materia de Sostenibilidad hasta 2023. Siendo nuestros pilares esenciales los siguientes:



FUTURO DEL EMPLEO

EMPLEABILIDAD
DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN
MERCADO LABORAL Y DDHH
INNOVACIÓN EN RRHH



COMPETITIVIDAD DEL TALENTO

EMPLEO JUVENIL
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
COMPETITIVIDAD DEL TALENTO



SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA ACTIVIDAD

COMPROMISO SOCIAL
BIENESTAR EN ADECCO
RESULTADOS FINANCIEROS
CUIDADO DEL PLANETA



ALIANZAS Y COLABORACIÓN

El futuro del empleo.

Prestando atención al mercado laboral y a los derechos humanos, contribuimos a la creación de un mercado laboral sostenible que responda a las necesidades de todas las personas. Asimismo, ponemos nuestra mirada en la diversidad, equidad e inclusión generando alianzas que nos permitan gestionar y acompañar a las empresas en el desarrollo e implementación de políticas de Diversidad e Inclusión.

En el Grupo Adecco, gracias a nuestras políticas y a nuestra estructura de negocio, encaramos el futuro del empleo con flexibilidad, invertimos en formación y capacitación de nuestro equipo y nuestros trabajadores/as, poniendo el foco en los grupos de mayor riesgo como son los jóvenes, el talento sénior y las personas más vulnerables.

En el ADN del Grupo Adecco está la generación de oportunidades de empleo dinamizando el mercado laboral y haciendo frente al desempleo, la exclusión social o la desigualdad.

De esta manera, en 2022 en Grupo Adecco generamos **128.979 empleos**, facilitando la contratación de 38.768 jóvenes, 27.927 personas con edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, y 21.527 personas mayores de 45 años. También, a través de la Fundación Adecco, se ha orientado a 27.032 personas que se encontraban en riesgo de exclusión social y se han generado 8.024 empleos para los más vulnerables de nuestra sociedad, con una inversión de más de 20 millones de euros destinados al proyecto social de la Fundación Adecco.

A continuación, mostramos la evolución empleo generado por el Grupo Adecco en los últimos años:

Rango edad	EJERCICIO					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
< 25 años	30.910	37.168	37.945	29.380	35.144	38.768
26-35 años	41.943	43.051	41.945	36.069	41.106	40.757
36-45 años	30.303	31.254	30.252	24.415	28.233	27.927
46-54 años	13.559	15.049	15.064	12.531	15.121	16.370
> 55 años	3.505	4.393	4.576	3.598	4.795	5.157
Total	120.219	130.912	129.778	105.990	124.398	128.979



Prestando atención al mercado laboral y a los derechos humanos, contribuimos a la creación de un mercado laboral sostenible que responda a las necesidades de todas las personas.

Asimismo, ponemos nuestra mirada en la diversidad, equidad e inclusión generando alianzas que nos permitan gestionar y acompañar a las empresas en el desarrollo e implementación de políticas de Diversidad e Inclusión.

Competitividad del talento.

Al redefinir nuestros procesos de reclutamiento, estamos optimizándolos para hacerlos más eficientes, haciendo que la experiencia del empleado o trabajador sea de mayor calidad y más personalizada, y garantizando que tenemos el talento adecuado, no solo el mejor, para el crecimiento empresarial.

En 2022, han formado parte de The Adecco Group en España un total de 2.126 empleados distribuidos en más de 316 oficinas y delegaciones en toda España.

El Grupo dispone de una consolidada estrategia en la atracción del talento y de un programa de desarrollo y cuidado del bienestar de empleado que, junto a una estrategia de Diversidad Corporativa, conforman los ejes principales de nuestros Recursos Humanos.

The Adecco Group apuesta por el talento desde el convencimiento que la única diferencia entre una gran empresa y una empresa líder está en el talento de las personas que forman parte de ella. El talento, no sólo como un conjunto de habilidades y capacidades que nos permiten desempeñar nuestro trabajo con un alto rendimiento, sino también como la pieza clave que nos diferencia como equipo y organización.

Para ello, proveemos a nuestros empleados de todos aquellos recursos necesarios para que su experiencia en nuestra organización se adecúe a nuestros valores, se transmita a su actitud, y salga a relucir el talento.

Sostenibilidad de nuestra actividad.

Aplicamos criterios de sostenibilidad en nuestras operaciones y en las tomas de decisiones estratégicas, contribuyendo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reduciendo y compensando el impacto derivado de nuestra actividad y contribuyendo de manera activa con aquellos retos sociales y medioambientales más relevantes para las comunidades en las que llevamos a cabo nuestra actividad. Creemos firmemente que esta visión no sólo impacta en el desarrollo sostenible de nuestro país, sino que también contribuye a la excelencia en la gestión empresarial y la competitividad del Grupo Adecco.

Gestión de riesgos no financieros

El sistema de gestión de riesgos del Grupo Adecco aplica a todas las sociedades que 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 Comité de Cumplimiento del Grupo Adecco -asistido por los departamentos de Cumplimiento, Risk Management y Assurance- aprobar las políticas de control y gestión de riesgos locales, revisar controles y 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 de 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.
- **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.
- **Riesgos penales**.

El sistema de control y gestión de riesgos del 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.

En el año 2022 no hubo cambios significativos con respecto a años anteriores por lo que respecta a los riesgos identificados.

Asimismo, el resultado de la revisión de controles se reportó a la Alta Dirección del Grupo Adecco, así como, a través de la herramienta corporativa, a la matriz de The Adecco Group.

De manera adicional, en 2022 no sólo se testeó la mitigación de riesgos desde el área de Assurance (Control Interno), si no también desde Group Internal Audit para un alcance limitado, con un resultado positivo.

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.

En la Nota 16 de las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo Adecco se encuentra información detallada acerca de la política y gestión de los principales riesgos financieros.

Lucha contra la corrupción y el soborno

La reputación del Grupo Adecco es uno de nuestros activos más valiosos. Por lo tanto, construimos nuestro negocio con el compromiso de comportarnos de manera responsable, 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.

Todas las empresas del Grupo Adecco cumplen con una serie de Políticas de Grupo establecidas a nivel internacional Corporativo, las cuales vienen publicadas en la intranet Global accesibles por todas las empresas Adecco en el mundo. Por otro lado, siguen igualmente políticas aprobadas a nivel nacional, las cuales son comunicadas a través de la intranet local del Grupo en España. El Grupo Adecco basa sus políticas en su código Ético, contando igualmente con una Política Regalos Cortesías donaciones y patrocinios y una política de Prevención de Soborno y Corrupción.

Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos, otorgamos ni toleramos pagos ilegales u otros beneficios para influir en alguien para que nos brinde una ventaja comercial inadecuada. Tampoco permitimos que otros ejerzan tal influencia indebida sobre nosotros. Buscamos evitar incluso la mera aparición de una influencia indebida. Nuestro programa global de prevención de corrupción y soborno establece nuestros estándares y procedimientos, incluida la formación en todo el Grupo para garantizar el cumplimiento.

Proporcionamos formación inicial a todas las personas trabajadoras que se incorporan sobre las políticas de Grupo y los principios de nuestro código ético. Incluimos formación sobre Compliance adaptada a los riesgos y controles identificados para nuestro negocio a disposición de todos los empleados de Adecco España a través de módulos de formación obligatoria online, que se van actualizando y adaptando al entorno según las necesidades de la Compañía y la actualización de requisitos normativos. En 2022 el programa de formación de Compliance online contiene cursos en materia de:

- Seguridad de la información.
- Formación corporativa en Protección de datos.
- Código de Conducta Adecco.
- Medidas contra la corrupción y el soborno.
- Cómo mantener la competitividad y cumplir con la ley de competencia.
- Conflicto de intereses

En el Grupo Adecco, hemos construido y seguimos fomentando una cultura abierta de respeto y confianza mutuos donde los empleados pueden buscar ayuda, asesoramiento y dialogar. Mantenemos una estructura de denuncia y un marco de investigación de la integridad y cumplimiento para responder adecuadamente a cualquier posible mala conducta o casos de incumplimiento. Por ello, tenemos a disposición de todos nuestros empleados, clientes, proveedores, trabajadores y partes interesadas un canal ético donde nos pueden hacer llegar información relativa a posibles incumplimientos en los que la Compañía puede verse involucrada. Dicho canal es gestionado por un proveedor externo, y se comunica a la plantilla mediante la formación inicial, así como en el módulo de formación online "Código de Conducta de Adecco". 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.

Tenemos una política sobre la gestión de los casos abiertos en el canal de denuncias que incluye los siguientes pasos:

- Gestión de las denuncias referidas al departamento de Compliance del Grupo Adecco una vez registradas y categorizadas a nivel internacional.

- Apertura del dossier.
- Investigación.
- Entrevistas y documentación en caso de ser relevante.
- Actualización y seguimiento del caso.
- Revisión desde Corporativo y cierre del caso en caso de finalización del proceso.

Durante el ejercicio no han existido casos en materia de soborno y corrupción.

El importe de las aportaciones/ donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendió en el ejercicio 2022 a 1.187.445 euros (1.154.444 euros en el ejercicio 2021).

Derechos Humanos

Como empresa líder en asesoramiento y soluciones de talento y uno de los mayores empleadores del mundo, nuestro éxito comienza y termina con nuestra gente. Cada día proporcionamos trabajo a cientos de miles de colegas, personal asociado y candidatos influyendo directa e indirectamente en su vida. Nos interesa garantizar que el Grupo Adecco no sea cómplice de ninguna violación de los Derechos Humanos y estamos comprometidos a hacer de esto una parte fundamental de nuestra actividad.

Creemos que el respeto de los Derechos Humanos es una de las muchas formas de dar vida a nuestro propósito y nuestros valores, y una de las contribuciones más fundamentales que las organizaciones pueden hacer para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

En el Grupo Adecco reconocemos nuestra responsabilidad de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en nuestra esfera de influencia, en toda nuestra cadena de valor y dondequiera que hagamos negocios, y nuestra capacidad para contribuir a un impacto positivo en los Derechos Humanos.

En nuestro trabajo, adoptamos algunas de las normas internacionales más representativas en este ámbito, apoyando de forma sistemática la Declaración Universal de los DDHH, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, junto con los principales convenios laborales.

La Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social, los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos de la ONU y las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son también nuestro referente.

Como empresa de soluciones de talento y recursos humanos, nos centramos especialmente en el derecho al trabajo y a unas condiciones de trabajo justas y favorables; derecho a la igualdad y la no discriminación; derecho a la salud física y mental; y el derecho a la intimidad. Tenemos un enfoque de tolerancia cero en cuanto al trabajo infantil, el trabajo forzoso y en régimen de servidumbre, la esclavitud y el tráfico de personas en todas nuestras operaciones, transacciones comerciales y relaciones profesionales.

Prohibimos que se cobre ningún tipo de tasa a las personas que buscan empleo. Respetamos el derecho de los individuos a asociarse libremente y a la negociación colectiva.

En el Grupo Adecco España, tenemos numerosos compromisos, políticas y procedimientos que traducen estos estándares en nuestro negocio diario.

Esto incluye, por ejemplo, nuestro Código de conducta, Política de Derechos Humanos y laborales (actualizada en el 2022), nuestro Código de conducta de terceros (actualizada en el 2022), Política de protección de datos o nuestros principios para el uso ético de la IA. Además, los Derechos Humanos forman parte integral de nuestros marcos de gestión de riesgos, ética y compliance y auditoría.

Igualmente, el Grupo Adecco trabaja para eliminar cualquier tipo de discriminación en el acceso y mantenimiento a un puesto de trabajo. Para ello trabajamos bajo estas premisas:

El compromiso del Grupo Adecco con la diversidad se basa en la estrategia #TalentoSinEtiquetas. El Grupo Adecco facilita el acceso al empleo como clave para normalizar la vida de las personas, muchas de ellas discriminadas por alguna condición vital.

- En nuestra empresa trabajamos para que cada persona, con su carácter único e irrepetible, se sienta parte del equipo, pueda aportar su talento sintiéndose valorada y respetada, mejorando así nuestro desempeño profesional. #TalentoSinEtiquetas trabaja para la atracción de talento diverso, inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la Fundación Adecco y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- El Grupo Adecco dispone de diferentes protocolos para garantizar procesos de selección equilibrados. Se tiene en cuenta todos aquellos aspectos vinculados a la publicación de ofertas y se garantiza que los procesos de evaluación y selección no entran en aspectos discriminantes, evitando abordar cualquier aspecto externo al correcto desempeño al puesto de trabajo.

Este trabajo se complementa con los resultados de nuestra encuesta sobre ética y cumplimiento, que proporciona la perspectiva de los colegas sobre dónde debemos centrar nuestros esfuerzos.

En nuestros próximos pasos, nos centramos en la revisión de nuestra política de Derechos Humanos, en seguir colaborando con nuestros colegas en estas importantes cuestiones y en abordar con mayor profundidad el tema de la diligencia exigible de terceros en toda la cadena de valor.

Entendemos que la diligencia debida en materia de Derechos Humanos es un proceso continuo y nos comprometemos a reforzar continuamente nuestras prácticas y a colaborar con las partes interesadas en los temas y avances pertinentes.

Diálogo social. El diálogo social no sólo es un derecho laboral en sí mismo, sino que también es una forma efectiva de salvaguardar los Derechos Humanos y Laborales per se. Es por eso que estamos plenamente comprometidos a participar en el diálogo social, tanto con nuestros colegas como con nuestros trabajadores y trabajadoras asociados.

Cada vez más buscamos colaborar con las partes interesadas, particularmente nuestros clientes, en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos, dadas nuestras responsabilidades y objetivos compartidos en esta área, para cambiar las realidades en el terreno y promover el respeto por los Derechos Humanos. En este sentido, estamos trabajando en una política sobre el uso de armas controvertidas.

Sociedad

Grupos de Interés.

- **Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés.** Además de los canales de comunicación para la identificación de los aspectos materiales (reuniones con los distintos Grupos de Interés) se han analizado los estándares de reporte empleados por empresas similares y de las principales empresas clientes, así como distintos medios de comunicación para extraer las tendencias de los aspectos más relevantes para la sociedad.
- **Revisión y análisis de normas guías y estándares.** En esta fase se han tenido en cuenta:
 - Tendencias en RSC
 - Pacto mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
 - Estándares de Reporting
 - Requerimientos de analistas e instituciones
 - Análisis normativo Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.

- **Valoración interna.** Los temas relevantes de la valoración de la importancia externa con los Grupos de Interés y las normas, guías y estándares de reporte se han valorado internamente presentándose en diversas reuniones a responsables de distintas áreas del Grupo Adecco para que valorasen su impacto en las operaciones y en la reputación del Grupo.
- **Relación con Grupos de Interés.** A continuación, se describen los principales grupos de interés del Grupo Adecco y la forma en que la compañía interactúa con ellos:

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

Acciones de asociación o patrocinio

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 2022 del Grupo Adecco	
ACICAE, CLUSTER DE AUTOMOCION DE EUSKADI	ASSOCIACIO D.EMPRESAS DE SERVEIS DE TARR
ADEA	ASSOCOME
ADECA ASO DE EMPRE DE CAMPOLLANO	CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA
ADEG	CAMARA DE OFI.COME.INDU.Y COM.CASTELLON
ADIMUR ASOCIACION DIRECTIVOS REGION MURC	CECOT
AEDIPE (ASOC.ESPAÑOLA.DIRECC.PERSONAL)	CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS
APPORIT	CEOE
ASEMPLEO	CEOE - CEPYME
ASOC DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA	CLUB ASTURIANO DE CALIDAD
ASOCIACION PARA EL DESARROLLO DE LA LOG	CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE
ASOCIACION AIME	CONFEDERACION EMPRESARIAL TUROLENSE
ASOCIACION AUTOFORMA	CONFEDERACION EMPRESARIAL VALENCIANA
ASOCIACION CLUB DE RECURSOS HUMANOS	CONFEDERACION
ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPL	VALLISOLETANA EMPRESARIOS
ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE PARQUES	EDICIONES DIGITALES SIGLO 21 S.L.
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE MARKETING OPER	F.O.E.
ASOCIACION DENTRO DE DIRECCION DE RRHH	FAE BURGOS
ASOCIACION EMPRESARIOS HENARES	FAE CUOTA EMPRESARIAL
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION Y DESA	FEDERACION EMPRESARIAL BADALONA
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS	FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES	FORO ESPAÑOL DE LABORISTAS (FORELAB)
ASOCIACION GENERAL DE EMPRESARIOS SORIAN	GRUPO DE INICIATIVAS REGIONALES DE AUTOM
ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS	RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL
ASOCIACION PROVINCIAL DE ACTIVIDADES VAR	SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL, S.L.
ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL	UNIO EMPRESARIAL DE L'ANOIA
ASSOCIACIO AEI INNOVI	UNION COMERCIAL DE EMPRESARIOS
ASSOCIACIO CLUSTER DE LA INDUSTRIA	WOLTERS KLUWER TAX&ACCOUNTING ESPAÑA SL

Otras Alianzas y colaboraciones estratégicas 2022 Fundación Adecco	
ASOCIACION DE MUJERES PROF Y DIRECT ARAG	EVAP ASOC DE EMPR Y PROFESIONALES DE VAL
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES	NEW ECONOMY INTERNATIONAL FORUM, S.L.
CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD	RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL NAC UNIDA
CLUB FINANCIERO GENOVA	VOLUNTARIADO Y ESTRATEGIA SL
CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE ANDALUCIA	FUNDACION SERES
FUNDACION HAZ	

Adicionalmente el Grupo Adecco ha llevado a cabo durante el ejercicio 2022 diferentes iniciativas sociales entre las que destacarían:

- **Win4Youth**

Esta iniciativa solidaria permite que nuestros/as colegas, clientes y candidato/as sumen horas de actividad deportiva independientemente del tipo de deporte. Cada minuto de actividad registrado se traduce en horas de formación para tres proyectos solidarios con los que colaboramos junto a la ONG Plan Internacional:

- EGIPTO - MI PROYECTO, MI FUTURO: Este proyecto apoya a jóvenes mujeres de Egipto en el desarrollo de las habilidades necesarias para entrar en el mercado laboral.
- EL SALVADOR - CAMINO PARA LOS JÓVENES: El objetivo de este proyecto es reducir la pobreza y la exclusión de los jóvenes vulnerables, de entre 18 y 29 años, y ayudarles a ser más autónomos económicamente.
- NEPAL - MUJERES JÓVENES EN EL TURISMO: Las habilidades técnicas, las habilidades para la vida y los derechos humanos se unen para las mujeres jóvenes desatendidas en Pokhara, Nepal. Estas jóvenes se preparan para trabajar en el sector del turismo y reciben formación en temas como informática, inglés, planificación presupuestaria, pensamiento crítico y gestión del estrés.

Win4Youth tiene ya una trayectoria de 12 años de historia. Es la iniciativa solidaria surgida en el año 2010.

El claim del programa para el 2022 fue “toda actividad cuenta”, ya que se pueden sumar horas realizando cualquier deporte o actividad y en cualquier momento. No solo en las grandes carreras o en los campeonatos. A través de cualquier actividad diaria como caminar, pasear al perro, bailar, salir al parque con los peques, hacer yoga o meditación, se puede conseguir cuidar del bienestar físico y emocional, y sobre todo ayudar a muchas otras personas a tener un futuro mejor.

Nuestro reto para el 2022 era conseguir que todos y cada uno de los compañeros que formamos esta gran familia colaboráramos sumando y desconectando al menos dos horas a la semana.

El Grupo Adecco colaboró aportando al proyecto más de 27.000 horas gracias a los 27 eventos deportivos y actividades solidarias en las que participamos y a toda la actividad sumada por nuestros/as compañeros/as en nuestra app de W4Y.

- **Voluntariado corporativo**

En el Grupo Adecco gestionamos todas las actividades de Voluntariado Corporativo a través del programa 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.

Voluntari@s Únicos	Participaciones	Beneficiarios	Horas
591	752	2.683	1.874

Tipos de Programas:

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

VOLUNTARIADO PROFESIONAL		
CoachExit-Fundación Exit Ayudamos a jóvenes en riesgo de exclusión a continuar con sus estudios.	Lanzaderas Conecta Empleo Colaboramos con Sta. M ^a La Real en talleres de orientación laboral de manera virtual.	Fundación Adecco. Itinerario de ayuda a l@s beneficiari@s de Fundación Adecco.

- **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.

ACCION SOCIAL		
Aula Medioambiental. Discapacidad	Limpiezas de playas y ríos. Discapacidad	El Molino Fundación Aldaba. Discapacidad
Reforestaciones. Discapacidad	Gran Recogida Bancos de Alimentos FESBAL	Carrera de las Capacidades Fundación Adecco
Donación de sangre Cruz Roja	Campaña Navidad San Vicente de Paul	Cooperación Internacional. Navidad

- **Programas Especiales:** Atendemos diferentes situaciones que se producen a nuestro alrededor en los que creemos que tenemos que ayudar.

PROGRAMAS ESPECIALES		
EMERGENCIA POR EL EMPLEO A través de nuestra Fundación Adecco nos hemos propuesto ayudar a 10.000 personas más desempleadas en riesgo de exclusión.	#HOPEFORPEACE A través de donaciones económicas a Save the Children y Cruz Roja ayudamos a personas refugiadas que están llegando a nuestro país.	EMPRESAS POR UCRANIA Grupo Adecco aporta personal para ofrecer información y orientación sobre la plataforma creada por Fundación CEOE en los Hub de recepción de personas procedentes de Ucrania. En Madrid, Barcelona, Alicante y Málaga.

- **Programa CEO por un mes**

Iniciativa global del Grupo Adecco diseñada para ofrecer a los jóvenes la oportunidad de ser CEO del grupo durante 30 días, en cada uno de los 47 países implicados en la iniciativa. Entre los candidatos inscritos, un joven es seleccionado como CEO de Adecco España durante un mes y ejerce las funciones de este cargo junto a Iker Barricat, director general del Grupo Adecco en nuestro país, acompañándole en su día a día.

Los diez jóvenes que mejor hayan desempeñado sus funciones como "CEO por un mes" en los diferentes países se reunirán a finales de agosto para enfrentarse al bootcamp final. Durante varios días, se realizará un proceso de selección para medir las habilidades y competencias de los candidatos y elegir al CEO de Adecco por un mes a nivel mundial, que trabajará mano a mano con Denis Machuel, CEO mundial de The Adecco Group.

En España, en 2022, más de 3.000 jóvenes se presentaron a CEO por un Mes, que fueron evaluados por especialistas del Grupo. Es un programa que tiene un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales en relación con este tema.

Este año, el proceso de selección ha contado con pruebas tanto presenciales como virtuales: desde video entrevistas, a un assessment, pasando por la realización de la prueba “Riders of History”, una herramienta de evaluación virtual propia del Grupo Adecco basada en la gamificación.

De entre todos los jóvenes, tres asistieron a la “Gran final”: Ana Buiza, Carla Cabrera y Mikel Mendibe. Tras varias entrevistas con expertos en recursos humanos y otra con el actual director general de Adecco España, Iker Barricat, Mikel Mendibe ha sido el joven seleccionado para convertirse en CEO por un mes de Adecco.

Proveedores

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

- **Legislación vigente**

El proveedor debe cumplir con la legislación aplicable, evitando cualquier conducta, que aún sin violar la Ley, pueda perjudicar a la reputación del Grupo Adecco o producir consecuencias adversas por la compañía o su entorno.

- **Derechos humanos**

El proveedor debe respetar los derechos humanos enunciado en la “Carta Internacional de los Derechos Humanos” y los principios relativos a los derechos incluidos en los 8 Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

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

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

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

- **Seguridad, salud y medio ambiente**

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

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

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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

Para verificar que los proveedores cumplen con las pautas descritas anteriormente, Adecco tiene implantado un proceso de homologación (cláusulas de contrato, código de conducta, política de compras, estándares de cumplimiento para la homologación de proveedores, cuestionario de anticorrupción y soborno) para aquellos proveedores con un volumen de compras superior a 15.000 euros.

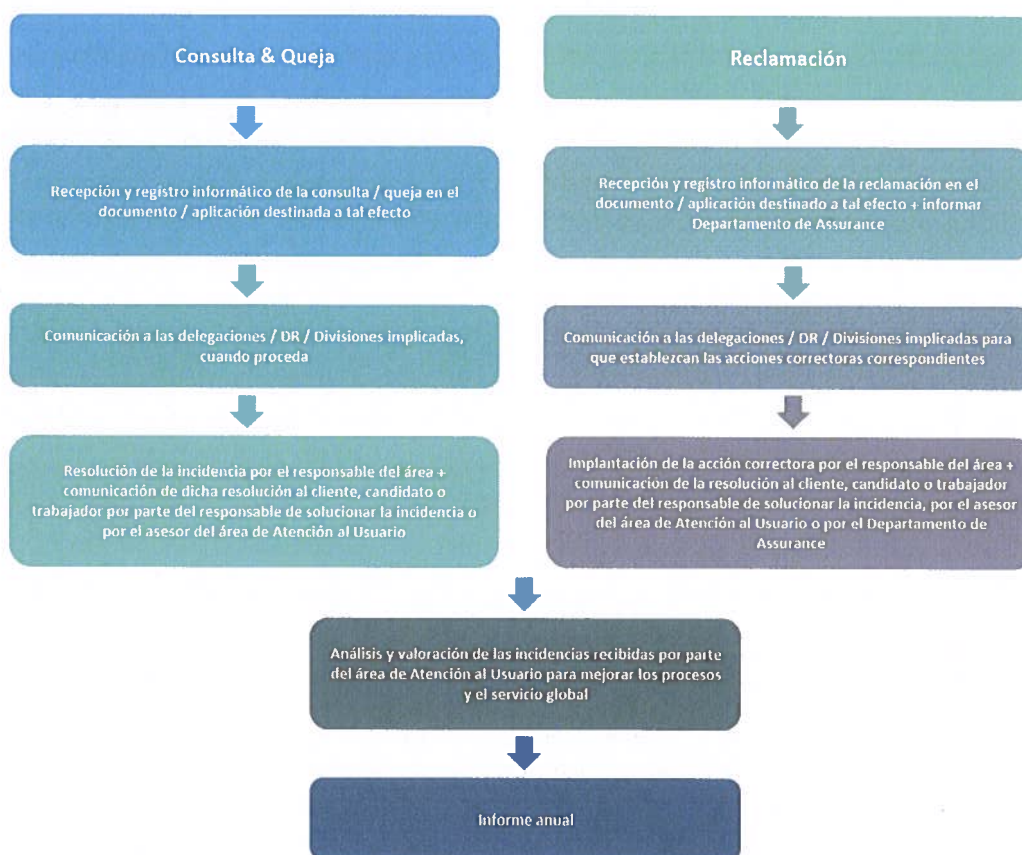
Clientes y Candidatos

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

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

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

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



Las reclamaciones que se gestionan desde el área de Sistemas de Gestión (Departamento de Assurance) 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 han gestionado 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 2022 el número total de reclamaciones gestionadas ha sido de 18 reclamaciones (1 de clientes, 8 de candidatos y 9 de trabajadores) todas ellas solucionadas al cierre del ejercicio.

Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible

El Grupo Adecco se ha propuesto destacar las oportunidades disponibles para todas las partes intervinientes en el Mundo del Trabajo y establecer un marco de progreso común hacia el logro de los ODS.

Como parte de nuestra estrategia en materia de sostenibilidad, hemos evolucionado desde los inicios en nuestro compromiso con la sociedad y hemos trabajado alineados a la agenda internacional, marcada principalmente por nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Se ha desarrollado un minucioso trabajo de identificación y revisión tanto de los ODS como de las metas prioritarias para el Grupo y se han establecido una serie de indicadores de contribución que han permitido mejorar la información sobre la aportación de la compañía a la Agenda 2030.

Estamos totalmente comprometidos a desempeñar nuestro papel, a aprovechar nuestra experiencia y recursos para contribuir al logro de esta importante visión. Nos enfocamos particularmente en aquellos objetivos en los que podemos tener el mayor impacto: ayudar a desbloquear el potencial futuro, facilitar el acceso al trabajo y permitir un mejor desarrollo económico, bienestar, medios de vida y seguridad, mientras contribuimos directa e indirectamente a muchos más.

Estos son los Objetivos de Desarrollo Sostenible clave en el impacto de nuestra actividad, que a continuación vinculamos con nuestras acciones principales en materia de sostenibilidad:

ODS 1: Fin de la Pobreza

Meta: 1.3 - Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.

- **Generación de empleo.** El Grupo Adecco es un actor fundamental en la generación de oportunidades de empleo. En el año 2022 se crearon +128k empleos, de los cuales +38k fueron para talento juvenil y +21k para talento senior.
- **Emergencia por el empleo.** Se han atendido un total de 11.463 personas, generando 3.879 empleos.
- **Empleo y exclusión social.** A través de nuestra Fundación hemos ayudado a generar 8.024 empleos para personas en situaciones de vulnerabilidad social y/o exclusión o pobreza.

ODS 3: Buena Salud

Meta: 3.4 - Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

- **Adecco Bienestar.** El nuevo programa de salud y bienestar que, con una estructura integral y un equipo multidisciplinar (Dpto. PRL y Dpto. Personas & Cultura), nos permite ir mucho más lejos en nuestro compromiso por el cuidado de todos los equipos Adecco. Siguiendo el criterio de la OMS, Adecco Bienestar está organizado en cuatro áreas principales: física, emocional, social y laboral. El equilibrio entre ellas es esencial para que podamos vivir nuestro día a día de forma saludable, al tiempo que contribuimos a nuestro desarrollo profesional y trabajo diario.
- **Certificado ISO 45001** para gran parte de las sociedades del Grupo Adecco Resultado del gran trabajo y responsabilidad en el cumplimiento de los procedimientos que nos ayudan a mantener controlado el riesgo jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales implantando un sistema de trabajo saludable y seguro.

- **AdecConcilia**
La flexibilidad y el teletrabajo han sido fundamentales no solo para cuidar de nuestra plantilla interna y de sus familias, sino también para desarrollar nuevas formas de trabajo más innovadoras. El Grupo Adecco ha firmado el charter del teletrabajo con Fundación Másfamilia.
- **Win4Youth.** Nuestro programa saludable y solidario centrado en las personas y en la concienciación del bienestar como algo holístico.
- **Beneficios sociales.** Subvención en el seguro médico de salud

ODS 4: Educación de calidad

Meta: 4.4 - De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

Meta: 4.5 - De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad

- **CEO for One Month.** En 2022, más de 3.000 jóvenes fueron candidatos en España al programa CEO por un Mes, teniendo un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales con relación a este tema.
- **Becas Fundación Adecco.** 318 becas para estudiantes con discapacidad.
- **Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados** con más de 3,2 millones de euros de inversión en más de 56.000 acciones formativas.
- **Convenios con Universidad y FP.** 37 convenios firmados con universidades y 5 con FP.

ODS 5: Igualdad de género.

Meta: 5.5 - Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

- **Política de Igualdad y No Discriminación.** Nuestros colegas pueden consultar en la intranet los planes de igualdad y las diferentes medidas que tenemos en marcha.
- **Igualdad de género y su gestión.** Ante las dificultades para la extracción de la información y de cara a hacer un buen análisis, hemos hecho un diagnóstico que nos ha permitido obtener una visión mucho más realista de la situación actual de la empresa en cuanto a igualdad de género se refiere.
- **#TalentoSinEtiquetas** - define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única.
- **Semana de la Mujer.** 106 empresas participantes junto a la Fundación Adecco en la campaña del día de la mujer de 2022.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Meta: 8.5 - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Meta: 8.6 - De aquí a 2030, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

Meta: 8.8 - Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

- **Empleo interno.** 2.126 colegas han trabajado en el proyecto del Grupo Adecco.
- **Programa Hackers.** A través de este programa queremos mejorar las condiciones de trabajo y la experiencia profesional de todas las personas que aportan su talento día a día en la actividad del Grupo Adecco. En el año 2021 se inició este nuevo programa en el que contamos con más de 90 hackers.
- **Generación empleo.** El Grupo Adecco es un actor fundamental en la generación de oportunidades de empleo. En el año 2022 se crearon +128k empleos, de los cuales +38k fueron para talento juvenil y +21k para talento senior.
- **Empleo para personas vulnerables.** A través de nuestra Fundación hemos ayudado a generar 8.024 empleos para personas en situaciones de vulnerabilidad social y/o exclusión o pobreza.
- **Emergencia por el empleo.** Se han atendido un total de 11.463 personas, generando 3.879 empleos.
- **Redgeneración Solidari@s** – programas CoachExit y YobExit

ODS 10: Reducción de las desigualdades.

Meta: 10.2 - De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Meta: 10.3 - Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Meta: 10.4 - Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Meta: 10.7 - Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

- **La Fundación Adecco** generó en 2022 un total de 4.145 empleos para personas con discapacidad, 988 para personas mayores de 45 años, 487 empleos para mujeres y 2.404 empleos para otras personas en riesgo de exclusión social.
- **#TalentoSinEtiquetas.** Define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única.
- **#EmpleoParaTodos.** Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través del ciclo de inclusión de la Fundación Adecco.
- **Redgeneración Solidari@s** – Talleres para mujeres.
- **Sello de Inclusión Social.** La Fundación Adecco ha sido la primera institución en recibir el Sello de Inclusión Social (SIS) por su labor de y compromiso en la lucha contra la exclusión social.

ODS 12: Producción y consumo responsables.

Meta: 12.5 - De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Meta: 12.6 - Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

- **Reducción de residuos.** Extendiendo nuestro principio de sostenibilidad ambiental, nos esforzamos constantemente en reducir nuestra producción de residuos y mejorar la gestión de los mismos.
- **Homologación Proveedores.** Realizamos un análisis integral de nuestros proveedores, con el fin de determinar si nuestra cadena de suministros cumple con los estándares de excelencia esperados por el Grupo.

ODS 13: Acción por el clima.

Meta: 13.2 - Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

Meta: 13.3 - Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

- **Política medio ambiente.** Mantenemos integrada en la ejecución de nuestras 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
- **Obtención del certificado ISO 14001.** Mantenemos un compromiso ambiental de mejora continua y prevención de la contaminación que es evaluado periódicamente a través de auditorías conforme a los estándares ISO 14001.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Meta: 17.1 - Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.

Meta: 17.7 - Promover el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables, incluso en condiciones concesionarias y preferenciales, según lo convenido de mutuo acuerdo.

- **Redgeneración Solidari@s.** Colaboró en 2022 con 13 entidades.
- **Alianza #CEOPorLaDiversidad.** La Fundación Adecco, junto con la Fundación CEOE, ha impulsado la creación de esta alianza entre las principales compañías del país con el objetivo de generar buenas prácticas, que sirvan de inspiración para la implantación de políticas de diversidad, equidad e inclusión.
El Grupo Adecco es firmante y colaborador de la Alianza junto a las 81 empresas restantes que conformaron la Alianza en 2022.
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas.** Adheridos tanto como grupo a nivel España e internacional como la Fundación Adecco quien, además, es miembro del Comité Ejecutivo de Pacto Mundial.
- **Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad a través de la Fundación Adecco.**

Recursos Humanos

Organización de los Recursos Humanos

La Dirección de Recursos Humanos 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 Recursos Humanos 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.
- La **Dirección de Atracción y Gestión del Talento** trabaja en definir e implementar la más atractiva definición de la propuesta de valor al candidato, accediendo a las mejores fuentes de reclutamiento, maximizando la eficiencia en los procesos de reclutamiento y evaluación. En esta área se engloba tanto la atracción del talento externo como la identificación del talento interno a través de los procesos de evaluación del desempeño, revisión de talento, conversaciones de carrera, y demás procesos vinculados a favorecer la promoción y el desarrollo de carreras.
- La **Dirección de Formación y Desarrollo** es responsable de la confección de los planes de formación incluyendo la formación de inducción para las nuevas incorporaciones la formación continua de negocio, la formación de desarrollo de talento orientada a la progresión profesional todo ello enmarcado en la Universidad Corporativa del Grupo.
- Adicionalmente a las áreas transversales o Centros de Experiencia, contamos con un equipo de HRBP (**HR Business Partners**) que trabajan en las operaciones y cuyo objetivo es implantar las políticas de Recursos Humanos en las operaciones dando el soporte y siendo el nexo de unión entre los departamentos y las operaciones.

Análisis descriptivo de la plantilla en cifras

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

La totalidad de los empleados se localizan en España.

- **Distribución por género**

	2022				2021			
	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	11.382	5.064	581	17.027	12.780	4.973	512	18.265
Mujeres	8.005	6.855	1.545	16.405	9.437	6.175	1.503	17.115
Total	19.387	11.919	2.126	33.432	22.217	11.148	2.015	35.380

- **Distribución por edades**

	2022				2021			
	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	7.911	4.015	589	12.515	9.240	3.536	464	13.240
30 - 50 años	9.934	6.042	1.364	17.340	11.527	5.947	1.373	18.847
> 50 años	1.542	1.862	173	3.577	1.450	1.665	178	3.293
Total	19.387	11.919	2.126	33.432	22.217	11.148	2.015	35.380

- **Distribución por categorías**

	2022				2021			
	Número de contratos a final del ejercicio				Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
Técnicos cualificados (Administración)	3.474	4.139	653	8.266	4.282	3.693	599	8.574
Jefes y mandos intermedios	476	231	279	1.033	516	304	185	1.005
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	4.676	962	990	6.628	4.970	1.014	1.053	7.037
Directores de departamento	14	62	180	209	52	53	149	254
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	10.747	6.525	24	17.296	12.397	6.084	29	18.510
Total	19.387	11.919	2.126	33.432	22.217	11.148	2.015	35.380

- **Distribución por tipos de contrato**

	2022				2021			
	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	41	7.843	2.034	9.918	66	5.438	1.627	7.131
No Indefinidos	19.346	4.076	92	23.514	22.151	5.710	388	28.249
Total	19.387	11.919	2.126	33.432	22.217	11.148	2.015	35.380

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

Respecto al personal de estructura, el índice de flexibilidad es del 18% en el ejercicio 2022 (18% en el ejercicio 2021), siendo el 82% de contratos de tipo indefinido en ambos ejercicios.

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

	2022			2021		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	469	101	570	389	55	444
Mujeres	1.239	279	1.518	1.044	244	1.288
Total	1.708	380	2.088	1.433	299	1.732

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.

	2022			2021		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	267	192	459	151	163	313
30 - 50 años	1.228	183	1.411	1.123	129	1.253
> 50 años	213	5	218	159	7	166
Total	1.708	380	2.088	1.433	299	1.732

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.

	2022			2021		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombres	558	12	570	430	14	444
Mujeres	1.291	227	1.518	1.041	247	1.288
Total	1.849	239	2.088	1.471	261	1.732

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

Las franjas de edad en las que se distribuyen los contratos firmados reflejan que más del 90% de los contratos parciales correspondían a trabajadores que se encontraba en la franja de entre 30 y 50 años:

	2022			2021		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30 años	450	9	459	303	10	313
30 - 50 años	1.198	213	1.411	1.013	240	1.253
> 50 años	201	17	218	155	11	166
Total	1.849	239	2.088	1.471	261	1.732

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

	2022			2021		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Técnicos cualificados (Administración)	533	90	623	436	91	527
Jefes y mandos intermedios	277	24	301	219	20	239
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	887	118	1.005	680	134	814
Directores de departamento	134	1	135	115	4	119
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	18	6	24	21	12	33
Total	1.849	239	2.088	1.471	261	1.732

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:

	2022	2021
	Número de despidos	Número de despidos
Hombres	21	22
Mujeres	52	34
Total	73	56

Distribuido por edad:

	2022	2021
	Número de despidos	Número de despidos
< 30 años	10	5
30 - 50 años	49	43
> 50 años	14	8
Total	73	56

Distribuido por categoría profesional:

	2022	2021
	Número de despidos	Número de despidos
Técnicos cualificados (Administración)	22	10
Jefes y mandos intermedios	11	12
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	34	34
Directores de departamento	6	-
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	-	-
Total	73	56

Niveles salariales del personal de estructura

Remuneración media por edad:

	2022	2021
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	22.666	22.012
30 - 50 años	34.865	34.057
> 50 años	64.386	66.647

Remuneración media por categoría profesional:

	2022	2021
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
Técnicos cualificados (Administración)	35.710	40.212
Jefes y mandos intermedios	57.887	57.479
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	35.313	37.032
Directores de departamento	129.364	116.719
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	28.629	32.399

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2022:

	2022				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados		
Técnicos cualificados (Administración)	43.254	138	33.570	485	22,4%
Jefes y mandos intermedios	67.860	114	51.821	187	23,6%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	40.856	240	33.576	765	17,8%
Directores y jefes de departamento	141.991	78	112.392	58	20,8%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	21.593	1	28.939	23	-34,0%
Total	60.611	570	38.764	1.518	36,0%

Ejercicio 2021:

	2021				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
Salario medio anual	Numero de empleados	Salario medio anual	Numero de empleados		
Técnicos cualificados (Administración)	49.399	114	38.407	413	28,6%
Jefes y mandos intermedios	64.104	90	53.963	149	18,8%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	45.095	166	34.929	648	29,1%
Directores y jefes de departamento	147.690	72	116.468	47	26,8%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	25.264	2	34.374	31	-26,5%
Total	66.420	444	41.089	1.288	61,6%

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

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

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

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

Políticas de Igualdad

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

El Grupo Adecco siempre ha velado para que 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 2022 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.

A cierre del ejercicio 2022 tenemos acordados dos Planes de Igualdad, uno específico para Adecco TT S.A. ETT y otro para el resto de las empresas que componen el Grupo Adecco. Adicionalmente, existe un protocolo anti-acoso, que es de aplicación 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 2022 es del 73% (74% en el ejercicio 2021), es decir, una representación mayoritaria consecuencia posiblemente de la propia actividad de la empresa y de la sobrerrepresentación de la mujer en la misma.

En la tabla siguiente se pueden observar los % de diferencia de representación de la mujer en cada nivel tomando como referencia la representación general agregada.

	2022					2021				
	Personal de Estructura					Personal de Estructura				
	Hombre		Mujer		Total	Hombre		Mujer		Total
	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados
Técnicos cualificados (Administración)	138	22%	485	78%	623	114	22%	413	78%	527
Jefes y mandos intermedios	114	38%	187	62%	301	90	38%	149	62%	239
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	240	24%	765	76%	1,005	166	20%	648	80%	814
Directores y jefes de departamento	78	57%	58	43%	136	72	61%	47	39%	119
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	1	4%	23	96%	24	2	6%	31	94%	33
Total	570	27%	1.518	73%	2,088	444	26%	1.288	74%	1.732

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

Es justo decir que las políticas de igualdad, así como los reportes y análisis de datos referentes a las diferencias entre géneros, son de implantación reciente y que la

corrección de dichas tendencias exige iniciativas y políticas activas cuya efectividad deberá valorarse en el medio y largo plazo. Se está en proceso de equilibrar la representación, pero la consolidación de antigüedades y beneficios a lo largo de los años necesitará del paso del tiempo y de la renovación natural de estas posiciones.

Discapacidad

El número de empleados discapacitados de personal de estructura es de 14 personas en el ejercicio 2022 (13 personas en el ejercicio 2021).

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 que se ha continuado implementando durante el ejercicio 2022 ha sido la consolidación del modelo del teletrabajo a sus trabajadores de estructura.

El teletrabajo es la 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 manager 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.

Absentismo

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

Los datos se muestran en la tabla siguiente:

	2022			2021		
	Horas laborales			Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	1.206	7.306	8.512	5.728	8.084	13.396
Incapacidad Temporal	14.804	95.254	110.058	10.169	64.059	77.683
Total horas de absentismo	16.010	102.560	118.570	15.897	72.143	91.079

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, becas o Goodhabit).

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas a personal de estructura durante los ejercicios 2022 y 2021:

	2022			2021		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Técnicos cualificados (Administración)	34.045	992	638	9.186	454	865
Jefes y mandos intermedios	10.532	318	355	7.293	221	494
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	34.432	1.100	554	15.485	625	1.371
Directores y jefes de departamento	5.913	176	169	4.045	132	307
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	606	20	44	268	19	24
Total	85.527	2.524	797	36.277	1.451	3.061

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

Información por tipo de contrato

Distribuido por género:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	34	335.570	335.604	3.788	9.222	13.010
Mujeres	61	178.365	178.426	6.552	14.682	21.234
Total	95	513.935	514.030	10.340	23.904	34.244

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	45	384.810	384.855	3.497	17.160	20.657
Mujeres	44	207.435	207.479	5.330	23.557	28.887
Total	89	592.245	592.334	8.827	40.717	49.544

Distribuido por edad:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	25	200.183	200.208	2.770	9.956	12.726
30 - 50 años	56	265.622	265.681	5.389	11.094	16.483
> 50 años	14	48.130	48.141	2.181	2.854	5.035
Total	95	513.935	514.030	10.340	23.904	34.244

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	8	233.041	233.049	1.602	16.206	17.808
30 - 50 años	61	311.856	311.917	5.155	20.266	25.421
> 50 años	20	47.348	47.368	2.070	4.245	6.315
Total	89	592.245	592.334	8.827	40.717	49.544

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	68	27.033	27.101	5.244	3.702	8.946
Jefes y mandos intermedios	18	2.008	2.026	244	793	1.037
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	2	203.901	203.903	861	1.556	2.417
Directores y jefes de departamento	-	282	282	48	8	56
Subalternos (asistentes y auxiliares)	7	280.711	280.718	3.943	17.845	21.788
Total	95	513.935	514.030	10.340	23.904	34.244

(*) 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 2021:

	2021					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	46	40.858	40.904	4.390	6.949	11.339
Jefes y mandos intermedios	14	2.061	2.075	181	787	968
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	24	204.405	204.429	806	3.147	3.953
Directores y jefes de departamento	-	310	310	67	15	82
Subalternos (asistentes y auxiliares)	5	344.611	344.616	3.383	29.819	33.202
Total	89	592.245	592.334	8.827	40.717	49.544

Información por tipo de jornada

Distribuido por género:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	274.442	61.162	335.604	7.242	5.766	13.008
Mujer	121.554	56.872	178.426	10.006	11.230	21.236
Total	395.996	118.034	514.030	17.248	16.996	34.244

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	310.281	74.574	384.855	11.300	9.357	20.657
Mujer	141.221	66.258	207.479	12.617	16.270	28.887
Total	451.502	140.832	592.334	23.917	25.627	49.544

Distribuido por edad:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	140.362	59.846	200.208	4.842	7.192	12.034
30 - 50 años	216.326	49.355	265.681	9.303	7.872	17.175
> 50 años	39.308	8.833	48.141	3.103	1.932	5.035
Total	395.996	118.034	514.030	17.248	16.996	34.244

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	162.239	70.810	233.049	6.505	11.303	17.808
30 - 50 años	250.115	61.802	311.917	13.698	11.723	25.421
> 50 años	39.148	8.220	47.368	3.714	2.601	6.315
Total	451.502	140.832	592.334	23.917	25.627	49.544

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

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

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	14.190	12.911	27.101	5.780	3.166	8.946
Jefes y mandos intermedios	1.627	399	2.026	526	511	1.037
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	179.867	24.036	203.903	1.715	702	2.417
Directores y jefes de departamento	118	164	282	54	2	56
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	200.194	80.524	280.718	9.173	12.615	21.78
Total	395.996	118.034	514.030	17.248	16.996	34.244

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	22.452	18.452	40.904	5.434	5.905	11.339
Jefes y mandos intermedios	1.610	465	2.075	454	514	968
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	188.336	16.093	204.429	2.691	1.262	3.953
Directores y jefes de departamento	240	70	310	80	2	82
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	238.864	105.752	344.616	15.258	17.944	33.202
Total	451.502	140.832	592.334	23.917	25.627	49.544

Información relativa a despidos

Distribuido por género:

	2022			2021		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	1.217	292	1.509	589	255	844
Mujer	542	215	757	235	179	414
Total despidos	1.759	507	2.266	824	434	1.258

Distribuido por edad:

	2022			2021		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	795	133	928	340	112	452
30 - 50 años	859	304	1.163	440	258	698
> 50 años	105	70	175	44	64	108
Total despidos	1.759	507	2.266	824	434	1.258

Distribuido por categoría:

	2022			2021		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	207	155	362	202	138	340
Jefes y mandos intermedios	11	35	46	10	28	38
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	558	96	654	223	68	291
Directores y jefes de departamento	1	1	2	-	1	1
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	982	220	1.202	389	199	588
Total	1.759	507	2.266	824	434	1.258



Niveles salariales

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2022:

	2022					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	17.986	17.500	2,7%	19.607	18.111	8,3%
Jefes y mandos intermedios	25.150	23.900	5,0%	21.725	22.141	-1,9%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	19.178	18.092	5,7%	15.152	15.270	-0,8%
Directores y jefes de departamento	20.335	24.488	-20,4%	17.164	17.155	0,1%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	16.637	16.258	2,3%	15.245	15.211	0,2%
Total	19.459	19.122	1,7%	17.209	16.896	1,8%

Ejercicio 2021:

	2021					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	15.580	15.724	-0,9%	15.836	15.170	4,2%
Jefes y mandos intermedios	26.595	23.623	11,2%	21.676	20.698	4,5%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.256	17.565	3,8%	15.970	15.516	2,8%
Directores y jefes de departamento	18.269	18.373	-0,6%	17.065	17.091	-0,2%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	16.301	16.524	-1,4%	15.611	15.162	2,9%
Total	17.105	15.580	8,9%	15.883	15.403	3,0%

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:

	2022		2021	
	Salario medio anual (Euros)		Salario medio anual (Euros)	
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente
< 30 años	18.757	18.348	16.502	15.489
30 - 50 años	19.699	17.839	17.294	15.762
> 50 años	19.482	17.123	17.033	15.619

Remuneración media por categoría profesional:

	2022		2021	
	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)	17.743	18.841	15.668	15.396
Jefes y mandos intermedios	24.525	21.909	24.862	21.165
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.635	15.139	18.103	15.910
Directores y jefes de departamento	22.412	17.160	18.312	17.076
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	16.399	15.189	16.389	15.400

Discapacidad

Ejercicio 2022:

	2022					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	71	20	91	41	16	57
Entre el 33% y 65% de discapacidad	672	210	882	316	217	533
Total	743	230	973	357	233	590

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	54	29	83	50	17	67
Entre el 33% y 65% de discapacidad	1.003	424	1.427	400	279	679
Total	1.057	453	1.510	450	296	746

Absentismo

Ejercicio 2022:

	2022					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	269.306	147.162	416.468	124.463	121.840	246.303
Incapacidad Temporal	384.198	276.856	661.054	481.254	611.501	1.092.755
Total horas de absentismo	653.504	424.018	1.077.522	605.717	733.342	1.339.058

Ejercicio 2021:

	2021					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	251.523	122.833	374.356	153.852	123.418	277.270
Incapacidad Temporal	271.773	192.984	464.757	427.244	469.981	897.225
Total horas de absentismo	523.296	315.817	839.113	581.096	593.399	1.174.495

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 (Campus Adecco, Goodhabit).

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 2022 y 2021:

Ejercicio 2022:

	2022					
	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)	9.698	639	211	1.388	62	44
Jefes y mandos intermedios	2.706	240	59	3.876	248	93
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	33.795	2.109	309	3.818	168	70
Directores y jefes de departamento	188	6	6	310	9	3
Subalternos (asistentes y auxiliares)	36.343	3.596	371	19.476	2.096	287
Total	82.730	6.558	621	28.868	2.583	497

* Se han incluido los datos de la sociedad Modistech Consulting, S.A.U de todo el ejercicio 2022*

**El dato incluido es el de horas de formación iniciadas y no finalizadas, dado que la diferencia entre ambas cifras no es material. No obstante, se está trabajando en poder facilitar el dato de horas finalizadas

Ejercicio 2021:

	2021					
	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)	16.817	1.632	214	7.499	176	67
Jefes y mandos intermedios	5.240	271	90	4.601	90	48
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	30.138	2.632	237	3.669	178	36
Directores y jefes de departamento	44	8	6	611	33	18
Subalternos (asistentes y auxiliares)	47.397	6.342	293	31.227	1.648	125
Total	99.636	10.806	510	47.607	2.125	294

Salud y Seguridad

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

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

Con el objetivo de proteger y mantener la salud de la plantilla, e impulsar el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, el Grupo Adecco cuenta con un equipo de especialistas compuesto por 17 Técnicos superiores de Prevención.

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 a 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 2022 (en las que se incluye a Modistech Consulting, S.A.U.) y 2021:

	2021	2022
Número de reconocimientos médicos	30.009	33.240
Número de simulacros de emergencia	3	3
Reuniones Comité Seguridad y Salud	28	29
Horas formación PRL	324.617	276.165
Accidentes de trabajo con baja	2.425	3.192
Accidentes in itinere	250	280
Enfermedades Profesionales	28	54
Fallecimientos	1	2
Índice de incidencia (*)	75,61	95,54

	2021						2022					
	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	1.496	375	331	220	2	1	1.986	601	357	248	0	0
Accidentes in itinere con baja	92	89	31	33	2	3	126	94	27	31	1	1
Accidentes sin baja	804	236	181	143	1	2	1.126	418	226	190	2	5
Enfermedad Profesional con baja	5	6	8	5	-	-	15	4	7	1	0	0
Enfermedad Profesional sin baja	1	1	0	2	-	-	9	6	12	0	0	0
Tasa de frecuencia (**)	46,48		28,94		2,69		65,50		40,25		0,57	
Tasa de gravedad (***)	1,06		1,63		0,61		0,55		0,75		0,08	

(*) 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

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.

La totalidad de la plantilla se encuentra bajo el amparo del convenio colectivo de aplicación; adicionalmente existen dos convenios propios, 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.

El convenio propio de la empresa Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal), fue negociado en el ejercicio 2022 y aprobado en el 2023.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

El Grupo Adecco cumple con las normas legales de accesibilidad establecidas en 56 delegaciones (incluida la Sede Central) y está llevando a cabo un plan de reformas para adecuar el resto de las delegaciones con el objetivo de garantizar el acceso a las personas con movilidad reducida allí dónde es necesario. Para el cierre del ejercicio 2022 se encontraban en proyecto de apertura 10 delegaciones nuevas que formarán parte de la red durante el ejercicio 2023.

Gestión ambiental

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

Políticas y resultados

- **Política Ambiental:**

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

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

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

- **Velar por el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental vigente** y otros requisitos que en el Grupo Adecco suscribamos relacionados con nuestros aspectos ambientales.
 - **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 favorables tanto dentro como fuera de la organización. Concienciar al personal mediante programas de sensibilización y formación ambiental.
- **Mención al principio de precaución (adopción de medidas protectoras para minimizar impactos ambientales)**

El Grupo Adecco, consciente de la importancia que la actividad preventiva supone en materia de Medio Ambiente, mantiene un seguimiento de los aspectos ambientales propios. Por ello, y dados los aspectos ambientales identificados como propios de la compañía, las medidas protectoras adoptadas a este respecto son:

- 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**

La actividad de la organización no tiene un impacto ambiental significativo, por ello no tiene activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que se encuentren directamente relacionados con el patrimonio, los estados financieros y los resultados del grupo. Sin embargo, toda actuación que pueda tener impacto ambiental, por mínimo que fuera, se realiza de forma responsable.

A pesar de todo ello, la organización, desde nuestros Servicios Centrales en Madrid, mantiene un compromiso ambiental de mejora continua y prevención de la contaminación que es evaluado periódicamente a través de auditorías conforme a los estándares ISO 14001.

El Grupo Adecco se encuentra evaluado en el Índice de Sostenibilidad de Ecovadis, posicionado con medalla de oro como reconocimiento por nuestros logros en sostenibilidad en materia de ética, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Compras Sostenibles y Medio Ambiente, y medalla de plata para Adecco TT, SAU habiendo mejorado su puntuación en el apartado de medio ambiente de 50/100 en 2021 a la obtenida de 70/100 en 2023.

- **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.

Los proveedores del Grupo Adecco pasan un proceso de homologación en el que se incluye la necesidad de que se comprometan con el cumplimiento de nuestro código de conducta de terceros.

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

No teniendo un impacto ambiental significativo, la actividad de la organización tiene identificados sus principales impactos:

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

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

- **Principales consumos**

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

Indicador	Cantidad	Evolución 2022-2021
Consumo de papel trabajos administrativos	6.243,7 Kg	-37,24%
Consumo de tóner trabajos administrativos	326 Kg	-41,67%
Consumo de electricidad de las oficinas (*)	2.683.857 kWh	17,97%
Combustible: Diesel flota	560.652,7 l	4,45% (**)
Combustible: Gasolina Flota	428.948,6 l	134,8% (**)
Consumo de agua (*)	7.686 m3	22%

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

(**) Se ha activado un plan de renovación de flota de vehículos híbridos.

Como es visible, algunos de los consumos han aumentado en su evolución desde 2021. Esto es consecuencia de la vuelta a la normalidad tras la pandemia con la consecuencia de la vuelta a la oficina de manera presencial y a los viajes en vehículos de nuestra flota. Aún así, se evidencia la buena evolución en el consumo de papel y de tóner gracias a las medidas tomadas durante los últimos años en cuanto a revisión de la flota de impresoras, impresión a doble cara por defecto y en blanco y negro y el sistema "hot desk" principalmente.

- **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	Evolución 2022-2021
Residuo Papel	26.729,5 Kg	-15,7%*
Residuo Tóner	326 Kg	-41,6%

(*) La estrategia de digitalización, tendencia al "Papel 0" combinada con el sistema "hot desk" y cambio cultural, ha provocado una menor necesidad de imprimir documentos en papel.

- **Contaminación**

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

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

- **Cambio climático**

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

	2022	2021
	Emisiones de gases de efecto invernadero	
Total emisiones Alcance 1	2.314 t/CO2	1.718 t/CO2
Total emisiones Alcance 2	724 t/CO2	614 t/CO2
Total emisiones Alcance 3	310,86 t/CO2**	274,39 t/CO2
Total	3349 t/CO2	2.607 t/CO2

Se ha calculado a través de la herramienta para el cálculo de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica.

(**) Las emisiones de Alcance 3 se han calculado extrapolando las emisiones de 2021 al 2022 según el aumento del número de empleados de este año, ante la imposibilidad de acceder a los datos de emisiones de CO2 a través de nuestro proveedor.

- **Protección de la biodiversidad**

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



Información Fiscal

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

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

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

Los principales resultados económicos de los ejercicios 2022 y 2021 son los siguientes:

Concepto	2022	2021
	Euros	Euros
Resultado antes de impuestos del ejercicio	8.619.048	21.626.918
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	5.188.175	5.491.513
Resultado después de impuestos del ejercicio	3.430.873	16.135.405
Impuestos sobre beneficios pagados	9.982.663	7.392.594
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.187.445	1.154.444
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas	2.205.407	1.995.698

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

			Materialidad	Estándares GRI relacionados	Razón de la omisión/ Fórmula de cálculo	Referencia a la página donde se informa
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 Negocios del Grupo Adecco Páginas 6 a 16 Introducción Páginas 3
	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 Página 3
	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 del Grupo Adecco Páginas 4 y 5
		Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.	Material	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		A lo largo de todo el documento



		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 16 y 17
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 46 a 49
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material			Gestión ambiental Páginas 46 a 49
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental Páginas 46 a 49
		Aplicación del principio de precaución	Material	2-23 Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental- Mención al principio de precaución Página 47
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental- Provisiones y garantías para riesgos ambientales Páginas 47 y 48
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Material	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire		Gestión ambiental- Contaminación/cambio climático Página 49
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Gestión ambiental- Gestión de residuos Página 48	

				306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	La actividad de Grupo Adecco no está asociada a desperdicio de alimentos. En el edificio donde se ubica la sede el comedor está gestionado por un tercero	
Uso sostenible de los recursos		Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 48 y 49
		Consumo de materias primas	Material	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 48 y 49
		Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 46 a 49
		Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Páginas 48 y 49
		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 46 a 49
		Uso de energías renovables	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
		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 49
Cambio climático		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 49
		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 49
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 49
		<i>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</i>	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 49
II. Cuestiones sociales y relativas al personal						
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	Material	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 31
		Número total y distribución de empleados por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 32
		Número total y distribución de empleados por país	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 32
		Número total y distribución de empleados por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 32
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 32
		Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 39
		Promedio anual de contratos indefinidos por edad	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 32 y 39
		Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional ⁴	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 39
		Promedio anual de contratos temporales por sexo	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 39

					los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	
		Promedio anual de contratos temporales por edad	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 39
		Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 39
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 40
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 40
		Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		Número de despidos por sexo	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 34 y 41
		Número de despidos por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 34 y 41
		Número de despidos por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 34 y 41
		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 35 y 42

		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 Paginas 36 y 42
		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 35
		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 35
		Implantación de políticas de desconexión laboral	Material		En 2022 no se disponía una política como tal. Se está trabajando de cara a 2023 en la implantación de la política ya diseñada en dicho ejercicio.	
		Empleados con discapacidad	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad Páginas 37 y 43
Organización del trabajo		Organización del tiempo de trabajo	Material	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		Recursos Humanos- Salud y seguridad Páginas 44 y 45
		Número de horas de absentismo	Material		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. (* Las horas de absentismo correspondientes al ejercicio 2020 de Puesta a Disposición han sido corregidos ya que los datos reportados el año anterior eran días.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Absentismo Páginas 38 y 43
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable	Material	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Beneficio para empleados de estructura. No aplica a puestos a disposición o servicio cliente	Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 27 a 30

		<i>de estos por parte de ambos progenitores</i>				
<i>Salud y seguridad</i>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<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>Recursos Humanos- Salud y seguridad</i> <i>Página 45</i>
	Número de accidentes de trabajo por sexo	<i>Material</i>				<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad</i> <i>Página 45</i>
	Tasa de frecuencia por sexo	<i>Material</i>			<i>El desglose de la tasa de frecuencia por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad</i> <i>Página 45</i>
	Tasa de gravedad por sexo	<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>Recursos Humanos - Salud y seguridad</i> <i>Página 45</i>
	Enfermedades profesionales por sexo	<i>Material</i>				<i>Recursos Humanos- Salud y seguridad</i> <i>Página 45</i>
<i>Relaciones sociales</i>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	<i>Material</i>	<i>403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad</i>			<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales</i> <i>Página 46</i>
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	<i>Material</i>	<i>2-30 Acuerdos de negociación colectiva</i>			<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales</i> <i>Página 46</i>
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	<i>Material</i>	<i>403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos</i>			<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales</i> <i>Páginas 46</i>
<i>Formación</i>	Políticas implementadas en el campo de la formación	<i>Material</i>	<i>404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición</i>			<i>Recursos Humanos- Formación</i> <i>Páginas 38 y 44</i>
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	<i>Material</i>	<i>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</i>			<i>Recursos Humanos- Formación</i> <i>Páginas 38 y 44</i>
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<i>Material</i>				<i>Recursos Humanos- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i> <i>Página 46</i>



Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Páginas 35 y 36
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Páginas 35 y 36
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material			Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 27 a 30
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido casos de discriminación	Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 27 a 30
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 2-27 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 2-27 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 2-27 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material			Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	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		Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25

		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	Material	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		Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Material			Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25
		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Material			Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25
		Abolición efectiva del trabajo infantil	Material			Derechos Humanos Páginas 19 y 20 Sociedad Páginas 20-25
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno						
	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 18 y 19
		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 18 y 19
		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 Páginas 18-19 y 50
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 – misión y señas de identidad. Sociedad / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 6-23
		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 20-23



	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 Página 20-21
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 Página 25
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental				Sociedad- Proveedores Página 25
	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 Salud y Seguridad	
	Sistemas de reclamación	Material	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Sociedad- Clientes Página 26
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Material			Sociedad- Clientes Página 26
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información Fiscal Página 50
	Impuestos sobre beneficios pagados	Material			Información Fiscal Página 50
	Subvenciones públicas recibidas	Material	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Información Fiscal Página 50