

# Estado de Información de No Financiera

## Mensaje del Presidente

Queridos stakeholders del Grupo Adecco,

El año 2023 ha sido un año de recuperación y crecimiento para la economía española. Pese a las incertidumbres iniciales y las sombras de una posible ralentización económica, finalmente, hemos acabado el año muy por encima de las expectativas que todos manejábamos gracias al impulso de la demanda interna y el aumento de las exportaciones.

En cuanto al mercado laboral, la tasa de desempleo continuó decreciendo si bien, pese a la buena tendencia de los últimos años, continúa siendo muy superior a la media europea. Además, ese desempleo se concentra principalmente en dos colectivos: los jóvenes y los mayores de 50 años. Sin duda, un reto demográfico y social que debemos atender de manera inmediata ya que, lejos de desaparecer, continuará incrementándose si no actuamos de forma coordinada proporcionando las herramientas idóneas para ambos colectivos.

En este contexto, el Grupo Adecco ha continuado creciendo y ha logrado significativos avances en la consecución de su propósito como compañía: mejorar la vida de las personas construyendo un futuro sostenible para todos a través del empleo. Un año más hemos actuado con determinación para seguir siendo un pilar de apoyo tanto para las empresas como para las personas. Tenemos la capacidad de anticipar las necesidades del mercado y el conocimiento para diseñar las soluciones más efectivas para abordar los retos cada vez más complejos del mercado de trabajo. Esto nos ha permitido seguir reforzando nuestra posición de liderazgo como un actor clave del empleo de nuestro país.

Nuestra contribución se evidencia en los logros alcanzados. En 2023 empleamos a más de 130.000 personas, convirtiéndonos en pasarela al empleo para más de 42.100 jóvenes; y ayudando a 13.300 mayores de 50 años a encontrar una nueva oportunidad laboral.

Más de 10.000 profesionales han encontrado un nuevo proyecto laboral permanente a través del Grupo Adecco lo que nos convierte en una de las mayores empresas de este país en el ámbito de la selección de talento. También hemos jugado un papel clave en la transformación responsable de las organizaciones, liderando la recolocación de más de 12.000 personas en menos de seis meses de media, transformando así sus vidas con una nueva oportunidad.

Nuestros esfuerzos se centran en consolidar nuestra posición como referente en la empleabilidad de las personas en nuestro país capacitando a nuestro talento para los retos del presente y del futuro. Por ello, en un mercado laboral en constante transformación, la formación se ha convertido en una de nuestras prioridades por su capacidad para mejorar la empleabilidad de las personas y su condición como potente catalizador de oportunidades. El pasado año realizamos más de 124.000 formaciones e invertimos más de 26 millones de euros en sesiones de upskilling y reskilling redoblando nuestros esfuerzos para preparar la fuerza laboral para el futuro del trabajo.

Por último, y pese a los avances realizados a lo largo de los últimos años, desde el Grupo Adecco seguimos apostando decididamente por el #TalentoSinEtiquetas, comprometidos con la inclusión sociolaboral de aquellas personas en situaciones de vulnerabilidad o de exclusión social. A través de nuestra Fundación en 2023 orientamos laboralmente a más de 27.000 personas en nuestros programas de inclusión sociolaboral (orientación, formación y empleo) facilitando la generación de 8.284 contratos para personas socialmente vulnerables, con una inversión de más de 23 millones de euros en programas de acción social. Pero somos conscientes de que juntos somos más fuertes y, por ello hemos trabajado activamente en la construcción de alianzas como #CEOsPorLaDiversidad, una iniciativa pionera en Europa y que aglutina a 91 empresas

comprometidas con el impulso de las estrategias de Diversidad, Equidad e inclusión en la sociedad española.

Estos logros son el resultado de nuestro compromiso constante con la excelencia y la innovación, así como de nuestra capacidad para adaptarnos y prosperar en un entorno económico en constante evolución

Todos estos logros no serían posibles sin una hoja de ruta sólida que guíe toda nuestra misión. La estrategia 'Future@Work' nos impulsa a mirar hacia el futuro desde nuestras tres unidades de negocio — Adecco, LHH y Akkodis — con las que no solo conectamos talento con oportunidades, sino que ayudamos a las organizaciones a adaptarse a un mercado laboral dinámico y en transformación. Cada una de ellas contribuye a reforzar nuestra condición como el mayor grupo de talento y experto en tecnología; y nos capacita a seguir ayudando a las organizaciones en sus diferentes desafíos poniendo el foco en sus estrategias de diversidad, equidad e inclusión.

Asumimos nuestro liderazgo en el mundo del trabajo impulsando la innovación del sector sin desviar nuestro foco en las personas. En un mercado dinámico y en constante transformación es fundamental realizar un uso responsable de la tecnología realizando una apuesta desde el talento. Nuestro papel en esta transformación debe centrarse en fomentar la formación para una transición responsable que garantice oportunidades para todas las personas y que evite la creación de una nueva brecha social. Existe una necesidad real de preparar a personas y organizaciones para el impacto de la Inteligencia Artificial Generativa (GenAI) si queremos aprovechar ese potencial tecnológico. En Grupo Adecco nos estamos preparando para abordar ese desafío y estamos dando pasos adelante siempre desde la ética y la responsabilidad.

Compromiso y responsabilidad. Dos pilares de nuestro trabajo que continuarán marcando nuestro trabajo en el futuro y que son dos aliados clave ante cualquier desafío. Con la colaboración de todos nuestros grupos de interés, seguiremos avanzando en nuestro camino, siendo una pieza activa en la definición del futuro del trabajo, y permitiendo que cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial y contribuir significativamente a nuestra sociedad.



**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:

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

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

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

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

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

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

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

Durante el ejercicio 2023, se ha llevado a cabo el proceso de reevaluación anual de la matriz de materialidades que el Grupo venía utilizando en años anteriores. Este proceso de actualización 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 2023 en la matriz de materialidades, únicamente se ha visto incrementada la importancia relativa interna del componente "Identificación, gestión y seguimiento de riesgos" debido al refuerzo de la figura de VP Internal Control establecido desde The Adecco Group y la implementación de una herramienta de grupo para reporte del sistema de control interno.

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

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

### Información sobre cuestiones medioambientales

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

### Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

- Respeto a la declaración universal de los derechos humanos.

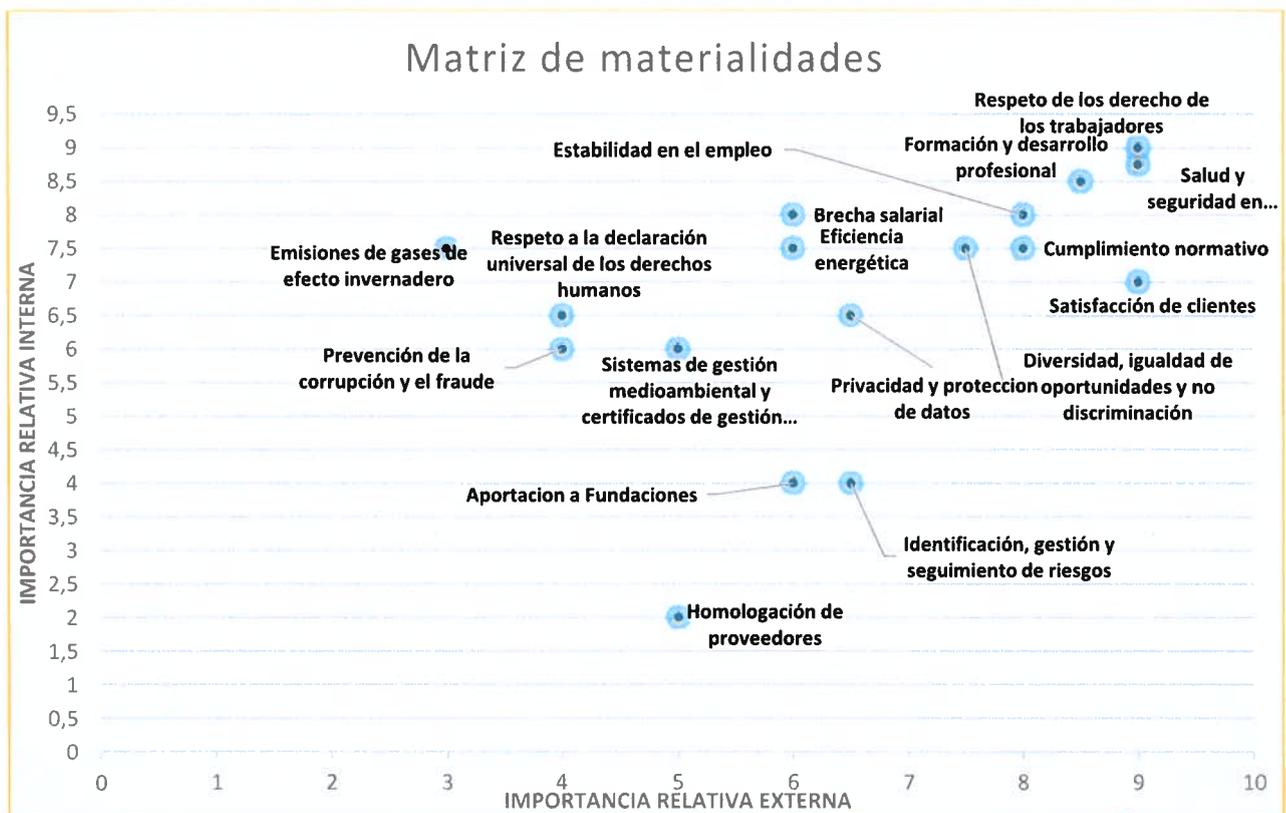
### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

#### Prevención de la corrupción y el fraude

- Cumplimiento normativo.
- Aportación a fundaciones.

### Información sobre la sociedad

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



## Modelo de negocio del Grupo Adecco

The Adecco Group es un referente mundial en gestión de talento y experiencia tecnológica, que permite tanto a organizaciones como a personas desarrollar su auténtico potencial en la búsqueda de talento. Hacemos esto a escala, sirviendo a más de 100,000 clientes y brindando a millones de personas oportunidades de empleo flexible y permanente y de mejora / reciclaje de habilidades en más de 60 países.

Nuestra capacidad para hacer esto proviene de la fortaleza de nuestro modelo de negocio, cuya piedra angular son nuestras tres unidades de negocio globales (GBU): Adecco, Akkodis y LHH. A través de estas GBU, ofrecemos una cartera diversificada de soluciones que ayudan a abordar las necesidades de talento multidimensional de las organizaciones y apoyan a las personas en el acceso al empleo y a las habilidades necesarias para seguir siendo empleables a lo largo de la vida de sus carreras.

Esta estructura nos permite poner a nuestros clientes (clientes, candidatos y asociados) dondequiera que estén, en el centro de todo lo que hacemos. También nos permite seguir siendo ágiles ante los cambios en el mundo del trabajo y responder a los impulsores estructurales del mercado, como la escasez de talento, la centralidad humana, lo digital y la inteligencia artificial, y la transición ecológica.

A nivel nacional, el Grupo Adecco lleva más de 40 años manteniendo el compromiso con el empleo, demostrando nuestra capacidad de adaptación ante los diferentes desafíos cambiantes del mercado laboral. En 2023, generamos oportunidades de empleo para un amplio espectro de la población, empleando a 130.678 personas en nuestro país, de las cuales 42.171 son menores de 25 años y 13.311 mayores de 50 años. Además, hemos reafirmado nuestro compromiso con la diversidad e inclusión al facilitar 5.312 personas empleadas en riesgo de exclusión social y proporcionar apoyo a 27.025 en situaciones de vulnerabilidad, todo ello a través de Fundación Adecco.

En el mismo año, gestionamos 2.617 transiciones de carrera gracias a LHH, demostrando nuestra capacidad para acompañar a las personas en momentos de cambio y ayudarlas a encontrar nuevas oportunidades laborales. A través de las líneas de Permanent Placement de Adecco y LHH Recruitment Solutions, conseguimos 10.230 empleos indefinidos, fortaleciendo así nuestro compromiso con la estabilidad laboral y el desarrollo profesional.

Nuestra inversión en formación y desarrollo profesional sigue siendo sólida, con más de 124.000 formaciones realizadas durante el año y más de 26 millones de euros invertidos (entre todo el grupo incluido Fundación). Además de la capacitación técnica, hemos centrado nuestros esfuerzos en el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados y colaboradores, asegurando que todos tengan las herramientas y conocimientos necesarios para crecer en sus carreras.

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

En el Grupo Adecco, nos comprometemos a operar de manera responsable y sostenible en todas nuestras actividades comerciales. Nuestra empresa se guía por una serie de valores fundamentales que informan nuestras acciones diarias y reflejan nuestro compromiso con la ética, la responsabilidad social y el respeto por las personas y el medio ambiente.

**Nuestra misión es transformar el mundo del trabajo aprovechando el talento humano y la tecnología.** Creemos en identificar y potenciar el potencial de las personas mientras aplicamos la tecnología de manera inteligente para mejorar la eficiencia en la gestión de recursos humanos.

**En nuestra visión del Grupo, aspiramos a ser reconocidos como líderes en soluciones de recursos humanos, construyendo relaciones sólidas y duraderas con nuestros clientes y candidatos.** Nuestro enfoque se centra en ofrecer soluciones personalizadas y de alta calidad que satisfagan las necesidades específicas de cada uno, mientras promovemos la diversidad y la inclusión en todas nuestras interacciones.

En el Grupo Adecco, nuestra identidad se define por **cinco valores fundamentales** que guían cada paso que damos. Creemos en la **pasión**, inyectando energía y entusiasmo en nuestra misión diaria. Nos impulsa un profundo compromiso con nuestro trabajo y nos esforzamos por brindar siempre lo mejor.

La **colaboración** es clave para nosotros. Sabemos que somos más fuertes cuando trabajamos juntos, aprovechando nuestras fortalezas colectivas para superar desafíos y alcanzar objetivos comunes. Cada voz cuenta y cada idea suma para lograr soluciones innovadoras.

Fomentamos la **inclusión**, celebrando las diferencias y fomentando un entorno donde todos se sientan valorados. Creemos que la diversidad de pensamientos y experiencias enriquece nuestro equipo y contribuye a nuestro éxito.

Abrazamos el valor del **coraje**, porque sabemos que para avanzar es necesario tomar decisiones audaces y no temer desafiar el statu quo. Aceptamos los riesgos como parte del proceso de crecimiento y vemos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.

Y finalmente, **ponemos a nuestros clientes en el centro de todo lo que hacemos.** Escuchamos atentamente sus necesidades y nos esforzamos por ofrecer soluciones que realmente les importen. Nuestro éxito está ligado al de nuestros clientes y candidatos, y esta conexión es lo que impulsa nuestra dedicación constante a la excelencia.

Estos valores no son solo palabras, son principios que guían nuestras acciones y decisiones todos los días.

### **Nuestras líneas de negocio**

The Adecco Group está comprometido no solo a proporcionar soluciones efectivas para las necesidades actuales de las empresas, sino también a contribuir al crecimiento sostenible tanto de las organizaciones como de los individuos que las componen. A través de una combinación única de experiencia, innovación y dedicación, nos esforzamos por ser socios estratégicos en el camino hacia el éxito empresarial y personal. Nuestro marco de soluciones está construido en torno a cinco grandes focos:

- **Atracción e identificación del talento:** proporcionamos soluciones para mejorar la atracción del talento en las organizaciones y a evaluar el potencial interno.
- **Flexibilidad y eficiencia en la gestión de plantillas:** ayudamos con la atracción y gestión de los recursos humanos, con la eficiencia de los procesos y dotamos de flexibilidad a las empresas persiguiendo el aumento de la productividad y que dediquen sus esfuerzos a su actividad principal.
- **Desarrollo del talento:** Diseñamos programas para facilitar el desarrollo y retención del talento a través de diferentes soluciones de formación.
- **Reestructuración y transición de carreras:** ayudamos a las empresas a reestructurarse con responsabilidad y eficiencia.
- **Desarrollo tecnológico:** proporcionamos soluciones integrales de talento en el ámbito digital y de ingeniería.

Para ello, hemos desarrollado un modelo de negocio transformados y creados de valor distribuido en tres Unidades de Negocio Globales:

- **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.

Junto con las tres unidades de negocio, el Grupo Adecco cuenta en España con la **Fundación Adecco**, desde donde se 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.

### **Nuestros servicios**

En un mundo empresarial en constante evolución, la capacidad de adaptarse y crecer se convierte en un elemento fundamental para el éxito sostenido de cualquier organización. En este contexto dinámico, las empresas se enfrentan a la necesidad de gestionar eficazmente sus recursos humanos, asegurando al mismo tiempo la flexibilidad necesaria para responder a las demandas del mercado. Es en este escenario donde nuestra empresa se destaca, ofreciendo una amplia gama de servicios 360º especializados en la gestión del talento y el desarrollo profesional.

- **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.

- **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.

- **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.

- **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.

- **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.

## **Nuestras marcas**

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

- **Adecco Staffing**

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

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

### **Delegaciones**

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

### **Adecco Onsite**

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

- **Adecco Outsourcing**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Adecco Outsourcing Servicios Generales***

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

***Integración Sociolaboral InserAdecco***

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

- **Adecco Learning & Consulting**

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

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

- **LHH**

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

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

***LHH – Recruitment Solutions***

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

- **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.

- **Akkodis**

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



## Marco de Sostenibilidad del Grupo Adecco

En el Grupo Adecco, creemos que el sector privado desempeña un papel fundamental para ayudar a reequilibrar nuestro mundo en beneficio de todas las personas. Estamos comprometidas con desempeñar nuestro papel: respetar a nuestros grupos de interés, la sociedad de la que formamos parte y el planeta en el que vivimos, y, en última instancia, crear el trabajo del futuro para todas y todos.

Como empresa, nuestra verdadera razón de ser es el éxito de las personas. Gracias a nuestro negocio principal, buscamos permitir la empleabilidad sostenible para las personas en todo el mundo y ayudar a las organizaciones a optimizar sus plantillas. Aspiramos a influir positivamente en el mundo laboral y predicar con el ejemplo en cómo llevamos a cabo nuestro negocio y abordamos los retos más urgentes de la sociedad. Esto ayuda a generar valor económico para nuestras y nuestros accionistas y grupos de interés, así como un impacto positivo para las economías locales y globales. Debemos esforzarnos constantemente en mejorar para lograr este ambicioso objetivo.

### Nuestros Objetivos de sostenibilidad

Para nosotros, nuestra finalidad se traduce en trabajar hacia cuatro objetivos estratégicos de sostenibilidad que abordan las necesidades laborales de nuestros principales grupos de interés: candidatas y candidatos, trabajadoras y trabajadores, clientas y clientes, proveedoras y proveedores, compañeras y compañeros, inversoras e inversores, instituciones y la sociedad en general. Creemos que los objetivos nunca han sido tan importantes como ahora. Esto nos permite contribuir directamente a la consecución de la Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU, una visión compartida de un futuro mejor, más equitativo y sostenible.

- **Facilitar la empleabilidad y el acceso al trabajo:** Para que la economía y la sociedad prosperen, debemos desbloquear grupos de talento ocultos y aumentar la empleabilidad para que nadie se quede atrás. Nuestra visión engloba un mundo donde todas las personas cuenten con las habilidades adecuadas para obtener o mantener el acceso al mundo laboral y puedan alcanzar su máximo potencial, y donde cada empleo proporcione una remuneración justa y condiciones laborales dignas.
- **Socio fiable para los clientes:** Nuestras clientas y clientes son la clave de nuestro éxito. No solo queremos ser un proveedor, sino también un socio fiable a largo plazo que satisfaga sus necesidades y evalúe sus requisitos continuos de talento. Estamos comprometidos con trabajar codo a codo para brindar servicios y ofertas de productos personalizados, basados en un profundo conocimiento de sus necesidades y retos. Queremos ser el socio predilecto de las personas y empresas a las que servimos, manteniendo un firme compromiso con la conducta empresarial responsable para ayudarles a alcanzar sus propios objetivos relacionados con la sostenibilidad.
- **Empleador de referencia:** Somos tan fuertes como nuestras personas. Necesitamos y queremos sentar las bases como empleador de referencia para el talento tanto actual como futuro. Queremos liderar el mundo laboral y generar valor para todos nuestros grupos de interés. Nuestra ambición es crear un entorno laboral inclusivo, positivo, respetuoso y saludable.
- **Protección social para todas las personas:** Los esquemas adecuados de protección social resultan esenciales para ayudar a las trabajadoras y trabajadores, las empresas y el gobierno a navegar por un mundo en continuo cambio. Creemos que todas las personas empleadas, independientemente de la forma de trabajo, deben encontrar un empleo decente con los mismos parámetros de protección social.



## **Nuestras Prioridades Estratégicas en materia de Sostenibilidad**

Por encima de todo, somos una empresa de personas para personas. Nuestras contribuciones más importantes al desarrollo sostenible son aquellas que podemos promover estratégicamente a través de nuestro negocio principal como empresa líder en soluciones y asesoramiento de talento: permitir la empleabilidad sostenible y permanente de las personas y brindarles acceso a empleos de calidad, y permitir a las organizaciones afrontar sus cambios con el talento que necesitan para alcanzar sus propios objetivos a largo plazo. En una época en la que el mundo del trabajo está experimentando cambios tan significativos, creemos que esto es más importante que nunca.

- **Habilitar y capacitar a los trabajadores**

Imaginamos un mundo en el que todas las personas tengan las habilidades adecuadas para alcanzar su máximo potencial y obtener o mantener el acceso al mundo laboral, independientemente de dónde empezaron, qué les pasó o dónde se encuentran ahora. Como líderes en transformación de la fuerza laboral, brindamos a nuestros clientes los medios para afrontar con éxito sus necesidades cambiantes, mejorando su acceso al talento y a las habilidades. Aprovechando la experiencia de la oferta de servicios de 360° de nuestro Grupo, vamos más allá de proporcionar empleo: creemos en el poder de las habilidades para garantizar un empleo sostenible.

- **Promover la inclusión y la diversidad**

Cuando decimos que estamos comprometidos a hacer que el futuro funcione para todas las personas, nos referimos a todas. Como empresa de personas, ponemos nuestra experiencia y energía en mejorar las posibilidades de todas las personas de ser parte del mundo laboral. Nuestro compromiso es la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan con, a través o para nosotras.

Creemos en el talento, no en las etiquetas, y nos centramos en las habilidades diversas y únicas que aporta nuestra gente. Tenemos tolerancia cero con cualquier discriminación o acoso ilegal contra cualquier persona empleada, asociada o candidata, en cualquier etapa de su trayectoria con nosotras, por motivos de género, orientación sexual/LGBTQIA+/identidad de género o expresiones de género, estado familiar/marital, edad, raza, etnia, herencia, nacionalidad, origen u origen social o económico, religión/credo, opción política, discapacidad (visible o invisible), o cualquier otra característica protegida por las leyes aplicables donde opera el Grupo Adecco. Como uno de los empleadores más grandes del mundo, tenemos la responsabilidad y la oportunidad de marcar una diferencia real en la lucha contra el racismo y tenemos un compromiso inquebrantable de luchar contra la discriminación de cualquier tipo.

- **Atraer, motivar y retener el talento**

Buscamos constantemente formas innovadoras de atraer a las y los mejores profesionales, motivarlos a alcanzar su máximo potencial y proporcionarles oportunidades de crecimiento y desarrollo continuo. Al hacerlo, no solo fortalecemos nuestra propia organización, sino que también contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos, fomentando la igualdad de oportunidades y el progreso individual y colectivo.

- **Impulsar la transformación digital responsable**

Para nosotros, la digitalización es una oportunidad para aumentar el empleo, mejorar la conexión entre personas trabajadoras y ofertas, y reducir las fricciones que impiden a las personas incorporarse al mercado laboral.

- **Reducir nuestro impacto ambiental**

En consonancia con nuestro compromiso con la sostenibilidad, reconocemos la importancia crítica de reducir nuestro impacto ambiental y contribuir positivamente a la conservación del medio ambiente. Nos comprometemos a implementar prácticas empresariales responsables que minimicen nuestra huella ecológica y promuevan la conservación de los recursos naturales para las generaciones futuras.

## Nuestra Estrategia de Sostenibilidad

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

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

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

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



### COMPROMISO SOCIAL

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

#### Trabajando por la plena inclusión

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



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

En 2023 Fundación Adecco invirtió más de 23 millones de euros, orientó laboralmente a un total de 27.025 personas, generando un total de 5.312 empleos para personas en riesgo de exclusión social, de entre los cuales, un total de 2.647 fueron personas con discapacidad, 288 mujeres víctimas de la violencia de género y/o familias monoparentales, 693 mayores de 45 años parados de larga duración y 1.684 empleos para personas con certificado de exclusión social.

Junto con la Fundación, el Grupo Adecco cuenta con un Centro Especial de Empleo, **InserAdecco**, que durante el 2023 consiguió la integración laboral de 21 personas. El objetivo fundamental de InserAdecco es la Integración laboral y social de personas con discapacidad con el fin de que desarrollen su independencia y su autonomía personal y laboral. Para dicho fin, se trabajan diferentes aspectos que doten a sus trabajadores de herramientas y recursos que le permitan desarrollar sus capacidades y habilidades:

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

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

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

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

## **EXCELENCIA OPERACIONAL**

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

### **Generación de empleo**

Durante 2023, el Grupo Adecco se enorgullece de haber generado un significativo número de empleos, contribuyendo así al fortalecimiento de la economía y al bienestar de la sociedad. Estos empleos no solo representan oportunidades laborales para individuos, sino que también reflejan nuestro compromiso continuo con el crecimiento económico y la estabilidad social en las comunidades donde operamos.

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

## Desarrollo de talento

Creemos firmemente que el talento es el motor que impulsa a las personas en su camino hacia el empleo. Por ello, durante el año 2023, el Grupo Adecco ha realizado una inversión significativa en programas de formación y capacitación tanto para nuestro personal interno como para nuestros asociados. Esta inversión ascendió a más de 26 millones de euros, lo que nos permitió llevar a cabo más de 124.000 formaciones en diversas áreas de habilidades y competencias.

Estos programas de formación no solo buscan mejorar las capacidades técnicas y profesionales de nuestros colaboradores, sino también fomentar el desarrollo personal y el crecimiento profesional. Desde cursos especializados en tecnología hasta talleres de habilidades blandas como la comunicación efectiva y el liderazgo, nos esforzamos por ofrecer un abanico amplio de oportunidades de aprendizaje que ayuden a nuestros colaboradores a alcanzar su máximo potencial y a destacarse en el mercado laboral.

El Grupo Adecco también reconoce la importancia de abordar la situación del empleo entre los jóvenes españoles, quienes enfrentan desafíos únicos en la transición de la etapa académica a la laboral. Las tasas de desempleo juvenil en España han sido tradicionalmente más altas que en otros países europeos, lo que subraya la necesidad de iniciativas que faciliten el acceso al mercado laboral para este segmento de la población.

Estamos decididos a apoyar a los jóvenes españoles en su transición hacia el mundo laboral, entendiendo que son el futuro de la sociedad y de la economía. En este contexto, hemos creado la iniciativa "**Trabajando en ti**", un programa diseñado específicamente para ayudar a los jóvenes a adquirir habilidades y conocimientos que los preparen para el empleo. Está centrado en tres áreas clave: formación, orientación y oportunidades laborales.

El programa ya ha tenido un impacto significativo, con 1.780 candidatos participando hasta la fecha y 17 empresas de primer nivel colaborando para brindar oportunidades laborales a estos jóvenes. Además, hemos trabajado con más de 20 universidades y centros de formación profesional para ofrecer orientación y capacitación adicional. El alcance de "Trabajando en ti" se extiende a más de 40 iniciativas, incluyendo talleres, charlas y ferias de empleo, que conectan a los jóvenes con empresas y empleadores potenciales. Nuestro sitio web ha recibido más de 110,000 visitas, y hemos alcanzado más de 60 millones de impresiones en redes sociales, mostrando el interés y la demanda por este tipo de programas.

Entendemos que el éxito de esta iniciativa no solo se mide por el número de jóvenes que encuentran empleo, sino también por el impacto positivo que tiene en su autoestima y en su desarrollo personal. Al brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para triunfar en el mercado laboral, estamos contribuyendo a construir una base sólida para la próxima generación de profesionales en España.

Estamos comprometidos a seguir invirtiendo en la constante generación de empleo de calidad así como en el desarrollo del talento individual como parte integral de nuestro enfoque de excelencia operacional, reconociendo su importancia no solo para el éxito de nuestra empresa, sino también para el bienestar y el progreso de las personas a las que servimos.

## Actualización de Políticas y Protocolos

La mejora constante en la calidad de nuestros procesos y la transparencia en nuestras operaciones son aspectos clave de la excelencia operacional. Por ello, en 2023, hemos llevado a cabo una revisión y actualización de nuestras políticas y protocolos internos para reforzar nuestro compromiso con las mejores prácticas en la industria y asegurar un alto nivel de integridad en todas nuestras relaciones comerciales.

En primer lugar, hemos introducido un nuevo **Código de Conducta para Terceras Partes**, que establece las expectativas claras y los estándares éticos que deben seguir todos los proveedores, subcontratistas y socios comerciales con los que trabajamos. Este código abarca aspectos cruciales como el respeto por los derechos humanos, el cumplimiento de leyes laborales y la transparencia en las prácticas empresariales, entre otros. Nuestro objetivo es garantizar que todos aquellos con quienes hacemos negocios compartan nuestros valores y principios éticos.

Asimismo, hemos lanzado una nueva **Política de Exclusión de Armas Controvertidas**, que prohíbe explícitamente la participación o el apoyo a actividades relacionadas con armas que se consideran controvertidas o ilegales, como armas químicas, biológicas, nucleares o de destrucción masiva. Con esta política, reafirmamos nuestro compromiso con la paz, la seguridad y el respeto por la vida humana, estableciendo límites claros para nuestras actividades comerciales.

Además, estamos trabajando en la implementación de protocolos adicionales para mejorar la seguridad y el bienestar de nuestros empleados y asociados. Estos protocolos incluyen medidas de protección de datos más estrictas, procedimientos de respuesta a emergencias y políticas de igualdad de oportunidades para garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro.

Con estas nuevas políticas y protocolos, reforzamos nuestro compromiso con la excelencia operacional y la responsabilidad empresarial, creando un marco que guía nuestras acciones y decisiones hacia un impacto positivo y sostenible. A través de estas acciones, no solo buscamos mejorar nuestros propios procesos, sino también fomentar una cultura de integridad y responsabilidad en todas nuestras relaciones comerciales.

## Resultados que avalan nuestra forma de trabajar

Un indicador claro de los resultados obtenidos durante la constante búsqueda de excelencia es el nivel de satisfacción, medido a través de encuestas tanto internas como externas. El Net Promoter Score (NPS) es una métrica clave que revela la lealtad y satisfacción de nuestros clientes, demostrando la eficacia de nuestras soluciones y servicios, donde a nivel grupo, obtuvimos una puntuación de 61 (69 en 2022). Asimismo, los resultados de las encuestas de compromiso y bienestar del personal, como las realizadas por Peakon, demuestran el alto nivel de satisfacción de nuestros colaboradores, reflejando un entorno de trabajo positivo y motivador con una puntuación de 52 en compromiso (44 en 2022).

Uno de los indicadores más significativos de nuestro impacto social y compromiso con la inclusión es la obtención del **Sello de Inclusión Social (SIS)**. Este distintivo otorgado por la Administración General del Estado fue creado en julio de 2022 con el fin de reconocer a las entidades y organizaciones que desarrollan acciones destinadas a mejorar la situación de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital (IMV), contribuyendo así a su tránsito desde el riesgo de pobreza y exclusión hacia una participación plena en la sociedad.

La Fundación Adecco fue la primera entidad española en obtener este distintivo, demostrando su liderazgo en la promoción de la inclusión social y el empleo para personas en situación de vulnerabilidad. Posteriormente, el Grupo Adecco fue la primera empresa de recursos humanos en obtener este sello, consolidando nuestra posición como pioneros en el sector y subrayando nuestro compromiso con la equidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión. Esto confirma

que nuestro enfoque trasciende el mero negocio y contribuye a transformar la sociedad, creando un impacto positivo y duradero.

En el marco de nuestro compromiso con la diversidad, la inclusión y el bienestar de todos nuestros empleados y colaboradores, nos complace anunciar que hemos obtenido el sello de **Autism Friendly**. Esta certificación es un reconocimiento a nuestros esfuerzos por crear entornos laborales más accesibles y amigables para las personas con trastorno del espectro autista (TEA).

El sello Autism Friendly refleja nuestro compromiso de adaptar y mejorar nuestras políticas y protocolos para asegurar que cada individuo, independientemente de sus necesidades o características, pueda prosperar en el Grupo Adecco. Hemos llevado a cabo revisiones exhaustivas de nuestras prácticas internas y hemos implementado ajustes para fomentar la inclusión y el apoyo a personas con TEA.

Además, hemos trabajado en colaboración con expertos y organizaciones especializadas para capacitar a nuestro personal y sensibilizarlo sobre el autismo, permitiendo así un entorno de trabajo más comprensivo y receptivo. Con esta iniciativa, buscamos inspirar a otras empresas y organizaciones a seguir nuestro ejemplo y a contribuir a la creación de espacios laborales más inclusivos y acogedores para todos.

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

## **MEDIO AMBIENTE**

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



## Gestión de riesgos no financieros

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

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

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

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

- **Riesgos regulatorios**, derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores, o de cambios en la normativa social, medioambiental o fiscal.
- **Riesgos de entorno económico**, relativos a la exposición de los resultados y el patrimonio de Adecco a variaciones en el entorno económico, político y social.
- **Riesgos de negocio**, establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios 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 de El Grupo Adecco se basa en los siguientes principios:

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

En el año 2023 se identificaron nuevos riesgos desde Grupo. Las áreas impactadas por dichos riesgos implementaron los controles necesarios para su mitigación.

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.

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. Construimos nuestro negocio con el compromiso de comportarnos de manera responsable, sostenible, ética y de conformidad con la ley y las políticas internas. Cada miembro de nuestro equipo, sin excepción, debe asumir y respetar esta responsabilidad y ejercer sus funciones con integridad y debida diligencia.

Todas las empresas del Grupo Adecco cumplen con una serie de Políticas de Grupo establecidas a nivel Corporativo, publicadas en la intranet Global y accesibles por todas las empresas Adecco en el mundo. Igualmente cumplimos con las políticas aprobadas a nivel nacional, que son comunicadas a través de la intranet local del Grupo en España. El Grupo Adecco basa sus políticas en su Código de Conducta, contando igualmente con una Política de Regalos Cortesías donaciones y patrocinios y una política de Prevención de Soborno y Corrupción.

### Integridad y cumplimiento

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

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

En 2023, el Programa de Integrity & Compliance, además de las actividades de mantenimiento del Sistema de Gestión de Compliance, se ha centrado en:

- Las adaptaciones necesarias de nuestros sistemas de información de conductas inapropiadas para asegurar el cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Actualización y elaboración de políticas y procedimientos en materia de investigaciones internas, regalos y cortesías y conflicto de intereses.
- Formación de refuerzo en materia de corrupción & Soborno y Competencia & Antimonopolio.

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



### Nuevo Código de Conducta

El 1 de enero de 2023 entró en vigor nuestro nuevo Código de Conducta corporativo. El código anterior ya había cumplido su propósito y era hora de crear un nuevo para adaptarnos al entorno en el que nos encontramos y a las expectativas de nuestros grupos de interés: sostenibilidad, igualdad o tecnología, entre otros.

Este nuevo Código Ético Representa un gran cambio en nuestra declaración al mundo de quiénes somos, qué haremos y qué no. Tratamos de reflejar que nuestra forma de hacer negocios va más allá del estricto cumplimiento normativo y de la ley. Aporta claridad a nuestros grupos de interés sobre lo que es y no es aceptable y proporciona una guía sobre qué hacer ante un incumplimiento o simplemente la mera sospecha de un comportamiento poco apropiado, para que cualquier persona sepa cómo proceder.

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

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

### III Encuesta de Ethics & Compliance

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

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

En su edición de 2023, Adecco España se encuentra entre los países con puntuación más alta en cuanto a la valoración de nuestros colegas en materia de ética y cumplimiento, manifestándose la importancia de poner a las personas en el centro, su bienestar y su sentimiento de confianza con respecto a la organización.

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

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

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

En 2023 el programa de formación de Compliance online contiene cursos en materia de:

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

## **Tolerancia cero**

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

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

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

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

El Comité de Compliance se reúne de forma periódica para evaluar el grado de cumplimiento de la función interna de cumplimiento normativo, tomar decisiones y reportar al Consejo de Administración el estado del sistema de cumplimiento. En 2023 el Comité de Compliance se ha reunido en dos ocasiones.

## **Canales de denuncia**

En el Grupo Adecco, hemos construido y seguimos fomentando una cultura abierta de respeto y confianza mutuos donde los empleados pueden buscar ayuda, asesoramiento y dialogar. Mantenemos una estructura de denuncia y un marco de investigación de la integridad y cumplimiento para responder adecuadamente a cualquier posible mala conducta o casos de incumplimiento. Por ello, tenemos a disposición de todos nuestros empleados, clientes,



proveedores, trabajadores y partes interesadas un canal ético donde nos pueden hacer llegar información relativa a posibles incumplimientos en los que la Compañía puede verse involucrada. Dicho canal es gestionado por un proveedor externo, y se comunica a la plantilla mediante la formación inicial, así como en el módulo de formación online "Código de Conducta de Adecco" y a través de la intranet corporativa se encuentra la información sobre su uso y responsabilidades. Para las comunicaciones de las personas ajenas a la Compañía, nuestro Canal Ético se encuentra publicado en la web corporativa, de forma que esté disponible para todas las partes interesadas.

2023 ha sido especialmente importante en esta materia, debido a las novedades y obligaciones para las organizaciones establecidas en la Ley 2/2023 de protección al informante. En Grupo Adecco hemos analizado nuestros sistemas de información en materia de denuncias, de los que ya disponíamos antes de las obligaciones establecidas. Se ha mejorado la coordinación de las informaciones que se reciben, así como su gestión a través del procedimiento de investigaciones internas.

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

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

Durante el año 2023 se han recibido a través de los canales distintas informaciones que, en algunos casos, han derivado en apertura de investigación, con sus correspondientes expedientes y aplicación de medidas concretas para cada uno de ellos. En otros casos, después de la clasificación inicial, se han evaluado como incidencias y/o experiencias que se han trasladado a los equipos correspondientes para su resolución o aclaración, dando siempre la mejor de nuestras respuestas a la persona que informa.

No han existido casos en materia de soborno y corrupción.

El importe de las aportaciones/ donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendió en el ejercicio 2023 a 1.135.796 euros (1.187.445 euros en el ejercicio 2022).

## Derechos Humanos

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

Para nosotros, el respeto por los Derechos Humanos va más allá de un principio ético; es una responsabilidad que asumimos con seriedad y rigor. Aseguramos que nuestras operaciones y cadena de suministro estén alineadas con normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estas directrices orientan nuestras políticas y decisiones, permitiéndonos mantener un entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo.

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

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

Además de nuestras políticas internas, como el nuevo Código de Conducta y la actualizada Política de Derechos Humanos de 2023, nos asociamos con organizaciones y clientes para extender nuestro compromiso con los Derechos Humanos a toda nuestra cadena de valor. Realizamos auditorías y evaluaciones para asegurarnos de que nuestros proveedores y socios compartan nuestros valores, buscando continuamente mejorar nuestras prácticas y minimizar cualquier riesgo de complicidad en violaciones de Derechos Humanos.

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

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

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

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

Durante el año 2023 no se han recibido a través de los canales de comunicación establecidos ninguna denuncia de vulneración de los Derechos Humanos.

## Sociedad

### Grupos de Interés

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

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

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

### Acciones de asociación 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 2023 del Grupo Adecco	
ACICAE, CLÚSTER DE AUTOMOCION DE EUSKADI	ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS
ADECA ASO DE EMPRE DE CAMPOLLANO	ASOCIACION PROVINCIAL DE ACTIVIDADES VAR
ADEG	ASSOCIACIO AEI INNOVI
AEDIPE (ASOC.ESPAÑOLA. DIRECC.PERSONAL)	ASSOCIACIO CLÚSTER DE LA INDUSTRIA
AEMETIC	ASSOCIACIO D. EMPRESES DE SERVEIS DE TARR
AEREC	ASSOCOME
AGRUPACIO D INDUSTRIALS DEL BAIX VALLES	CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA
AIME (ASOC.INTERIM. MANAGE.ESPA.)	CAMARA DE OFI.COME. INDU.Y COM.CASTELLON
APPORT	CEOE - CEPYME
ASC. FORO AUTOMOCION CASTILLA Y LEON	CLUB ASTURIANO DE CALIDAD
ASEMPLEO	CLUB FINANCIERO GENOVA
ASOC DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA	CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE
ASOC. ESPAÑOLA DE CONSEJEROS	CONFEDERACION EMPRESARIAL DE OURENSE
ASOCIACIÓN BARCELONA HEALTH HUB	CONFEDERACION EMPRESARIAL TUROLENSE
ASOCIACION CLUB DE RECURSOS HUMANOS	CONFEDERACION EMPRESARIAL VALENCIANA
ASOCIACION DE ARMERIA ESKOLA	CONFEDERACION EMPRESARIOS ZARAGOZA
ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPL	CONFEDERACION VALLISOLETANA EMPRESARIOS
ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE PARQUES Y	F.O.E.
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE MARKETING OPER	FAE BURGOS
ASOCIACION DENTRO DE DIRECCION DE RRHH	FEDERACION EMPRESARIAL BADALONA
ASOCIACION ECONOMICA HISPANO SUIZA	FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA
Asociación Empresarios Henares	FOMENT DEL TREBALL NACIONAL
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION Y DESA	FORO ESPAÑOL DE LABORISTAS (FORELAB)
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION DE PERS	FUNDACIO PRIVADA DELS OFICIS
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS	GRUPO DE INICIATIVAS REGIONALES DE AUTOM
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES	JOSÉ LUIS ANTOLÍN NAVARREDONDA
ASOCIACION GENERAL DE EMPRESARIOS SORIAN	UNION COMERCIAL DE EMPRESARIOS
ASOCIACION INSTITUTO IBEROAMERICANO DE I	UNIVERSIDAD POLITECNICA DE VALENCIA

Adicionalmente el Grupo Adecco ha llevado a cabo durante el ejercicio 2023 diferentes iniciativas sociales entre las que destacarían:

## Voluntariado Corporativo y Acción Social

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

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

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

En el ejercicio 2023, se han realizado 950 participaciones en las que han colaborado 719 voluntarios únicos, alcanzando 2.081 horas en beneficio de 1.321 personas.

### Tipos de Programas:

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

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

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

- 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
- Campaña Navidad San Vicente de Paul
- Donación de sangre Cruz Roja
- Donación de Cestas Solidarias
- Campaña Donación de juguetes Fundación Aladina
- Mercadillo Solidario

**Programas Especiales:** Atendemos diferentes situaciones que se producen a nuestro alrededor en los que creemos que tenemos que ayudar. Un ejemplo de ello, fue el programa Empresas por Ucrania, el Grupo Adecco aportó personal para ofrecer información y orientación sobre la plataforma creada por Fundación CEOE en los diferentes hubs de recepción de personas procedentes de Ucrania localizados en Madrid, Barcelona, Alicante y Málaga.

También destacamos nuestro compromiso con el programa **Win4Youth**, una iniciativa global que combina la actividad deportiva con el apoyo a proyectos sociales para jóvenes en riesgo de exclusión. A través de Win4Youth, nuestros empleados tienen la oportunidad de participar en eventos deportivos y recaudar fondos para programas que ayudan a jóvenes a desarrollar

habilidades y encontrar oportunidades laborales. Este programa refleja nuestro compromiso continuo con la juventud y con la creación de un futuro mejor para las próximas generaciones.

El Grupo Adecco colaboró aportando al proyecto 27.213 horas (27.000 horas en 2022) gracias a los 504 participantes en los 18 eventos deportivos (27 en 2022) y actividades solidarias en las que participamos y a toda la actividad sumada por nuestros/as compañeros/as en nuestra app de W4Y.

## 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.

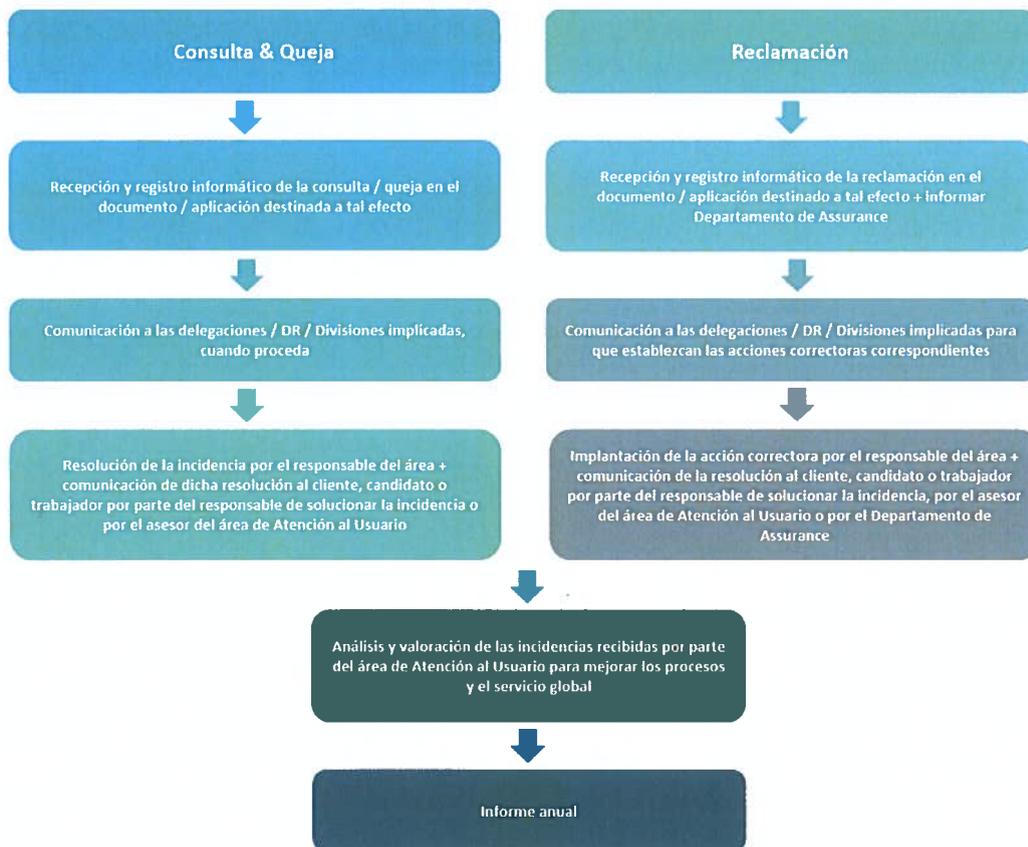
## Clientes y Candidatos

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

La misión de El 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 gestionan a través de cada interlocutor de Adecco que tiene asignado, consiguiendo una experiencia más personalizada y asegurando la resolución de las mismas.

Durante el ejercicio 2023 el número total de reclamaciones gestionadas ha sido de 2 reclamaciones de candidatos; todas ellas solucionadas al cierre del ejercicio.



## Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible

Como miembros activos del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, el Grupo Adecco reafirma su compromiso con los principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Esta adhesión demuestra nuestro compromiso con la promoción de prácticas comerciales éticas y sostenibles en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales.

El camino hacia los 17 **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la 'Agenda 2030' requiere que todos, desde empresas hasta individuos, trabajen juntos para hacer realidad este ambicioso plan. Como pieza clave del mercado laboral, el Grupo Adecco está comprometido a ser un motor de cambio positivo. Creemos que el trabajo es más que un medio para ganarse la vida: es un factor esencial para reducir la desigualdad y fomentar la inclusión. Cuando los lugares de trabajo son inclusivos y equitativos, las personas prosperan, y lo mismo ocurre con las comunidades y la sociedad en general.

Nuestro enfoque en sostenibilidad se basa en el reconocimiento de que el mundo del trabajo puede desempeñar un papel central en la transformación hacia un futuro más justo y sostenible. Nos hemos alineado con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y hemos trabajado para identificar las áreas donde podemos tener el mayor impacto. Esto ha implicado no solo revisar los ODS y sus metas prioritarias, sino también establecer indicadores que reflejen cómo nuestras acciones contribuyen a la Agenda 2030.

Estamos plenamente comprometidos a usar nuestra experiencia y recursos para avanzar hacia estos objetivos. Nos concentramos en aquellos aspectos donde podemos lograr cambios significativos: facilitar el acceso al empleo, fomentar el desarrollo económico y asegurar que el bienestar y la seguridad sean una realidad para todos. Sin embargo, sabemos que estos esfuerzos tienen un efecto dominó, ya que, al abordar un objetivo, también estamos contribuyendo a otros.

El ODS 8, centrado en el Trabajo Decente y el Crecimiento Económico, es fundamental para nosotros. Al fomentar el crecimiento económico inclusivo y garantizar que el trabajo sea digno y accesible para todos, estamos ayudando a crear una economía sostenible que beneficie a las personas y a la sociedad en general. A medida que brindamos más oportunidades laborales, estamos impulsando la equidad y ayudando a las personas a alcanzar su máximo potencial. En 2023, el Grupo Adecco empleó a miles de personas a nivel global, contribuyendo significativamente al mercado laboral. En España, facilitamos la creación de 130.678 empleos, con un especial enfoque en el talento juvenil y senior. A través de nuestra Fundación, hemos ayudado a generar empleo para personas vulnerables, con un total de 5.785 empleos destinados a personas en riesgo de exclusión social o pobreza.

La igualdad de género, que está en el corazón del ODS 5, es otra área de acción clave para nosotros. El Grupo Adecco trabaja para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo y liderazgo que sus pares masculinos. Creemos que un lugar de trabajo igualitario es un lugar donde florecen la innovación y el crecimiento. Todas nuestras empresas cuentan con un Plan de Igualdad, los cuales están disponibles para todos nuestros empleados, detallando las medidas que tomamos para garantizar la equidad. El Grupo Adecco también ha realizado un diagnóstico exhaustivo para obtener una visión realista de la igualdad de género dentro de la empresa. Esta evaluación nos ha permitido ajustar nuestras estrategias para mejorar la equidad. Además, nuestro enfoque #TalentoSinEtiquetas refleja nuestra creencia de que todas las personas son iguales, pero cada persona es única, y que la diversidad e inclusión son esenciales para el éxito empresarial y el crecimiento sostenible.

En cuanto a la educación de calidad (ODS 4), estamos comprometidos a garantizar que las personas tengan acceso a las habilidades y la formación necesarias para el empleo y el emprendimiento. Nuestro enfoque en esta área no solo ayuda a las personas a obtener trabajos dignos, sino que también eleva su calidad de vida y crea una sociedad más equitativa. Nuestro programa "CEO for One Month" atrajo en 2023 a 4.170 jóvenes candidatos en España, con un



impacto significativo en la población juvenil. Este programa generó millones de interacciones en nuestras redes sociales, mostrando la importancia de invertir en talento joven. El Grupo Adecco también invirtió más de 26 millones de euros en formación, brindando más de 124.000 acciones formativas. Nuestros acuerdos con universidades y centros de Formación Profesional demuestran nuestro compromiso con la educación continua, con más de 20 convenios firmados con universidades e instituciones de FP.

Reconocemos que la sostenibilidad también incluye el respeto por el medio ambiente (ODS 13 y ODS 12). Por eso, hemos tomado medidas para reducir residuos y promover prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de suministro. La política medioambiental del Grupo Adecco está diseñada para minimizar el impacto de nuestras operaciones, incluyendo el impacto indirecto causado por nuestros proveedores. Nuestra obtención del certificado ISO 14001 es una clara evidencia de nuestro compromiso con la mejora continua en materia medioambiental y prevención de la contaminación.

Con este modelo de actuación priorizamos nuestros recursos y esfuerzos en aquellos ODS donde la repercusión de nuestras acciones nos permite maximizar el impacto en la consecución de los objetivos, pero no significa que limitemos nuestro rango de acción tan sólo a estos ODS. Ya sea directa o indirectamente, el empleo y la empleabilidad juegan un papel crucial en la realización de cada ODS

El cambio hacia un modelo productivo más sostenible tendrá un gran impacto sobre el mercado laboral. Las empresas no solo tenemos la responsabilidad de esforzarnos por lograr la Agenda 2030, sino que también nos conviene, como agentes de cambio del mercado laboral, garantizar la protección del planeta y de las personas.

## 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**

	2023				2022			
	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	12.024	5.252	563	17.839	11.382	5.064	581	17.027
Mujeres	9.171	6.918	1.553	17.642	8.005	6.855	1.545	16.405
<b>Total</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>	<b>19.387</b>	<b>11.919</b>	<b>2.126</b>	<b>33.432</b>

- **Distribución por edades**

	2023				2022			
	Número de contratos a final del ejercicio				Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
< 30 años	9.035	4.331	396	13.762	7.911	4.015	589	12.515
30 - 50 años	10.406	5.949	1.493	17.848	9.934	6.042	1.364	17.340
> 50 años	1.754	1.890	227	3.871	1.542	1.862	173	3.577
<b>Total</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>	<b>19.387</b>	<b>11.919</b>	<b>2.126</b>	<b>33.432</b>

- **Distribución por categorías**

	2023				2022			
	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)	3.003	3.753	611	7.367	3.474	4.139	653	8.266
Jefes y mandos intermedios	483	178	317	978	476	231	279	1.033
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	4.214	1.096	989	6.299	4.676	962	990	6.628
Directores de departamento	12	48	166	226	14	62	180	209
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	13.483	7.095	33	20.611	10.747	6.525	24	17.296
<b>Total</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>	<b>19.387</b>	<b>11.919</b>	<b>2.126</b>	<b>33.432</b>

- **Distribución por tipos de contrato**

	2023				2022			
	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	21	8.184	1.963	10.168	41	7.843	2.034	9.918
No Indefinidos	21.174	3.986	153	25.313	19.346	4.076	92	23.514
<b>Total</b>	<b>21.195</b>	<b>12.170</b>	<b>2.116</b>	<b>35.481</b>	<b>19.387</b>	<b>11.919</b>	<b>2.126</b>	<b>33.432</b>

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

Respecto al personal de estructura, el índice de flexibilidad es del 3% en el ejercicio 2023 (18% en el ejercicio 2022), siendo el 97% de contratos de tipo indefinido.

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

	2023			2022		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	539	17	556	469	101	570
Mujeres	1.453	49	1.502	1.239	279	1.518
<b>Total</b>	<b>1.992</b>	<b>66</b>	<b>2.058</b>	<b>1.708</b>	<b>380</b>	<b>2.088</b>

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

	2023			2022		
	Indefinidos	No Indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	323	33	356	267	192	459
30 - 50 años	1.441	28	1.469	1.228	183	1.411
> 50 años	228	5	233	213	5	218
<b>Total</b>	<b>1.992</b>	<b>66</b>	<b>2.058</b>	<b>1.708</b>	<b>380</b>	<b>2.088</b>

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

	2023			2022		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombres	544	12	556	558	12	570
Mujeres	1.270	232	1.502	1.291	227	1.518
<b>Total</b>	<b>1.814</b>	<b>244</b>	<b>2.058</b>	<b>1.849</b>	<b>239</b>	<b>2.088</b>

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

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

	2023			2022		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30 años	343	13	356	450	9	459
30 - 50 años	1.256	214	1.469	1.198	213	1.411
> 50 años	215	17	233	201	17	218
<b>Total</b>	<b>1.814</b>	<b>244</b>	<b>2.058</b>	<b>1.849</b>	<b>239</b>	<b>2.088</b>

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

	2023			2022		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Técnicos cualificados (Administración)	499	85	584	533	90	623
Jefes y mandos intermedios	283	21	304	277	24	301
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	855	124	979	887	118	1.005
Directores de departamento	156	8	164	134	1	135
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	21	6	28	18	6	24
<b>Total</b>	<b>1.814</b>	<b>244</b>	<b>2.058</b>	<b>1.849</b>	<b>239</b>	<b>2.088</b>

### Información relativa a despidos

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

*Distribuido por sexo:*

	2023	2022
	Número de despidos	Número de despidos
Hombres	52	21
Mujeres	68	52
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>73</b>

*Distribuido por edad:*

	2023	2022
	Número de despidos	Número de despidos
< 30 años	25	10
30 - 50 años	79	49
> 50 años	16	14
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>73</b>

*Distribuido por categoría profesional:*

	2023	2022
	Número de despidos	Número de despidos
Técnicos cualificados (Administración)	23	22
Jefes y mandos intermedios	19	11
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	68	34
Directores de departamento	6	6
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	4	-
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>73</b>

### Niveles salariales del personal de estructura

*Remuneración media por edad:*

	2023	2022
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	24.220	22.666
30 - 50 años	36.890	34.865
> 50 años	63.719	64.386

Remuneración media por categoría profesional:

	2023	2022
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
Técnicos cualificados (Administración)	36.780	35.710
Jefes y mandos intermedios	58.092	57.887
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	37.326	35.313
Directores de departamento	119.588	129.364
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	40.114	28.629

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2023

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

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%

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

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

Creemos firmemente que nuestro principal activo son las personas, y la participación en igualdad de condiciones nos permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad. Además, evitar situaciones de discriminación, implica trabajar en un entorno laboral más saludable, que permite el desarrollo profesional pleno de todas las personas trabajadoras sin distinciones por razón de edad, género u otros. Por todo ello, el Grupo Adecco pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades, mediante la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad. A 31 de diciembre de 2023 todas las empresas del Grupo Adecco cuentan con un Plan de Igualdad:

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

En vigor durante todo el año 2023 contamos con dos Planes de Igualdad acordados, uno específico para Adecco TT S.A. ETT y otro para el resto de las empresas que componen el Grupo Adecco. Adicionalmente, existe un protocolo anti-acoso, que 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 2023 es del 73% (mismo porcentaje en el ejercicio 2022), es decir, una representación mayoritaria consecuencia posiblemente de la propia actividad de la empresa y de la sobrerrepresentación de la mujer en la misma.

	2023					2022				
	Personal de Estructura					Personal de Estructura				
	Hombre		Mujer		Total	Hombre		Mujer		Total
	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados
Técnicos cualificados (Administración)	125	21%	458	79%	583	138	22%	485	78%	623
Jefes y mandos intermedios	112	36%	197	64%	309	114	38%	187	62%	301
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	231	24%	745	76%	976	240	24%	765	76%	1.005
Directores y jefes de departamento/	86	52%	79	48%	165	78	57%	58	43%	136
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	1	5%	23	95%	24	1	4%	23	96%	24
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>27%</b>	<b>1.502</b>	<b>73%</b>	<b>2.058</b>	<b>570</b>	<b>27%</b>	<b>1.518</b>	<b>73%</b>	<b>2.088</b>

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

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

### Discapacidad

El número de empleados discapacitados de personal de estructura es de 18 personas en el ejercicio 2023 (14 personas en el ejercicio 2022).

### Organización del trabajo

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

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

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

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

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

Otra medida ya implementada en años anteriores es el teletrabajo, modalidad que permite el desempeño de las funciones en el domicilio, contando con el material técnico necesario para ello y estando comunicado exactamente igual que si estuviesen en la

oficina a través de los medios habituales (teléfono, correo electrónico y mensajería instantánea).

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

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

Al igual que para otras prácticas del Grupo Adecco la dificultad radica en la existencia de más de 200 centros de trabajo distintos con circunstancias y equipos distintos y sobre los que cada 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:

	2023			2022		
	Horas laborales			Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	640	2.582	3.222	1.206	7.306	8.512
Incapacidad Temporal	11.009	103.332	114.341	14.804	95.254	110.058
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>11.649</b>	<b>105.914</b>	<b>117.563</b>	<b>16.010</b>	<b>102.560</b>	<b>118.570</b>

### Formación

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

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas a personal de estructura durante los ejercicios 2023 y 2022:

	2023			2022		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Técnicos cualificados (Administración)	25.218	932	704	34.045	992	638
Jefes y mandos intermedios	9.805	342	427	10.532	318	355
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	25.632	1.024	741	34.432	1.100	554
Directores y jefes de departamento	3.636	198	175	5.913	176	169
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	655	29	43	606	20	44
<b>Total</b>	<b>64.946</b>	<b>2.396</b>	<b>1.080</b>	<b>85.527</b>	<b>2.524</b>	<b>797</b>

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

**Información por tipo de contrato**

*Distribuido por género:*

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>513.935</b>	<b>514.030</b>	<b>10.340</b>	<b>23.904</b>	<b>34.244</b>

*Distribuido por edad:*

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>513.935</b>	<b>514.030</b>	<b>10.340</b>	<b>23.904</b>	<b>34.244</b>

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

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>513.935</b>	<b>514.030</b>	<b>10.340</b>	<b>23.904</b>	<b>34.244</b>

### Información por tipo de jornada

Distribuido por género:

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>395.996</b>	<b>118.034</b>	<b>514.030</b>	<b>17.248</b>	<b>16.996</b>	<b>34.244</b>

*Distribuido por edad:*

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>395.996</b>	<b>118.034</b>	<b>514.030</b>	<b>17.248</b>	<b>16.996</b>	<b>34.244</b>

*Distribuido por categoría:*

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>395.996</b>	<b>118.034</b>	<b>514.030</b>	<b>17.248</b>	<b>16.996</b>	<b>34.244</b>

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

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

## Información relativa a despidos

Distribuido por género:

	2023			2022		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	1.053	337	1.390	1.217	292	1.509
Mujer	450	313	763	542	215	757
<b>Total despidos</b>	<b>1.503</b>	<b>650</b>	<b>2.153</b>	<b>1.759</b>	<b>507</b>	<b>2.266</b>

Distribuido por edad:

	2023			2022		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	689	210	899	795	133	928
30 - 50 años	693	353	1046	859	304	1.163
> 50 años	121	87	208	105	70	175
<b>Total despidos</b>	<b>1.503</b>	<b>650</b>	<b>2.153</b>	<b>1.759</b>	<b>507</b>	<b>2.266</b>

Distribuido por categoría:

	2023			2022		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	201	202	403	207	155	362
Jefes y mandos intermedios	6	48	54	11	35	46
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	386	71	457	558	96	654
Directores y jefes de departamento	0	4	4	1	1	2
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	910	325	1.235	982	220	1.202
<b>Total</b>	<b>1.503</b>	<b>650</b>	<b>2.153</b>	<b>1.759</b>	<b>507</b>	<b>2.266</b>

## Niveles salariales

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2023:

	2023					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	17.771	17.521	1,4%	23.646	20.456	15,6%
Jefes y mandos intermedios	27.632	26.084	5,9%	21.079	23.561	-10,5%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.986	18.532	2,5%	18.058	25.422	-29,%
Directores y jefes de departamento	23.431	23.742	-1,3%	16.996	17.249	-1,5%
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	17.636	17.713	-0,4%	17.914	17.901	0,1%
<b>Total</b>	<b>18.347</b>	<b>17.985</b>	<b>2,0%</b>	<b>19.155</b>	<b>19.084</b>	<b>0,4%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>19.459</b>	<b>19.122</b>	<b>1,7%</b>	<b>17.209</b>	<b>16.896</b>	<b>1,8%</b>

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

*Remuneración media por edad:*

	2023		2022	
	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	17.536	20.590	18.757	18.348
30 - 50 años	18.736	17.570	19.699	17.839
> 50 años	18.438	18.507	19.482	17.123

*Remuneración media por categoría profesional:*

	2023		2022	
	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)	17.605	21.219	17.743	18.841
Jefes y mandos intermedios	26.833	22.470	24.525	21.909
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.882	20.159	18.635	15.139
Directores y jefes de departamento	23.562	17.121	22.412	17.160
Subalternos (Asistentes y auxiliares)	17.667	17.906	16.399	15.189

## Discapacidad

*Ejercicio 2023:*

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

*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
<b>Total</b>	<b>743</b>	<b>230</b>	<b>973</b>	<b>357</b>	<b>233</b>	<b>590</b>

## Absentismo

*Ejercicio 2023:*

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

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	<b>416.468</b>	124.463	121.840	246.303
Incapacidad Temporal	384.198	276.856	<b>661.054</b>	481.254	611.501	1.092.755
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>653.504</b>	<b>424.018</b>	<b>1.077.522</b>	<b>605.717</b>	<b>733.342</b>	<b>1.339.058</b>

**Formación**

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

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas al personal puesto a disposición y en servicio al cliente durante los ejercicios 2023 y 2022:

Ejercicio 2023:

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

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
<b>Total</b>	<b>82.730</b>	<b>6.558</b>	<b>621</b>	<b>28.868</b>	<b>2.583</b>	<b>497</b>

## Salud y Seguridad

Para el Grupo Adecco velar por la Salud y la Seguridad laboral de todos los trabajadores en todos sus ámbitos de actividad es una responsabilidad prioritaria. Por este motivo, el Grupo Adecco constituyó un Servicio de Prevención Mancomunado asumiendo las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y 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 y 2023:

	2023	2022
Número de reconocimientos médicos	36.641	33.240
Número de simulacros de emergencia	4	3
Reuniones Comité Seguridad y Salud	36	29
Horas formación PRL	228.052	276.165
Accidentes de trabajo con baja	3.105	3.192
Accidentes in itinere	261	280
Enfermedades Profesionales	53	54
Fallecimientos	2	2
Índice de incidencia (*)	81,48	95,54

	2023						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	1.874	611	360	259	0	1	1.986	601	357	248	0	
Accidentes in itinere con baja	136	77	19	18	3	8	126	94	27	31	1	
Accidentes sin baja	1.074	393	179	183	6	13	1.126	418	226	190	2	
Enfermedad Profesional con baja	15	3	14	10	-	-	15	4	7	1	0	
Enfermedad Profesional sin baja	4	5	2	0	-	-	9	6	12	0	0	
Tasa de frecuencia (**)	62,75		35,65		0,22		65,50		40,25		0,5	
Tasa de gravedad (***)	0,55		0,74		0,01		0,55		0,75		0,0	

(\*) 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 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 69 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. Durante el ejercicio 2023 el número de delegaciones incorporadas fue de 14 localizaciones nuevas.



## Gestión ambiental

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

### Políticas y resultados

- **Política Ambiental:**

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

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

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

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

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

El Grupo Adecco, consciente de la importancia 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**
- Aunque el impacto ambiental de la actividad del Grupo Adecco no es significativo, la empresa sigue comprometiéndose a la mejora continua y la prevención de la contaminación. El compromiso ambiental se evalúa periódicamente mediante auditorías ISO 14001.

- **Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

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

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

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 2023**	Cantidad 2022	Evolución 2023-2022
Consumo de papel trabajos administrativos (***)	19.186,89 Kg	6.243,7 Kg	207%
Consumo de tóner trabajos administrativos	220,73 Kg	326 Kg	-32%
Consumo de electricidad de las oficinas (*)	2.009.438 kWh	2.683.857 kWh	-25%
Combustible: Diesel flota	509.714,611	560.652,71	-9%
Combustible: Gasolina Flota	554.472,221	428.948,61	29%
Consumo de km de vuelo	3.914.211,11 km	-	-

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

(\*\*) Consumo de líneas de negocio incluidas en EINF.

(\*\*\*) Hemos actualizado nuestro criterio sobre el consumo de papel, ampliando el alcance para incluir una mayor variedad de productos que contienen papel. Esta decisión responde a nuestro compromiso de seguir mejorando y reducir aún más nuestro impacto ambiental. En algunos aspectos, ya habíamos alcanzado los máximos de reducción posibles bajo el criterio anterior, por lo que ampliar nuestro enfoque nos permite avanzar en nuestros objetivos de sostenibilidad.

- **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 2023-2022
Residuo Papel	25.483,50 Kg	-4,66%
Residuo Tóner	205,73 Kg	-36,89%

- **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.

	2023*	2022**	Evolución 2023-2022
	Emisiones de gases de efecto invernadero***		
<b>Total emisiones Alcance 1</b>	2,628.72 t/CO2	2,605.80 t/CO2	0,9%
<b>Total emisiones Alcance 2</b>	840.66 t/CO2	774.80 t/CO2	8,5%
<b>Total emisiones Alcance 3</b>	38,582.87 t/CO2	38,089.60 t/CO2	1,3%
<b>Total</b>	42,052.25 t/CO2	41,470.19 t/CO2	1,4%

(\*) Datos TAG España incluidos Akkodis y Fundación

(\*\*) Datos TAG según nuevo criterio de cálculo

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

- **Protección de la biodiversidad**

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

## Información Fiscal

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

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

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

Los principales resultados económicos de los ejercicios 2023 y 2022 son los siguientes:

	2023	2022
Concepto	Euros	Euros
Resultado antes de impuestos del ejercicio	17.579.479	8.619.048
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	4.877.225	5.188.175
Resultado después de impuestos del ejercicio	12.702.254	3.430.873
Impuestos sobre beneficios pagados	9.604.954	9.982.663
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.135.796	1.187.445
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas	2.551.104	2.197.663

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

			Materialidad	Estándares GRI relacionados	Razón de la omisión/ Fórmula de cálculo	Referencia a la página donde se informa
<b>Ámbitos Generales</b>						
<b>-Ámbitos Generales</b>	<b>Modelo de negocio</b>	<b>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</b>	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 10 Introducción Páginas 3 y 4
	General	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	Material	1 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		Introducción Páginas 3 y 4
	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



		<p>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.</p>	Material			<p>Gestión de riesgos no financieros</p> <p>Páginas 18 y 19</p>
<b>I. Cuestiones medioambientales</b>						
Cuestiones medioambientales	Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible 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 48
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material			Gestión ambiental Páginas 46 a 48
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental Páginas 46 a 48
		Aplicación del principio de precaución	Material	2-23 Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental- Mención al principio de precaución Página 46
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental- Provisiones y garantías para riesgos ambientales Página 47
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación luminica)	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 48
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 47	



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

						Página 48
		<i>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</i>	<i>No material</i>	<i>304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías</i>		<i>Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 48</i>
<b>II. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>						
<i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i>	<i>Empleo</i>	<i>Número total y distribución de empleados por sexo</i>	<i>Material</i>	<i>2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal</i>		<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 31</i>
		<i>Número total y distribución de empleados por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 31</i>
		<i>Número total y distribución de empleados por país</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 31</i>
		<i>Número total y distribución de empleados por categoría profesional</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 31</i>
		<i>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 31</i>
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32 y 38</i>
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 32 y 38</i>
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional<sup>4</sup></i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 39</i>
		<i>Promedio anual de contratos temporales por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 38</i>



					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 38
		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 33 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 32 y 39
		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 32 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 40
		Número de despidos por sexo	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		Número de despidos por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 y 41
		Número de despidos por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 33 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 34 y 41-42



		<b>Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)</b>	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 34 y 41-42
		<b>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</b>	Material		El cargo de Consejero no es retribuido.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 34
		<b>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)</b>	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 34
		<b>Implantación de políticas de desconexión laboral</b>	Material		Se está trabajando de cara a 2024 en la implantación de la política ya diseñada en dicho ejercicio.	
		<b>Empleados con discapacidad</b>	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad Páginas 36-37 y 42
Organización del trabajo		<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	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	El dato de número de accidentes de 2023 es un dato provisional a fecha de este informe	Recursos Humanos- Salud y seguridad Página 44
		<b>Número de horas de absentismo</b>	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.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Absentismo Páginas 37 y 42-43
		<b>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</b>	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 29-30
Salud y seguridad		<b>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</b>	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 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de		Recursos Humanos- Salud y seguridad Página 44



			<i>enfermedades relacionadas con su actividad</i>		
	<i>Número de accidentes de trabajo por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 44</i>
	<i>Tasa de frecuencia por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de frecuencia por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 44</i>
	<i>Tasa de gravedad por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de gravedad por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 44</i>
	<i>Enfermedades profesionales por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 44</i>
<i>Relaciones sociales</i>	<i>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</i>	<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 Página 45</i>
	<i>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</i>	<i>Material</i>	<i>2-30 Acuerdos de negociación colectiva</i>		<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales Página 45</i>
	<i>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</i>	<i>Material</i>	<i>403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos</i>		<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales Páginas 45</i>
<i>Formación</i>	<i>Políticas implementadas en el campo de la formación</i>	<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 Páginas 37 y 43</i>
	<i>Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</i>	<i>Material</i>	<i>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</i>		<i>Recursos Humanos- Formación Páginas 37 y 43</i>
	<i>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 45</i>
<i>Igualdad</i>	<i>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</i>	<i>Material</i>	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>		<i>Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Páginas 35 y 36</i>
	<i>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</i>	<i>Material</i>	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>		<i>Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Páginas 35 y 36</i>

	<i>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>	<i>Material</i>			<i>Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible</i> <i>Páginas 29-30</i>
	<i>Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</i>	<i>Material</i>	<i>406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</i>	<i>No ha habido casos de discriminación</i>	<i>Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible</i> <i>Páginas 29-30</i>
<b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>					
<i>Información sobre el respeto de los derechos humanos</i>	<i>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</i>	<i>Material</i>	<i>2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta</i> <i>02-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</i> <i>410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos</i> <i>2-27 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos</i> <i>2-27 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</i> <i>2-27 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos</i>		<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 22-23</i>  <i>Sociedad</i> <i>Páginas 23-27</i>
	<i>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 22-23</i>  <i>Sociedad</i> <i>Páginas 23-27</i>
	<i>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</i>	<i>Material</i>	<i>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</i> <i>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</i> <i>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i>		<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 22-23</i>  <i>Sociedad</i> <i>Páginas 23-27</i>
	<i>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva</i>	<i>Material</i>	<i>407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</i> <i>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</i> <i>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i>		<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 22-23</i>  <i>Sociedad</i> <i>Páginas 23-27</i>
	<i>Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 22-23</i> <i>Sociedad</i> <i>Páginas 23-27</i>
	<i>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</i>	<i>Material</i>			<i>Derechos Humanos</i> <i>Páginas 22- 23</i> <i>Sociedad</i>



					Páginas 23-27
		<b>Abolición efectiva del trabajo infantil</b>	Material		Derechos Humanos Páginas 22- 23 Sociedad Páginas 23-27
<b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>					
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		<b>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</b>	Material	2-23 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 19-20
		<b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</b>	Material	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 19-20
		<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b>	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 22 y 48
<b>V. Información sobre la sociedad</b>					
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</b>	Material	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Modelo de negocio del Grupo Adecco – misión y señas de identidad. Sociedad / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 6-7 y 25
		<b>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</b>	Material	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales	No existen operaciones con impacto negativo
		<b>Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</b>	Material	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Sociedad – Relación con Grupos de interés / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 23-25
		<b>Acciones de asociación o patrocinio</b>	Material	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados  2-28 Afiliación a asociaciones	Sociedad – Relación con Grupos de Interés Páginas 23 y 24
	Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</b>	Material	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	Sociedad- Proveedores Página 27
		<b>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</b>			Sociedad- Proveedores Página 27



		<b>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</b>	<b>Material</b>	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	
<b>Consumidores</b>		<b>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</b>	<b>Material</b>	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	
		<b>Sistemas de reclamación</b>	<b>Material</b>	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 28
		<b>Quejas recibidas y resolución de las mismas</b>	<b>Material</b>			Sociedad- Clientes Página 26
<b>Información fiscal</b>		<b>Beneficios obtenidos país por país</b>	<b>Material</b>	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información Fiscal Página 48
		<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	<b>Material</b>			Información Fiscal Página 48
		<b>Subvenciones públicas recibidas</b>	<b>Material</b>	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Información Fiscal Página 48

