

Estado de Información de No Financiera

Mensaje del Presidente y del Director General

Si durante esta última década hemos asistido a una constante transformación, los continuos cambios de los dos últimos años se han caracterizado por modificaciones sustanciales que han impactado en el mundo del empleo. Durante el año 2021 hemos experimentado múltiples cambios en nuestra forma de trabajar, así como en nuestra forma de afrontar la vida. Algunos de estos cambios se deben directamente a los efectos del continuo impacto de la Covid-19, mientras que otros se han generado por el alcance de mega tendencias que estamos viviendo en todo el mundo.

En este contexto, en el Grupo Adecco hemos continuado adaptando nuestra forma de trabajar siempre con la mirada puesta en aportar valor a todas las personas con las que nos relacionamos, analizando siempre la evolución del mercado laboral, las tendencias en la gestión de recursos humanos y tratando de actuar con resiliencia para que nuestra compañía continúe siendo un pilar fundamental para el mercado laboral y para las comunidades en las que operamos.

En el Grupo Adecco nuestro propósito es diseñar el futuro del empleo para que todas las personas participen activamente en él, aportando talento y valor a la sociedad mediante su trabajo. Es un propósito complejo, lleno de retos sociales y laborales que queremos fortalecer mediante la visión que nos aporta la sostenibilidad, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con el compromiso y la sensibilidad de nuestro equipo y la dirección del Grupo Adecco en España.

En este sentido tenemos que destacar que el Grupo Adecco en España ha generado un total de 124.399 empleos durante 2021, siendo un 28,2% de ellos para jóvenes menores de 25 años y un 16% para mayores de 45 años, dos de los grupos sociales que más nos necesitan en estos momentos.

Por un lado, los jóvenes a los que, además de formación, en muchos casos les estamos dando su primera oportunidad laboral y, por otro, el talento sénior, fuerza laboral cada vez más presente en nuestro mercado de trabajo y al que tenemos que prestar cada vez más atención por su experiencia, valores, compromiso, responsabilidad y a los que, a través del *reskilling*, *upskilling* y *crosskilling*, conseguimos ajustar y orientar sus competencias a las necesidades y exigencias del mercado laboral.

En este compromiso con los grupos sociales más vulnerables de nuestra sociedad tenemos que destacar el trabajo de nuestra Fundación. Durante el año 2021 la Fundación Adecco generó un total de 7.267 empleos, atendiendo así a personas con discapacidad, a mujeres víctimas de violencia de género, familias monoparentales, a mayores de 45 años parados de larga duración y a otras personas en situación de riesgo de exclusión social.

Todo cuanto hacemos se lo debemos a nuestro equipo, personas y profesionales que aportan su talento con compromiso y dedicación cada día para convertir al Grupo Adecco en una empresa con gran impacto y transformación en la gestión de Recursos Humanos. En estos dos años se han sabido adaptar de manera extraordinaria al difícil contexto, aportar soluciones a través de comunidades en las que se ha intercambiado conocimiento y soluciones a grandes retos y dilemas corporativos, apoyando los cambios de metodologías de trabajo colaborativas que han supuesto importantes transformaciones, han sabido inspirar a clientes y otros grupos de interés y han apostado por la diversidad, equidad e inclusión a través de nuestra visión #TalentoSinEtiquetas para crear una empresa cada vez más inclusiva y orientada a las personas con las que trabajamos y nos relacionamos.

La principal consecuencia es la generación de confianza en aquellas personas que trabajan con el Grupo Adecco, alcanzando grandes niveles de NPS (Net Promote Score) con el que medimos el grado de satisfacción de nuestros stakeholders. Gracias por elegirnos.

Una mención especial supone el hecho de que a final de año se aprobase el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es decir, la nueva reforma laboral.

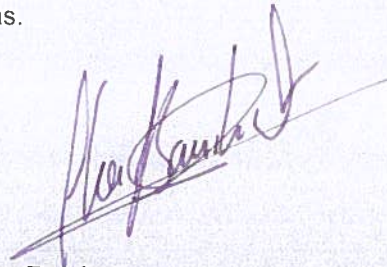
El espíritu de la norma está alineado con los compromisos con la Unión Europea recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de reducción de las elevadas tasas de temporalidad y desempleo de nuestro país. Una reforma laboral a la que nuestros equipos, clientes y personal asociado se han sabido adaptar rápidamente para seguir llevando a cabo nuestro propósito: hacer posible, a través del empleo, el futuro para todas las personas.

Sigamos avanzando en esta misión, sin dejar a nadie atrás.



Enrique Sánchez

Presidente de Adecco Iberia



Iker Barricat

Director General de Adecco Iberia



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).

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 al siguiente detalle, indicando también la actividad de cada sociedad:

Sociedad	Actividad
Adecco Iberia, S.A.U.	Empresa holding del Grupo
Adecco TT, S.A.U. Empresa de Trabajo Temporal	Trabajo Temporal
Atlas Servicios Empresariales, S.A.U.	Servicios de Outsourcing y Selección de empleo
Preventium, Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U.	Servicios de Outsourcing y Formación
Adecco Formación, S.A.U.	Servicios de Formación
Inseradecco Servicios Especiales, S.A.U.	Servicios de RR.HH.
Adecco Outsourcing, S.A.U.	Servicios de Outsourcing
Modis Tech Consulting, S.A.U. (Antes Adia Intergrupp, S.A.U.)	Servicios de RR.HH.
Lee Hecht Harrison, S.L.	Servicios de consultoría de RR.HH.

Respecto al ejercicio 2020 no se ha producido ningún cambio en el grupo de sociedades que componen el Grupo Adecco España.

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

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

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

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

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

Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco

La matriz de materialidad del Grupo Adecco se ha basado en los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo durante el ejercicio 2018. Este análisis se ha visto actualizado en los últimos ejercicios. Durante 2021 hemos realizado un proceso de actualización, que ha consistido en revisar nuestras prioridades en una matriz de materialidad donde se reflejan los asuntos relevantes, que son en los que el Grupo Adecco se concentra para desarrollar e implantar su estrategia sostenible. Debido a que la matriz refleja asuntos significativos incluidos en la estrategia a largo plazo del Grupo Adecco ha habido pocos cambios materiales respecto al ejercicio anterior. La única modificación afecta a las tres variables relacionadas con el medio ambiente, ya que dentro de la estrategia de sostenibilidad del Grupo se ha incluido el cuidado del medio ambiente como una prioridad. Esta inclusión se debe a la mayor importancia relativa externa recogida por el Grupo a través de los diferentes canales de comunicación con los agentes externos.

Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

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

Revisión y análisis de normas guías y estándares

En esta fase se han tenido en cuenta:

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

Valoración interna

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

Elaboración de la matriz de materialidad

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

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

Información sobre cuestiones medioambientales

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

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

Información sobre el respeto de los derechos humanos

- Respeto a la declaración universal de los derechos humanos.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

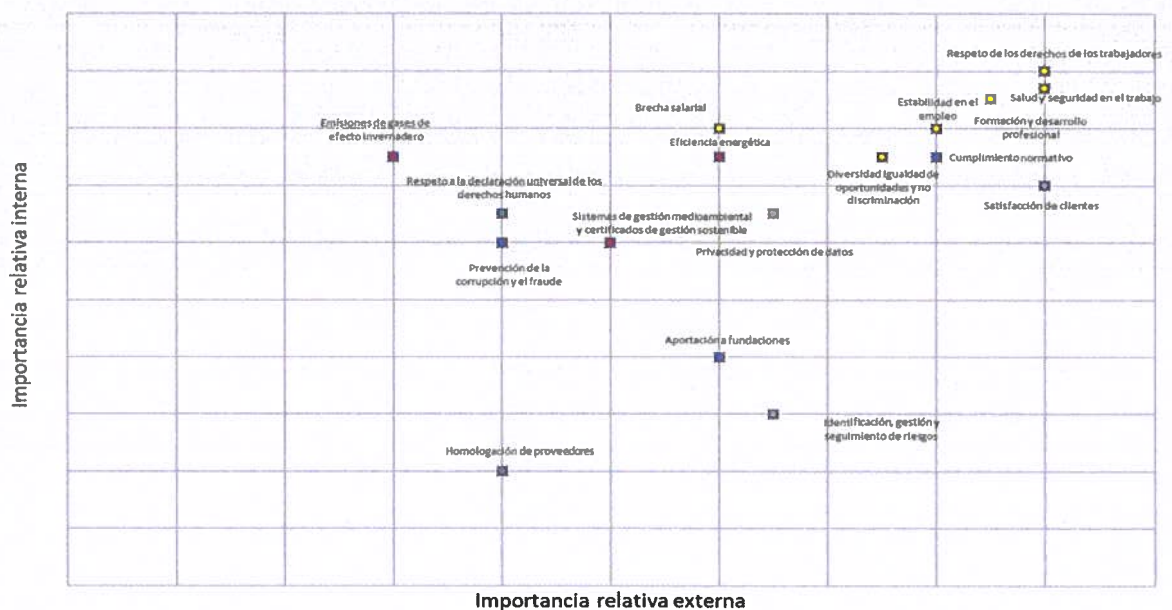
Prevención de la corrupción y el fraude

- Cumplimiento normativo.
- Aportación a fundaciones.

Información sobre la sociedad

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

MATRIZ DE MATERIALIDADES



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.

Modelo de negocio del Grupo Adecco

The Adecco Group es la empresa líder mundial en soluciones de Recursos Humanos. Con más de 32.000 personas en plantilla y alrededor de 4.389 delegaciones en 60 países, ofreciendo una amplia variedad de servicios: trabajo temporal, selección, formación, outsourcing o consultoría.

Los principales mercados de The Adecco Group son Francia, Norteamérica, Reino Unido, Irlanda, Japón, Alemania, Austria, Italia, Benelux, Países Nórdicos, España, Portugal, Australia, Nueva Zelanda y Suiza.

Trabajamos para ser la compañía más innovadora, capaz de ofrecer una experiencia única a personas y empresas a través de la gestión del mejor talento y la innovación permanente. Para conseguirlo, en España llevamos 39 años en el mercado laboral realizando una labor social fundamental para el desarrollo y bienestar de la sociedad a través del empleo.

Mencionar que el Grupo Adecco se ha posicionado entre las principales empresas españolas generadoras de empleo.

A pesar del difícil año que hemos atravesado en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las cuales, 35.144 personas eran menores de 25 años.

Asimismo, hemos formado a casi 70.000 personas, invirtiendo más de 8 millones de euros al año en formación de profesionales y hemos concedido 306 becas formativas para personas con discapacidad a través de la Fundación Adecco.

Con el objetivo de generar un mercado laboral que ofrezca las mismas oportunidades a las personas y valore la diversidad, el Grupo Adecco cuenta con la Fundación Adecco, que trabaja para ayudar a encontrar empleo a personas en riesgo de exclusión y, al mismo tiempo, desarrollar estrategias de Diversidad Corporativa e Inclusión Sociolaboral, para construir entornos inclusivos. Durante el 2021, la Fundación Adecco ha generado 7.267 empleos para personas en riesgo de exclusión social, concretamente para personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y mayores de 45 años desempleados de larga duración. Además, desde la Fundación hemos orientado a 27.227 personas en riesgo de exclusión y/o pobreza.

Misión, visión y valores

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

Las principales señas de identidad del Grupo Adecco son las siguientes:

1. **Modelo de Crecimiento.** Un modelo en el que hemos combinado el crecimiento orgánico a través de las 254 delegaciones localizadas en 138 ubicaciones físicas abarcando todo el territorio nacional complementada con algunas fusiones o compras estratégicas.

En primer lugar, la que nos vio nacer, Adecco nace de la fusión en 1996 de 2 grandes empresas, Ecco y Adia. Convirtiéndonos desde ese momento en líder mundial de prestación de servicios de RRHH. En 1999 se adquiere una empresa americana, Olsten, con una representación pequeña en España. En 2005 se efectúa la adquisición más notable en España con la compra de HumanGroup. Esta empresa española además de operar en la actividad de trabajo temporal a través de la Marca Alta Gestión, nos permitió posicionarnos de forma estratégica en la primera posición en el negocio de outsourcing respecto a las empresas de nuestro segmento.

2. Estrategia de Negocio. El Grupo Adecco se asienta sobre 2 grandes ejes:

- **Especialización** por sectores de actividad y perfiles profesionales para adaptarnos completamente a las necesidades y objetivos de nuestros clientes y candidatos.
- **Diversificación.** Somos la empresa líder en soluciones de Recursos Humanos, ofreciendo a nuestros clientes una amplia gama de servicios. Como consecuencia de ello, casi la mitad del resultado de explotación del Grupo Adecco proviene de actividades diferentes al trabajo temporal.

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

- **Notoriedad.** Desde un primer momento hemos querido vincular la marca Adecco con el deporte, al ser éste, un vector de comunicación muy potente con la sociedad, y también al considerar que en el mundo del deporte existen unos valores determinados que son idénticos a los valores de Adecco (espíritu de equipo, pasión, responsabilidad, espíritu emprendedor...), valores que se viven cada día en el mundo del deporte, y que son los valores de Adecco y de su gente, lo que en definitiva, pensamos que nos hace diferentes.
- **Reconocimiento.** Con respecto a los atributos por los que queremos ser reconocidos, tienen que ver con transmitir y ser distinguidos por aquello que somos, expertos en el mercado de trabajo. Prueba de ello son los premios que Actividad Empresarial nos otorgó como "Mejores Ideas del Año", por un lado al proyecto del Grupo Adecco "Movilización por el Empleo" y, por otro, a nuestro programa de voluntariado de emergencia Estamos en Contacto, de la Fundación Adecco. Ambas iniciativas nacidas durante el confinamiento provocado por la Covid-19.
- **Reputación.** El objetivo del Grupo Adecco es posicionar nuestra marca como una marca sostenible a lo largo del tiempo, percibida como útil no sólo para nuestros clientes, sino deseable y admirada para el conjunto de los diferentes grupos de interés. Desde este punto de vista, ya por nuestra propia actividad, aportamos una contribución social importante, en aquello a lo que la sociedad preocupa en mayor medida, el empleo y la empleabilidad.

4. Estrategia Digital. El Grupo Adecco apuesta decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación y mejora continua para nuestros candidatos, empresas clientes y colegas:

- Mejorando siempre el "User Experience"; digitalizamos nuestros procesos de recruitment habilitando de forma integrada funcionalidades como Search & Match, Videoentrevista, pruebas online, CV Parsing para los candidatos desde la App & Portal o vía Career Assistant – nuestro Chatbot para interactuar con todas las personas candidatas.
- Generando mayor valor añadido en el área relacional con empresas clientes a través de nuestro nuevo Portal de Clientes y nuestra apuesta por Digital Sales.

Estas inversiones hacen al Grupo Adecco más competitivo permitiendo generar un mayor valor añadido, pero, donde el factor humano y el talento de nuestra gente es absolutamente esencial y diferencial para conseguirlo.

5. **El foco en nuestra gente.** En el Grupo Adecco pensamos que la diferencia siempre la marcan las personas. Ser líderes en el sector de Recursos Humanos significa trabajar cada día en construir una empresa en la que estén los mejores profesionales, el mejor talento, y en la que verdaderamente ese talento quiera estar con nosotros. Sólo es posible alcanzar el liderazgo a través de las personas. Algunas de las áreas en las que estamos trabajando intensamente y que son más valoradas por nuestros colaboradores están en el ámbito de:

- Planes de desarrollo a medida.
- Mejoras en la conciliación.
- Políticas efectivas de Reconocimiento.
- Liderazgo
- Nuevas formas de trabajo
- Plan de carrera
- Formación y aprendizaje
- Promoción interna
- Flexibilidad y conciliación
- Diversidad, equidad e inclusión

Nuestros principales valores son los siguientes:

- **Espíritu de equipo**

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

- **Orientación al cliente**

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

- **Responsabilidad**

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

- **Espíritu emprendedor**

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

- **Pasión**

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

Líneas de Negocio

En España, el Grupo Adecco desarrolla las siguientes actividades:

1. Trabajo Temporal

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

Adecco Staffing cuenta con más de 180 delegaciones localizadas en 106 ubicaciones físicas estratégicamente repartidas por los puntos clave de toda nuestra geografía y más de 500 personas especializadas en consultoría de Recursos Humanos, que, junto con la aplicación de técnicas de reclutamiento innovadoras, permite a contratar al mejor personal temporal en el menor tiempo posible para conseguir los objetivos marcados por nuestros clientes.

Y todo ello lo hacemos a través de:

1. Una solución especializada por sector y perfil profesional, hablando el mismo lenguaje que nuestro cliente, con un equipo formado en las especificidades del sector y con una aproximación especializada a los candidatos.
Como exponente de esa especialización podemos destacar a **Preventium**, con 4 delegaciones expertas en reclutamiento, selección, formación y contratación de profesionales ligados al sector salud.

2. Una solución de Servicio avanzada y a medida para empresas con un elevado volumen de temporalidad (canal Onsite), a través de consultores especializados, ubicados en instalaciones del cliente.

El canal Onsite se sustenta no sólo en la dedicación exclusiva de consultores expertos de Adecco ubicados en las instalaciones del cliente, sino también por una componente metodológica y de herramientas, que facilite la máxima cualificación de los procesos de colaboración con Cliente y Colaborador, y el fomento de la eficiencia en el coste total percibido por el cliente en la gestión de su temporalidad.

La Solución se desarrolla con una clara vocación de "inmersión", no sólo por la ubicación junto al cliente, sino también por la mayor profundidad que podemos alcanzar en la vinculación con su estrategia y prioridades, participando de forma más precisa en cada etapa del Ciclo de Vida del Colaborador con el cliente, impulsando así su productividad con el consiguiente impacto en la del Cliente a través de la optimización de procesos y eficiencia en la gestión de los Recursos Humanos,

2. Outsourcing

Adecco Outsourcing es la línea de negocio especializada, desde hace más de 20 años, en la externalización de procesos, en los que el factor humano cobra una especial relevancia. El Grupo Adecco cuenta con las siguientes divisiones especializadas:

1. **Eurocen - Procesos Industriales:** división especializada en la gestión y optimización de procesos auxiliares al área de producción y procesos de logística in house.
2. **Eurovendex - Venta:** división especializada en Outsourcing Comercial y field marketing, siendo su principal objetivo el incremento de ventas y mejoras en el ROI de nuestros clientes.
3. **Adecco Talent BPO - Business Process Outsourcing:** división especializada en 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.

4. **Servicios Generales:** división especializada en la externalización de Servicios Transversales como Work Place Management y Servicios Sectoriales como Ocio, Cultura y Eventos y Servicios Auxiliares a la Educación.
5. **Preventium - S.P.A. y Asistencial:** división especializada en el Servicio de Prevención Ajeno, experto en soluciones de gestión del absentismo, actividades preventivas y asistenciales
6. **Modis - IT/ Engineering:** división especializada en ofrecer servicios de alto rendimiento en los sectores de IT, Engineering, Life Science, Salud y Prevención de Riesgos Laborales, une la experiencia local con un alcance global sin precedentes y ofrecemos soluciones end to end desde consultoría, Interim Management, Outsourcing y Project Services.

3. Reclutamiento y Selección

A través de **Adecco Staffing** el Grupo Adecco pone a disposición de sus clientes, el proceso de selección y evaluación más eficaz del mercado, a través de una metodología innovadora y exclusiva. Lo llevamos a cabo, a través de nuestra experiencia en la atracción de talento, seleccionando las fuentes de reclutamiento más eficaces, trabajando en el employer branding de nuestros clientes y utilizando las redes sociales y las herramientas tecnológicas para lograr los mejores resultados.

Nuestro equipo de consultores a nivel nacional está dedicado en exclusiva a procesos de selección permanentes, son especialistas en perfiles, mercados y sectores.

La metodología de evaluación garantiza los mejores resultados, ya que se basa en el conocimiento de los candidatos a través de competencias, aptitudes, personalidad, conocimientos, etc.

Nuestro compromiso con clientes y candidatos asegura la máxima adecuación al puesto, llevando a cabo el seguimiento de las incorporaciones, asegurando la mejor experiencia por ambas partes.

La gama de soluciones que ofrece **Adecco Staffing** a nuestros clientes son las siguientes:

- **Selección** hasta perfiles intermedios.
- **RPO: Adecco Staffing** se encarga de la externalización del diseño y de la gestión de forma parcial o total, de la función de reclutamiento de nuestros clientes (desde la gestión curricular hasta la acogida de las nuevas incorporaciones), asumiendo la responsabilidad sobre los resultados.
- **Assessment:** metodología de selección o evaluación, para analizar las habilidades o competencias de los candidatos. Combinamos la realización de entrevistas personales o grupales, para la observación de competencias, conductas y aptitudes, junto con nuestro sistema de evaluación, que permite administrar, crear y gestionar las necesidades de nuestros clientes.

A través de la Consultora internacional **Spring** el Grupo Adecco está especializado en la búsqueda y selección de ejecutivos, mandos medios y directivos. Su misión es encontrar el talento que mejor se adapta a cada organización con consultores expertos y especializados en perfiles y sectores de Banca y Seguros, Finanzas, Ingeniería, Recursos Humanos, Informática, Legal, Logística, Retail, Ventas y Marketing, Telecomunicaciones...

La gama de soluciones que ofrece **Spring** a nuestros clientes son las siguientes:

- **Selección** mandos medios y perfiles profesionales.
- **Executive Search:** a través de Executive Search trabajamos de forma especializada posiciones exclusivamente de Alta Dirección, por medio del equipo de headhunters más experimentados de nuestra firma.

- **RPO:** Spring se encarga de la externalización del diseño y de la gestión de forma parcial o total, de la función de reclutamiento de nuestros clientes (desde la gestión curricular hasta la acogida de las nuevas incorporaciones), asumiendo la responsabilidad sobre los resultados.
- **Assessment:** metodología de selección o evaluación, para analizar las habilidades o competencias de los candidatos. Combinamos la realización de entrevistas personales o grupales, para la observación de competencias, conductas y aptitudes, junto con nuestro sistema de evaluación, que permite administrar, crear y gestionar las necesidades de nuestros clientes.
- **International Search:** Spring pone a disposición de sus empresas cliente el servicio de Internacional Search como solución a sus necesidades en la búsqueda de los mejores candidatos, localizados en España, para trasladarse al extranjero.

Y desde el ejercicio 2020, a través de la firma internacional de Executive Search y Top Management **Badenoch + Clark**, el Grupo Adecco está especializado en la búsqueda, selección y assessment de perfiles estratégicos, ejecutivos y directivos. Ofrece soluciones de alto valor ad-hoc a las necesidades de cada organización, grandes multinacionales, pymes y start-ups. El principal objetivo de B+C es identificar y poner en contacto a los mejores profesionales y líderes del futuro gracias a nuestra red de expertos en consultoría y nuestra presencia en 12 países.

4. Formación y consultoría

Adecco Learning & Consulting, con más de 20 años de experiencia en el sector de la formación, ha conseguido ser la primera consultora en España en número de clientes, alcanzando un amplio conocimiento de sectores y colectivos.

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.

5. Outplacement

Lee Hecht Harrison es la empresa del Grupo Adecco, líder a nivel nacional en Desarrollo del Talento y Transición de Carreras Profesionales (Outplacement). Somos expertos gestionando de forma efectiva los procesos de "Workforce Transformation", ayudando a las organizaciones y a sus equipos a transformarse, anticiparse, liderar y adaptarse a los cambios, consiguiendo mejorar la gestión de carreras profesionales, tanto dentro como fuera de las organizaciones, para lograr mejores resultados y una mejor alternativa profesional.

Somos líderes en identificación y desarrollo de talento. Contamos con una amplia experiencia, así como con los recursos y la metodología innovadora que nos permite potenciar el talento y la iniciativa de las personas y los equipos. Ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones trabajando en cuatro áreas principales:

- Transición de Carreras.
- Desarrollo del Liderazgo.
- Compromiso y retención.
- Gestión del Cambio.

Estrategia de sostenibilidad de The Adecco Group a nivel global

En 2021, en The Adecco Group hemos adoptado un enfoque de conducta empresarial responsable y sostenible como parte de nuestra estrategia Future@Work. Para nosotros, la sostenibilidad no es un esfuerzo aislado o algo que se sitúa al margen de la empresa. Es y debe ser una parte integral de nuestra forma de hacer negocios.

Sólo podemos tener éxito como organización si somos conscientes del amplio impacto de nuestra actividad e integramos sistemáticamente los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todo lo que hacemos, en toda nuestra cadena de valores. En última instancia, esto ayudará a generar valor económico para nuestros accionistas y stakeholders (grupos de interés), y un impacto positivo para las economías globales y locales.

Para no perder el enfoque, hemos traducido nuestro propósito en objetivos estratégicos que abordan las necesidades de sostenibilidad relacionadas con el trabajo de nuestros principales grupos de interés. Como empresa de recursos humanos, nos centramos especialmente en todos los retos y oportunidades relacionados con el empleo sostenible.

Reconociendo la necesidad e importancia de mantener un enfoque centrado en el ser humano, en 2021 hemos querido elevar nuestro compromiso con la protección del clima añadiéndolo a nuestras 5 prioridades generales:

1. Capacitar y habilitar a los trabajadores

Trabajar estrechamente con nuestros clientes y otros socios para ayudar a dirigir los mejores talentos a sus empresas y ayudarles en la capacitación de habilidades a medida que avanzan en sus carreras, prestando especial atención a las poblaciones más desatendidas por el mercado laboral, como los jóvenes y el talento sénior.

2. Atraer, comprometer y retener el talento

Crear el entorno propicio para que nuestra gente prospere y desarrolle todo su potencial, anticipando y atendiendo sus necesidades, reconociendo y recompensando su compromiso y ofreciéndoles una trayectoria profesional satisfactoria.

3. Promover la diversidad y la inclusión

Utilizar nuestra experiencia y energía para mejorar las posibilidades de todas las personas de formar parte del mundo laboral. Promover una cultura de trabajo accesible, positiva, respetuosa, inclusiva y saludable, unida hacia un propósito común.

4. Impulsar la transformación digital responsable

Aprovechar el potencial de la transformación digital para contribuir al crecimiento del empleo, mejorar la adecuación y reducir las fricciones que impiden a las personas incorporarse al mercado laboral. Al mismo tiempo, tratar la seguridad y la privacidad de los datos que se nos confían como una prioridad absoluta.

5. Cuidado del medio ambiente.

Ayudamos a cuidar y salvaguardar el planeta para las generaciones futuras.

Estas 5 prioridades las transformamos en objetivos específicos, que nos guían en nuestras actuaciones, siendo los siguientes:

• Empleabilidad y acceso al mercado laboral

A medida que la economía y la sociedad prosperan, necesitamos identificar talento potencial y aumentar la empleabilidad de todas las personas, para que nadie se quede atrás. Nuestra visión es un mundo en el que todas las personas tengan las habilidades adecuadas para obtener o mantener el acceso al mundo laboral y puedan alcanzar su máximo potencial, y donde cada trabajo ofrezca una remuneración justa y condiciones de trabajo decentes. Por lo tanto, buscamos aprovechar el conocimiento del grupo y de

nuestros grupos de interés para activar y desarrollar el potencial humano para que el futuro del trabajo sea accesible y abierto a todos y todas.

- **Socio estratégico para los clientes**

Nuestros clientes son la clave de nuestro éxito. No solo queremos ser un proveedor, sino un socio de confianza a largo plazo que satisfaga sus necesidades actuales y que tenga en cuenta las necesidades de talento para un futuro próximo. Estamos comprometidos a trabajar mano a mano con nuestros clientes para brindar un servicio personalizado basado en un profundo conocimiento de las necesidades y desafíos de nuestros clientes. Queremos ser el socio elegido, firme en nuestro compromiso con una conducta empresarial responsable, ayudando así a nuestros clientes a cumplir sus propios objetivos relacionados con la sostenibilidad.

- **Employer branding**

Somos tan fuertes como lo es nuestra gente. Para liderar el mundo del trabajo y crear valor para todos nuestros grupos de interés, necesitamos y queremos establecer el estándar como empleador a nivel mundial para nuestro talento actual y futuro. Nuestra ambición es crear un ambiente de trabajo inclusivo, positivo, respetuoso y saludable. Queremos que todas las personas que trabajen con el Grupo Adecco, a través o para nosotros, participen y se sientan valoradas, inspiradas y capacitadas para prosperar, unidas por nuestro propósito de hacer que el futuro funcione para todas las personas.

- **Protección social**

Los esquemas adecuados de protección social son vitales para ayudar a los profesionales, las empresas y el gobierno a navegar en un mundo que cambia rápidamente. Creemos que todas y todos los profesionales deben encontrar trabajo decente y con los mismos parámetros de protección social. Queremos ampliar las oportunidades y hacer crecer la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

- **Protección del medio ambiente.**

Proteger el planeta para las futuras generaciones.

Nuestro nivel de impacto:

- **Aspectos ESG**

Incorporación de cuestiones medioambientales sociales y de gobernanza en todas nuestras operaciones, soluciones y cadena de valores.

- **Medición y transparencia**

Medir y comunicar de forma transparente y holística nuestra contribución al valor de nuestros grupos de interés.

- **Fortalecer aspectos ESG y gobernanza**

Utilizar nuestra experiencia y herramientas corporativas para mejorar la empleabilidad de todas las personas. Promover una cultura corporativa basada en la accesibilidad, el optimismo, el respeto, la inclusión y la salud compartiendo una misión común.

Estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco España

El año 2021 ha estado marcado por la COVID-19 y por sus consecuencias tanto a nivel social como laboral y su impacto, en la vida de las personas, no puede ser menospreciado. Por ello, el Grupo Adecco ha seguido trabajando para crear, a través del empleo, una sociedad más próspera, talentosa, inclusiva y un planeta más saludable para las generaciones futuras.

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

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

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

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



El futuro del empleo: Favorecer que todas las personas accedan al empleo en igualdad de condiciones, reduciendo las desigualdades y las barreras sociales existentes, aportando formación, orientación laboral y poniendo en contacto a los profesionales con empleos de calidad. Queremos promover la diversidad, el pleno empleo y el trabajo decente.

El Grupo Adecco España en 2021 ha generado un total de 124.399 empleos, facilitando la contratación de 35.144 jóvenes, 15.121 personas con edades comprendidas entre los 46 y los 55 años, y 4.795 personas mayores de 55 años. También, a través de la Fundación Adecco, se ha orientado a más de 27.227 personas que se encontraban en riesgo de exclusión social y se ha generado 7.267 empleos para los más vulnerables de nuestra sociedad, con una inversión de más de 16 millones de euros destinados al proyecto social de la Fundación Adecco.

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

Rango edad	Ejercicio			
	2018	2019	2020	2021
<25	37.393	38.037	29.380	35.144
26-35	43.389	42.122	36.066	41.106
36-45	31.550	30.482	24.415	28.233
46-55	15.259	15.262	12.531	15.121
>55	4.441	4.654	3.598	4.795
Total	132.029	130.554	105.990	124.399

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

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

Competitividad del talento: La escasez de talento es el resultado del rápido progreso tecnológico y el envejecimiento de la fuerza laboral en España. En el Grupo Adecco contribuimos con la competitividad del talento mediante programas de investigación e innovación del mercado laboral, programas para orientar y formar a los más vulnerables y mediante nuestra actividad de formación, reestructuración y transformación de los recursos humanos.

Para llevar a cabo este cometido, desarrollamos una serie de acciones de formación y capacitación que nos ayuden a ser más competitivos. Para ello, contamos con diferentes plataformas y programas formativos tanto para la plantilla interna (Universidad Adecco, becas o Goodhabitz) como para los trabajadores asociados y candidatos y candidatas (Campus Adecco, Goodhabitz).

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

Gestión de riesgos no financieros

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

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realiza por parte de la matriz de Grupo Adecco a nivel transversal para todos los países del Grupo para cada uno de los procesos de la compañía. Es competencia del Comité de Cumplimiento de Adecco España -asistido por los departamentos de Cumplimiento, Risk Management y Assurance- aprobar las políticas de control y gestión de riesgos locales, revisar controles y seguimiento de planes de acción, supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos, revisarlos periódicamente (al menos anualmente) y presentar los resultados.

Los factores de riesgo a los que está sometido 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 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 2021 no hubo cambios significativos con respecto a años anteriores por lo que respecta a los riesgos identificados.

Asimismo, el resultado de la revisión de controles se reportó a la Alta Dirección del Grupo Adecco España 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

El Grupo Adecco basa sus políticas en su código Ético, contando igualmente con una Política Regalos Cortesías donaciones y patrocinios y una política de Prevención de Soborno y Corrupción.

Proporcionamos formación presencial iniciando a todas nuestras nuevas incorporaciones a las políticas de Grupo, los principios de nuestro código ético y nuestro sistema de controles en los primeros meses de su incorporación. Incluyendo formación sobre Compliance adaptada a los riesgos y controles identificados para nuestro negocio a disposición de todos los empleados de Adecco España en nuestra plataforma de formación, la Universidad Adecco. Además, se requiere de cada empleado que realice módulos de formación online, los cuales se van actualizando y adaptando al entorno, los cuales incluían en 2021 los siguientes cursos:

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

Además, tenemos a disposición de todos nuestros empleados, clientes, proveedores, trabajadores y partes interesadas un canal de denuncias/ whistleblower mediante proveedor externo abierto a toda persona que quiera realizar una denuncia a la empresa en relación con situaciones de fraude o mala conducta. Dicho canal es comunicado a la plantilla mediante la formación inicial, así como en el módulo de formación online "Código de Conducta de Adecco" colgado en la intranet de la empresa y con vínculo a ella desde la página web de Adecco, tanto a nivel nacional como internacional.

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

- Gestión de las denuncias referidas al departamento de Compliance del Grupo Adecco España una vez registradas y categorizadas a nivel internacional.
- Apertura del dossier.
- Investigación.
- Entrevistas y documentación en caso de ser relevante.
- Actualización y seguimiento del caso.
- Revisión desde Corporativo y cierre del caso en caso de finalización del proceso.

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

El importe de las aportaciones/ donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendió en el ejercicio 2021 a 1.154.444 euros (1.098.715 euros en el ejercicio 2020).

Derechos Humanos

La pandemia ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los profesionales en esta crisis. Creemos que nuestros servicios aportan muchos beneficios positivos, especialmente en el ámbito de la empleabilidad y el acceso al trabajo y, por tanto, a los medios de subsistencia.

Nuestra visión es la de un mundo en el que todas las personas tengan las capacidades adecuadas para acceder, o mantener, el acceso al mundo del trabajo y puedan alcanzar todo su potencial, y en el que cada puesto de trabajo ofrezca una remuneración justa y condiciones de trabajo dignas.

Esto se refleja también en nuestra continua defensa de un nuevo contrato social para garantizar que las estructuras de organización del mercado laboral de trabajo se adapten a las realidades sobre el terreno y que todas las formas de trabajo sean seguras y sostenibles.

Nuestra filosofía de hacer lo correcto tiene su base en nuestro propósito como empresa, en nuestro código de conducta, nuestros valores fundamentales y nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Además, para poder liderar con integridad y cumplimiento y para que nuestros grupos de interés confíen en nosotros, nuestro objetivo es comportarnos de manera ética en todo lo que hacemos. De esta forma creamos una cultura que permita y fomente la toma de decisiones y prácticas comerciales que consideren no solo lo que es legal, sino también lo que es una conducta con integridad y que demuestre que nuestra rentabilidad y crecimiento se consiguen tanto de forma sostenible como de acuerdo con nuestros valores.

Y para ello, empezamos por el respeto a los Derechos Humanos y Laborales.

En el Grupo Adecco todos los días damos una oportunidad de trabajo a cientos de miles de personas e impactamos directa e indirectamente en la vida de muchas más. Por eso, garantizar el respeto a los Derechos Humanos, y en particular de los derechos laborales, dentro de nuestra esfera de influencia, a lo largo de nuestra cadena de valor y donde sea que hagamos negocios es, y debe ser, una parte fundamental de nuestra forma de operar.

En el Grupo Adecco adoptamos algunas de las normas internacionales principales en este campo, como la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También estamos comprometidos con los estándares internacionales generales y específicos del sector, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Código de Conducta de la Confederación Mundial del Empleo y el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas.

Como empresa de asesoramiento y soluciones de talento, nos centramos especialmente en el derecho al trabajo, las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y los derechos asociados, la igualdad y no discriminación, la salud física y mental y el derecho a la privacidad. Tenemos un enfoque tolerancia cero con respecto al trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso y en régimen de servidumbre, la esclavitud moderna y la trata de personas en todas nuestras operaciones, negocios y relaciones.

Trabajamos constantemente para fortalecer nuestras prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos en todas nuestras operaciones para garantizar que no somos parte de esas actividades, dónde se lleven a cabo.

Somos defensores apasionados de la cooperación en el mercado laboral entre todas las partes interesadas y una voz fuerte que pide una protección social holística para todos los trabajadores. Y respetamos el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. El diálogo social no es solo un derecho laboral en sí mismo, sino también una forma efectiva de salvaguardar los derechos humanos y laborales per se. Es por eso por lo que seguimos totalmente comprometidos con el diálogo social: participamos en el diálogo social sectorial para trabajadores de agencias en numerosos países y somos socios en el Diálogo Social Sectorial Europeo para el Trabajo de Agencia. Una de las formas en que interactuamos con nuestros colegas es a través del Comité

de Empresa Europeo (AEWC) del Grupo Adecco, que permite un diálogo social significativo entre la gerencia del Grupo Adecco y los empleados europeos a través de representantes elegidos de los empleados.

Estamos comprometidos a fortalecer continuamente nuestras prácticas y comprometernos con las partes interesadas en temas relevantes para garantizar un progreso continuo.

Para identificar las lagunas y seguir reforzando nuestro enfoque, en 2020 comenzamos a identificar los riesgos en materia de derechos humanos y los controles correspondientes en toda nuestra organización, como parte de una iniciativa más amplia de cumplimiento de la legislación laboral.

En el Grupo Adecco en España, tenemos numerosos compromisos, políticas y procedimientos que traducen estos estándares en nuestro negocio diario. Esto incluye, por ejemplo, nuestro Código de conducta, Directrices de Derechos Humanos y laborales, nuestro Código de conducta de proveedores, Política de protección de datos o nuestros principios para el uso ético de la IA. Además, los Derechos Humanos forman parte integral de nuestros marcos de gestión de riesgos, integridad y cumplimiento y auditoría.

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

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

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

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

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

Sociedad

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)	Estudio GPTW, Programa Embajadores, 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, Programa Embajadores, 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.

Con cada uno de ellos se trabaja para poder satisfacer sus necesidades, gestionar sus expectativas y avanzar hacia las mejores soluciones del mercado en materia de RRHH. Hablamos de transparencia, cumplimiento legal, cooperación, mejorar la situación laboral de los trabajadores, colaboración en cuanto a proyectos de ley, velar por las condiciones de trabajo adecuadas que permitan un buen desarrollo social, obtener un feedback constante de nuestra actividad, cumplimiento de contratos, crecimiento del negocio, eficiencia y feedback en los procesos de selección entre otros.

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:

Nombre	Ámbito
Red Española del Pacto Mundial	Nacional
ASEMPLEO	Nacional
CEOE – CEPYME	Nacional
APD	Nacional
AEDIPE	Nacional
Club Financiero Génova	Nacional
Asociación Club de Recursos Humanos	Nacional
Asociación de Centros Especiales de Empleo	Nacional
Asociación Española de Directivos	Nacional
Foro Español de Laboristas (FORELAB)	Nacional

El Grupo Adecco ha realizado durante el año 2021 acciones de asociación o patrocinio, ejemplo de las mismas han sido las colaboraciones con partners estratégicos, vinculados a la estrategia de reputación corporativa, Thought Leadership o marketing de la compañía, consolidando su liderazgo y notoriedad como consultora de Recursos Humanos.

Adicionalmente el Grupo Adecco ha llevado a cabo durante el ejercicio 2021 diferentes iniciativas sociales entre las que destacarían:

- **Win4Youth**

A través del programa Win4Youth, unimos a nuestros clientes, empleados y candidatos a medida que recorren kilómetros y minutos para nuestros socios beneficiarios de este programa. De esta manera mejoramos la calidad de vida, educación y las perspectivas de empleo de niños jóvenes en riesgo de exclusión a través de la promoción del deporte y el fomento de un estilo de vida saludable de sus empleados.

Win4Youth tiene ya una trayectoria de 11 años de historia. Es la iniciativa solidaria internacional del Grupo Adecco, surgida en 2010, al participar en Win4Youth, nuestros empleados también mejoran su propia salud y bienestar, reforzando los valores del Grupo, aunando vida saludable y compromiso social:

- Facilitamos todos nuestros colegas y clientes puedan vivir y formar parte del espíritu Win4Youth.
- Animamos a que los familiares y seres queridos de nuestros familiares también formen parte de Win4Youth.
- En cualquier momento, entre colegas, se pueda generar un momento Win4Youth y sumar kilómetros.

Durante el ejercicio 2021 a través de 27 eventos deportivos y solidarias conseguimos más de 38.000 horas, consiguiendo superar el objetivo de 30.000 horas.

Todo el tiempo dedicado al deporte y al cuidado de nuestra salud se convierte en ayuda a un programa de la ONG Plan Internacional destinado a ofrecer formación a mujeres jóvenes de Vietnam con el fin de garantizarles un mejor futuro, a través de una donación económica.

- **Voluntariado corporativo**

En el Grupo Adecco España gestionamos todas las actividades de Voluntariado Corporativo a través de nuestro programa Redgeneracion Solidarios. Un programa de alto impacto, que nace del espíritu solidario de las personas que conforman la plantilla de nuestra empresa y que cada año se va consolidando y afianzando.

El objetivo del programa es estimular y apoyar las inquietudes solidarias de los empleados para ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad en las áreas que podemos aportar más valor: empleo, orientación laboral y educación. Uniendo de esta forma la visión de nuestro voluntariado con nuestra misión como empresa: ayudar a las personas a tener un futuro mejor.

Para ello contamos con 2 grandes tipos de voluntariado:

- Programas de voluntariado profesional: Buscan ayudar en la educación y mejora de la empleabilidad. Para ello los voluntarios aportan sus habilidades profesionales. Son actividades que se prologan en el tiempo.
- Jornadas de voluntariado: Actividades relacionadas con el desarrollo y empoderamiento de las personas. Es una participación puntual.

Resultados voluntariado profesional

Durante 2021 realizamos 21 iniciativas en las que participaron 106 voluntarios únicos de nuestra plantilla y ayudamos a 621 personas beneficiarias. Entre las actividades realizadas destacaron:

- 2ª edición #CoachExit – Fundación Exit
- 2ª edición #YobExit – Fundación Exit
- 14 Lanzaderas Conecta Empleo
- Feria de Empleo de Morazarzal
- Feed the Work
- Programa de empleo Talento Senior

Acción social voluntaria

Durante 2021 llevamos a cabo 7 programas de acción social. En estas actividades participaron un total de 508 voluntarios únicos de nuestra plantilla que hicieron la vida más fácil a un total de 646 personas beneficiarias. Entre las actividades realizadas destacaron:

- Carrera de las Capacidades – Fundación Adecco
- Gran Recogida de Alimentos - Fesbal
- Un Sonrisa por Navidad – Cooperación Internacional
- Renuncia cesta navidad
- Recogida de alimentos – Ítaca
- Xocolatada – Ítaca
- Recogida de dulces navideños – San Vicente de Paúl

En datos globales, el Grupo Adecco ha tenido en 2021 un total de 588 personas voluntarias únicas, que han participado en voluntariados corporativos profesionales y acciones sociales no profesionales. Ayudamos a un total de 1.267 personas beneficiarias y hemos colaborado con 11 asociaciones diferentes. Se han sumado un total de 867 horas de voluntariado corporativo.

• Programa CEO por un mes

Se trata de una iniciativa a nivel mundial de The Adecco Group diseñada para atraer y fomentar el talento de las personas más jóvenes, ayudándolos en el camino para alcanzar su propósito y guiando sus primeros pasos en el mercado laboral, en la cual un joven, es escogido para ser el CEO de la compañía a nivel nacional que se convierte en el presidente de Adecco en España por un mes y vive en primera persona cómo se dirige una empresa, cómo se trabaja en equipo, la construcción de objetivos, el diseño de una estrategia de negocio. Pero, además, el elegido de cada país compite con otros CEO por un mes a nivel mundial. Una iniciativa que en 2021 ha alcanzado la VII edición bajo el lema “Sube de nivel, alcanza tu Propósito”.

El programa “CEO por un mes” brinda la oportunidad a los jóvenes de crecer a través de este proyecto, permitiéndoles aumentar su empleabilidad aprendiendo a dirigir una empresa multinacional, conociéndola desde un punto de vista excepcional: la visión del

CEO. Este es un programa global en el que participan 47 de los 60 países donde el grupo tiene presencia y que desarrolla con todos los CEO1Month un plan integrado de trabajo.

En 2021 cerca de 10.000 jóvenes presentaron su candidatura a CEO por un Mes en España, todos ellos fueron evaluados por especialistas del Grupo Adecco. Siendo finalmente seleccionado un joven estudiante barcelonés graduado en International Business por la Universidad de Barcelona, que pasó un mes junto al presidente del Grupo Adecco España y el resto de los miembros del Comité de Dirección con los que se formó.

Este programa tuvo un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales en relación con este tema.

Proveedores

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, cuestionario RSC, cuestionario general, cuestionario de anticorrupción y soborno) para aquellos proveedores con un volumen de compras superior a 15.000 euros.

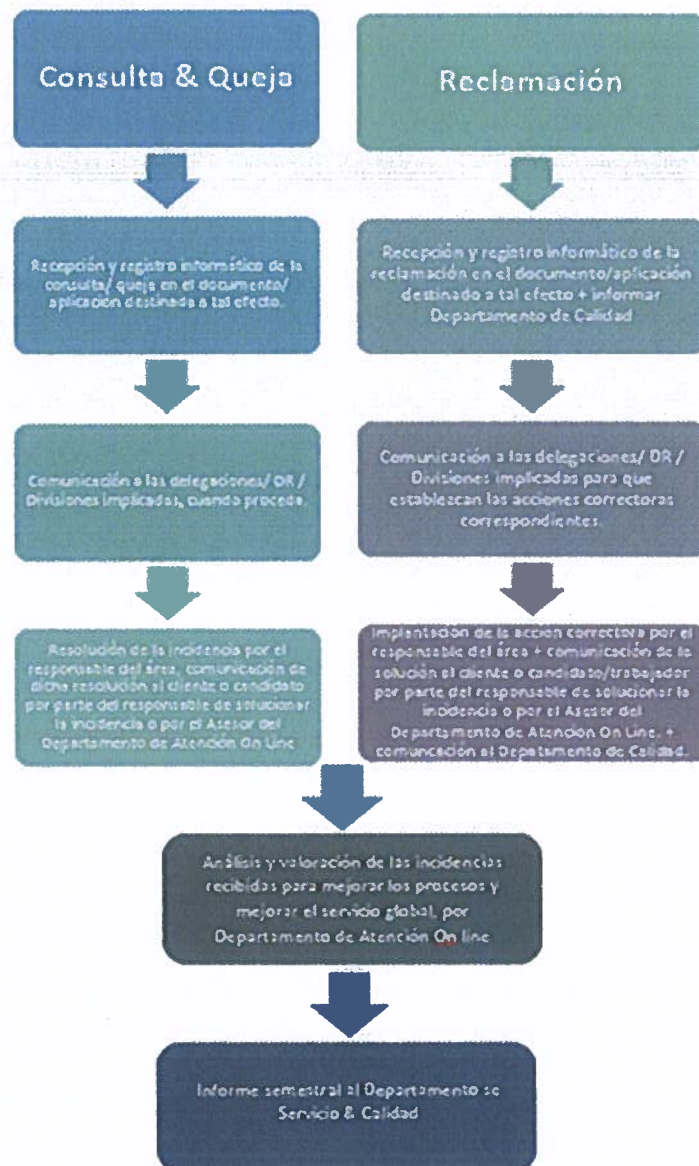
Clientes y Candidatos

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

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

En el Grupo Adecco mantenemos un Sistema de Gestión de Calidad sostenible, responsable y saludable, 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 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 trabajo establecidas.



Las reclamaciones que se gestionan desde el Departamento de Sistemas de Gestión son aquellas entendidas como incumplimientos de los compromisos adquiridos durante la relación de cada parte interesada en cuestión con Adecco (Candidatos, trabajadores y clientes). Todas las reclamaciones de clientes recibidas se han gestionado a través de cada interlocutor de Adecco que tiene asignado, consiguiendo una experiencia más personalizada y asegurando la resolución de las mismas.

Durante el ejercicio 2021 el número total de reclamaciones gestionadas ha sido de 36 reclamaciones (1 de clientes, 10 de candidatos y 25 de trabajadores todas ellas solucionadas al cierre del ejercicio).

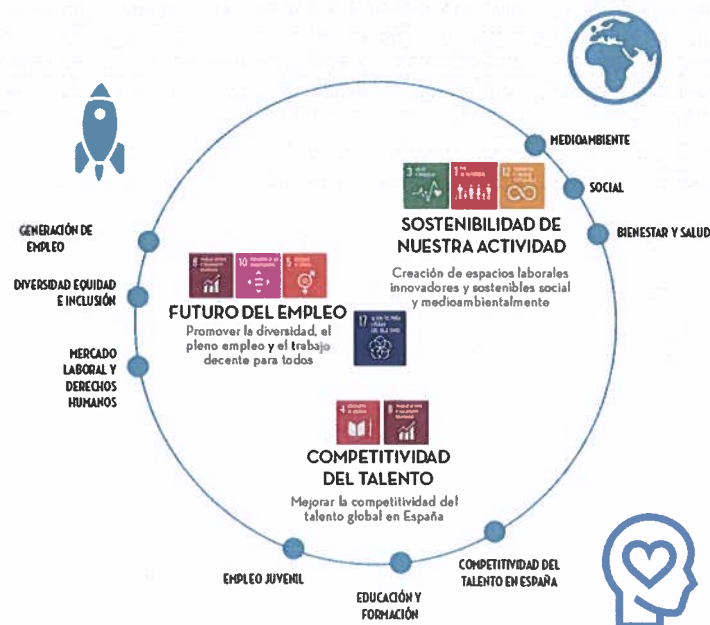
Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible

Consideramos relevante el impacto de nuestras actividades en el desarrollo sostenible, a lo largo de nuestra cadena de valor, así como nuestra capacidad de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) designados por Naciones Unidas.

Alineada con la estrategia de negocio "Perform, Transform, Innovate", y enfocada a la nueva situación social y a la estrategia global "Future@Work", ponemos en valor las mejores prácticas en materia de sostenibilidad, asegurando la búsqueda de una constante innovación para crear un modelo de negocio sostenible.

Nuestra contribución, alineada con la Agenda Europea 2030, está directamente relacionada con la generación de empleo, un mercado laboral inclusivo, con la competitividad del talento y los retos sociales y medioambientales de nuestro país.

Esta estrategia tiene como misión hacer posible que el futuro, a través del empleo, sea posible para todas las personas. Y lo hacemos aportando valor en los siguientes ODS:



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

ODS 1: Fin de la Pobreza

- **Movilización por el empleo.** Desde el inicio de la pandemia a través de este programa y hasta el 31 de diciembre de 2021 conseguimos movilizar 130.605 personas fueron contratadas en un sector diferente al que estuvieron anteriormente y para ello hemos contado con acuerdos con un total de 15 asociaciones diferentes. Este programa nació

con la finalidad de ayudar durante la duración de la pandemia provocada por la Covid-19 y, por lo tanto, le pusimos fin en diciembre de 2021.

- **Emergencia por el empleo.** A través de este programa, surgido a raíz de las necesidades provocadas por la pandemia en 2020, la Fundación Adecco ha ayudado a un total de 1.452 familias desde su inicio en 2020 y durante el ejercicio 2021, gracias a los acuerdos alcanzados con 28 empresas y con una inversión total de más de 1,6 millones de euros. Se han realizado un total de 824 acciones formativas para un total de 474 beneficiarios únicos.
- **Voluntariado Corporativo (#Redgeneraciónsolidarios).** Durante el ejercicio 2021, se registraron un total de 794 participaciones, de las cuales 588 son personas voluntarias únicas de nuestra plantilla, en programas de voluntariado corporativo profesional y acción social. Se llevaron a cabo un total de 28 iniciativas. Con estos programas de voluntariado profesional y acción social hemos ayudado a un total de 1.267 personas beneficiarias, sumando un total de 867 horas de voluntariado corporativo.
- Empleos generados por la Fundación Adecco para personas en riesgo de exclusión, gracias a empresas inclusivas: 7.267 empleos en el ejercicio 2021 (5.502 empleos en el ejercicio 2020).
- **Sensibilización a través de la Fundación Adecco:** Día Internacional de la Discapacidad, Ability Week, Semana de la Mujer etc.
- Más de 124.399 empleos generados en el ejercicio 2021 por el Grupo Adecco (más de 105.900 empleos generados en el ejercicio 2020).
- **Win4Youth:** 29 eventos organizados durante 2021 (19 en 2020) para sumar 38.643 horas (28.355 horas en 2020). Este proyecto desarrollado junto a la ONG Plan Internacional trata de ayudar a mujeres jóvenes en Vietnam ofreciéndoles formación en el sector tecnológico para garantizarles un mejor futuro.

ODS 3: Buena Salud

- **Adecco Bienestar:** porque ahora, más que nunca, la salud es una de nuestras principales preocupaciones, en 2021 renovamos el programa Adeccuídete y presentamos Adecco Bienestar: el nuevo programa de salud y bienestar que, con una estructura integral y un equipo multidisciplinar (Dpto. PRL y Dpto. Personas & Cultura), que nos permite ir mucho más lejos en nuestro compromiso por el cuidado de todos los equipos Adecco. Siguiendo el criterio de la OMS, Adecco Bienestar está organizado en cuatro áreas principales: física, emocional, social y laboral. El equilibrio entre ellas es esencial para que podamos vivir nuestro día a día de forma saludable, al tiempo que contribuimos a nuestro desarrollo profesional y trabajo diario. Desde Adecco Bienestar queremos trabajar en ayudarlos a conseguir este equilibrio tan fundamental, así que aquí encontrarás un montón de recursos para hacerlo de manera efectiva y sencilla.
- **Obtención del certificado ISO 45001.** Resultado del gran trabajo y responsabilidad en el cumplimiento de los procedimientos que nos ayudan a mantener controlado el riesgo jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales implantando un sistema de trabajo saludable y seguro. Las empresas del Grupo Adecco incluidas en el certificado ISO 45001 son las siguientes:
 - Adecco Outsourcing, S.A.U.
 - Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal)
 - Inseradecco Servicios Especiales, S.A.U
 - Atlas Servicios Empresariales, S.A.U.
 - Preventium, Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U.
- **AdecConcilia:** con especial importancia desde el inicio de la pandemia, en 2021 la flexibilidad y el teletrabajo han sido fundamentales no solo para cuidar de nuestra plantilla interna y de sus familias, sino también para desarrollar nuevas formas de trabajo más

innovadoras. El Grupo Adecco ha firmado el charter del teletrabajo con Fundación Másfamilia.

- **Win4Youth.** Más de 38.000 horas de deporte para sumar kilómetros para ofrecer un futuro mejor a los jóvenes.
- **Beneficios sociales.** Subvención en el seguro médico de salud

ODS 4: Educación de calidad

- **CEO for One Month:** En 2021 cerca de 10.000 jóvenes (en 2020 casi 7.000 jóvenes) fueron candidatos en España al programa CEO por un Mes, teniendo un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales con relación a este tema.
- **Becas Fundación Adecco:** 306 becas para estudiantes con discapacidad (295 becas en 2020).
- **Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados** con más de 8 millones de euros de inversión y formando a casi 70.000 alumnos.
- 34 convenios firmados con universidades (31 convenios en 2020).

ODS 5: Igualdad de género

- **Política de Igualdad y No Discriminación.** Nuestros colegas pueden consultar en la intranet los planes de igualdad y las diferentes medidas que tenemos en marcha.
- **Igualdad de género y su gestión.** Ante las dificultades para la extracción de la información y de cara a hacer un buen análisis, hemos hecho un diagnóstico que nos ha permitido obtener una visión mucho más realista de la situación actual de la empresa en cuanto a igualdad de género se refiere.
- **Programa Adeccconcilia:** teletrabajo y flexibilidad horaria. El Grupo Adecco ha firmado el charter del teletrabajo con Fundación Másfamilia.
- **Programa #TalentoSinEtiquetas**
- 711 empleos generados a través de la Fundación Adecco para mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas.
- **Semana de la Mujer:** 95 empresas participantes junto a la Fundación Adecco en la campaña del día de la mujer de 2021.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- **Generación de empleo:** en el ejercicio 2021 el Grupo Adecco generó 124.399 empleos de los cuales 35.144 empleos correspondieron a jóvenes menores de 25 años, 19.916 empleos correspondieron a mayores de 45 años (de los que 4.795 son mayores de 55 años).
- 7.267 empleos generados por la Fundación Adecco durante el ejercicio 2021.
- **Discapacidad (Fundación Adecco):** Gestión de la Diversidad "Alianza CEO por la Diversidad", formación en RRHH, Impulso a la economía local (tejido asociativo y tercer sector), cátedras de investigación.
- Adecco Institute.
- Ethics & Compliance
- Seguridad de la información.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

- En 2021 fuimos el partner social de 2.188 empresas en España a través de la Fundación Adecco (1.560 empresas en 2020).
- La Fundación Adecco generó en 2021 un total de 2.981 empleos para personas con discapacidad, 1.140 empleos para personas mayores de 45 años, 711 empleos para personas víctimas de violencia de género y 2.435 empleos para otras personas en riesgo de exclusión social.
- #TalentoSinEtiquetas – define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única.
- Ayuda a jóvenes: Coach Exit – Programa de voluntariado corporativo para jóvenes que necesitan orientación de cara a un futuro profesional mejor. Este programa lo llevamos a cabo en colaboración con Fundación Exit.
- #EmpleoParaTodos Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través del ciclo de inclusión de la Fundación Adecco.
- Redgeneración Solidarios – programa de voluntariado del Grupo Adecco.

ODS 12: Producción y consumo responsables

- Acción contra el cambio climático.
- Política medioambiental.
- Protocolo de compras responsables.
- Reducción de emisiones de CO2. A través de planes de eficiencia energética y cambio de la flota de coches combustible a híbridos y reducción del consumo de papel. En 2021 hemos conseguido reducir el consumo de papel en un 47% gracias a la acción de papel cero, cambio de parque de impresoras, impresión a doble cara y oficinas con puestos "hot desk".
- El Grupo Adecco a nivel internacional se encuentra evaluado en el Índice de Sostenibilidad de Ecovadis, posicionado con medalla de oro como reconocimiento por nuestros logros en sostenibilidad en materia de ética, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Compras Sostenibles y Medio Ambiente y medalla de plata para Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal)

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

- Partner de Win4Youth: Plan International
- Redgeneración Solidarios colabora con 15 entidades
- 75 empresas forman parte de la Alianza #CEOPorLaDiversidad
- Adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas tanto como grupo a nivel España e internacional como la Fundación Adecco quien, además, es miembro del Comité Ejecutivo de Pacto Mundial
- Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad a través de la Fundación Adecco

Recursos Humanos

Organización de los Recursos Humanos

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

Toda la plantilla del Grupo Adecco España 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

	2021				2020			
	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	12.780	4.973	512	18.265	12.043	4.837	427	17.307
Mujeres	9.437	6.175	1.503	17.115	8.337	6.167	1.289	15.793
Total	22.217	11.148	2.015	35.380	20.380	11.004	1.716	33.100

- **Distribución por edades**

	2021				2020			
	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	9.240	3.536	464	13.240	9.045	3.539	346	12.930
30 - 50 años	11.527	5.947	1.373	18.847	10.331	5.973	1.222	17.526
> 50 años	1.450	1.665	178	3.293	1.004	1.492	148	2.644
Total	22.217	11.148	2.015	35.380	20.380	11.004	1.716	33.100

- **Distribución por categorías**

	2021				2020			
	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)	4.282	3.693	599	8.574	4.192	4.052	541	8.785
Jefes y mandos intermedios	516	304	185	1.005	473	269	249	991
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	4.970	1.014	1053	7.037	3.575	854	788	5.217
Directores de departamento	52	53	149	254	17	45	100	162
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	12.397	6.084	29	18.510	12.123	5.784	38	17.945
Total	22.217	11.148	2.015	35.380	20.380	11.004	1.716	33.100

- **Distribución por tipos de contrato**

	2021				2020			
	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	66	5.438	1627	7.131	61	4.161	1.516	5.738
No Indefinidos	22.151	5.710	388	28.249	20.319	6.843	200	27.362
Total	22.217	11.148	2.015	35.380	20.380	11.004	1.716	33.100

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

Respecto al personal de estructura, el índice de flexibilidad es del 17% en el ejercicio 2021 (18% en el ejercicio 2020), siendo el 83% de contratos de tipo indefinido frente al 82% del ejercicio anterior.

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

	2021			2020		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	389	55	444	368	62	430
Mujeres	1.044	244	1.288	1.040	257	1.297
Total	1.433	299	1.732	1.408	319	1.727

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.

	2021			2020		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	151	163	313	128	184	312
30 - 50 años	1.123	129	1.253	1.132	128	1.260
> 50 años	159	7	166	148	7	155
Total	1.433	299	1.732	1.408	319	1.727

Respecto al tipo de jornada de los contratos de los empleados de estructura se observa que el 15% son a tiempo parcial mientras que el 85% fueron a tiempo completo.

	2021			2020		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombres	430	14	444	418	13	431
Mujeres	1.041	247	1.288	1.002	294	1.296
Total	1.471	261	1.732	1.420	307	1.727

Analizando de forma aislada los contratos a tiempo parcial se observa que claramente las mujeres son más demandantes de este tipo de contrato ya que representan el 94% de los mismos.

Las franjas de edad en las que se distribuyen los contratos firmados reflejan que más del 92% de los contratos parciales correspondían a trabajadores que se encontraba en la franja de entre 30 y 50 años:

	2021			2020		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30 años	303	10	313	292	19	311
30 - 50 años	1.013	240	1.253	982	279	1.261
> 50 años	155	11	166	146	9	155
Total	1.471	261	1.732	1.420	307	1.727

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

	2021			2020		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Técnicos cualificados (Administración)	436	91	527	435	104	539
Jefes y mandos intermedios	219	20	239	209	26	236
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	680	134	814	652	161	812
Directores de departamento	115	4	119	100	1	101
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	21	12	33	24	15	39
Total	1.471	261	1.732	1.420	307	1.727

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:

	2021	2020
	Número de despidos	Número de despidos
Hombres	22	42
Mujeres	34	102
Total	56	144

Distribuido por edad:

	2021	2020
	Número de despidos	Número de despidos
< 30 años	5	19
30 - 50 años	43	106
> 50 años	8	19
Total	56	144

Distribuido por categoría profesional:

	2021	2020
	Número de despidos	Número de despidos
Técnicos cualificados (Administración)	10	14
Jefes y mandos intermedios	12	89
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	34	35
Directores de departamento	-	3
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	-	3
Total	56	144

Niveles salariales del personal de estructura

Remuneración media por edad:

	2021	2020
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	22.012	21.575
30 - 50 años	34.057	35.347
> 50 años	66.647	69.491

Remuneración media por categoría profesional:

	2021	2020
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
Técnicos cualificados (Administración)	40.212	33.057
Jefes y mandos intermedios	57.479	53.323
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	37.032	31.139
Directores de departamento	116.719	130.335
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	32.399	34.147

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Técnicos cualificados (Administración)	38.650	104	31.689	426	22,0%
Jefes y mandos intermedios	59.116	102	49.600	159	19,2%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	37.595	160	29.607	636	27,0%
Directores y jefes de departamento	148.212	63	100.791	38	47,0%
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	19.372	2	33.347	37	-41,9%
Total	59.067	431	34.937	1.296	69,1%

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.

Las remuneraciones devengadas por los Administradores de la Sociedad Dominante del Grupo Adecco (2 hombres y 1 mujer) durante el ejercicio 2021 alcanzaron los 2.627.764 euros (1.912.311 euros en el ejercicio 2020), están incluidas en la categoría "Directores y jefes de departamento".

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

Políticas de Igualdad

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

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

Nuestro objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo, en un entorno de trabajo seguro. Por ello, nuestros Planes de Igualdad parten de un compromiso de la empresa por ofrecer un espacio de trabajo libre de todo tipo de discriminaciones, para lo cual hemos realizado 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. Aun contando con empresas que no tenían plan de igualdad en el ejercicio 2021, para estas razones sociales también se realizó diagnóstico de situación.

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 2021 las siguientes empresas del Grupo Adecco cuentan con un Plan de Igualdad:

- 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.

A cierre del ejercicio 2021 se está negociando un único Plan de Igualdad para todas las empresas que componen el Grupo Adecco. Adicionalmente, existe un protocolo antiacoso, recogido en las empresas con Plan de Igualdad en vigor, 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 2021 es del 74% (75% en el ejercicio 2020), es decir, una representación mayoritaria consecuencia posiblemente de la propia actividad de la empresa y de la sobrerrepresentación de la mujer en la misma.

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

	2021					2020				
	Personal de Estructura					Personal de Estructura				
	Hombre		Mujer		Total	Hombre		Mujer		Total
	Número de empleados	%	Número de empleados	%		Número de empleados	%	Número de empleados	%	
Técnicos cualificados (Administración)	114	22%	413	78%	527	104	20%	426	80%	530
Jefes y mandos intermedios	90	38%	149	62%	239	102	39%	159	61%	261
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	166	20%	648	80%	814	160	20%	636	80%	796
Directores y jefes de departamento	72	61%	47	39%	119	63	62%	38	38%	101
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	2	6%	31	94%	33	2	5%	37	95%	39
Total	444	26%	1.288	74%	1.732	431	25%	1.296	75%	1.727

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 13 personas en el ejercicio 2021 (11 personas en el ejercicio 2020).

Organización del trabajo

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

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

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

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

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

Otra medida que se ha continuado implementando durante el ejercicio 2021 ha sido la implantación del teletrabajo a sus trabajadores de estructura.

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

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

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

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

Absentismo

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

Los datos se muestran en la tabla siguiente:

	2021			2020		
	Horas laborales			Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	5.728	8.891	14.619	5.312	8.084	13.396
Incapacidad Temporal	10.169	67.684	77.853	13.624	64.059	77.683
Total horas de absentismo	15.897	76.575	92.472	18.936	72.143	91.079

Formación

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

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas a personal de estructura durante los ejercicios 2021 y 2020:

	2021			2020		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Técnicos cualificados (Administración)	9.186	454	865	6.893	296	692
Jefes y mandos intermedios	7.293	221	494	421	27	60
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	15.485	625	1.371	24.757	1.016	2.315
Directores y jefes de departamento	4.045	132	307	1.568	63	156
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	268	19	24	-	-	-
Total	36.277	1.451	3.061	33.639	1.402	3.223

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

Información por tipo de contrato

Distribuido por género:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	37	344.709	344.746	2.144	12.276	14.420
Mujeres	40	178.880	178.920	3.837	17.531	21.368
Total	77	523.589	523.666	5.981	29.807	35.788

(*) 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 edad:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	7	207.776	207.783	1.020	11.403	12.423
30 - 50 años	57	277.093	277.150	3.568	15.249	18.817
> 50 años	13	38.720	38.733	1.393	3.155	4.548
Total	77	523.589	523.666	5.981	29.807	35.788

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	43	37.421	37.464	3.196	6.251	9.447
Jefes y mandos intermedios	19	2.016	2.035	147	542	689
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	12	181.054	181.066	460	1.829	2.289
Directores y jefes de departamento	-	63	63	28	24	52
Subalternos (secretarías y auxiliares)	3	303.035	303.038	2.150	21.161	23.311
Total	77	523.589	523.666	5.981	29.807	35.788

Información por tipo de jornada

Distribuido por género:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	280.878	63.868	344.746	8.272	6.148	14.420
Mujer	124.818	54.102	178.920	9.769	11.599	21.368
Total	405.696	117.970	523.666	18.041	17.747	35.788

Distribuido por edad:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	147.721	60.062	207.783	4.642	7.781	12.423
30 - 50 años	225.592	51.558	277.150	10.576	8.241	18.817
> 50 años	32.383	6.350	38.733	2.823	1.725	4.548
Total	405.696	117.970	523.664	18.041	17.747	35.788

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	18.372	19.092	37.464	4.172	5.275	9.447
Jefes y mandos intermedios	1.506	529	2.035	361	328	689
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	67.469	13.597	181.066	1.659	630	2.289
Directores y jefes de departamento	59	4	63	47	5	52
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	218.290	84.748	303.038	11.802	11.509	23.311
Total	405.696	117.970	523.666	18.041	17.747	35.788

(*) 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:

	2021			2020		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	589	255	844	1.129	267	1.396
Mujer	235	179	414	553	189	742
Total despidos	824	434	1.258	1.682	456	2.138

Distribuido por edad:

	2021			2020		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	340	112	452	663	92	755
30 - 50 años	440	258	698	896	287	1.183
> 50 años	44	64	108	123	77	200
Total despidos	824	434	1.258	1.682	456	2.138

Distribuido por categoría:

	2021			2020		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	202	138	340	385	140	525
Jefes y mandos intermedios	10	28	38	28	38	66
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	223	68	291	474	69	543
Directores y jefes de departamento	-	1	1	2	4	6
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	389	199	588	793	205	998
Total	824	434	1.258	1.682	456	2.138

Niveles salariales

Remuneración media por categoría profesional y género:

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	15.492	15.524	-0,2%	17.406	15.951	9,1%
Jefes y mandos intermedios	25.799	23.448	10,0%	18.608	15.847	17,4%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	17.553	17.188	2,1%	15.480	14.720	5,2%
Directores y jefes de departamento	23.407	19.482	20,1%	16.747	16.739	0,0%
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	16.162	16.301	-0,9%	15.583	13.863	12,4%
Total	15.492	15.524	-0,2%	15.917	14.624	8,8%

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:

	2021		2020	
	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	16.502	15.489	16.092	15.548
30 - 50 años	17.294	15.762	17.019	14.885
> 50 años	17.033	15.619	16.802	15.122

Remuneración media por categoría profesional:

	2021		2020	
	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)	15.668	15.396	15.512	16.305
Jefes y mandos intermedios	24.862	21.165	24.432	16.893
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	18.103	15.910	17.479	15.323
Directores y jefes de departamento	18.312	17.076	21.413	16.743
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	16.389	15.400	16.216	14.603

Discapacidad

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	24	43	67	29	22	51
Entre el 33% y 65% de discapacidad	1.068	484	1.552	297	196	493
Total	1.092	527	1.619	326	218	544

Absentismo

Ejercicio 2021:

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

Ejercicio 2020:

	2020					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	195.208	91.388	286.596	172.680	148.147	320.826
Incapacidad Temporal	382.902	219.374	602.276	346.674	496.483	843.158
Total horas de absentismo	578.110	310.762	888.872	519.354	644.630	1.163.984

(*) Ver índice

Formación

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

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas al personal puesto a disposición y en servicio al cliente durante los ejercicios 2021 y 2020:

Ejercicio 2021:

	2021					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones formativas
Técnicos cualificados (Administración)	16.817	1.632	214	7.499	176	67
Jefes y mandos intermedios	5.240	271	90	4.601	90	48
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	30.138	2.632	237	3.669	178	36
Directores y jefes de departamento	44	8	6	611	33	18
Subalternos (secretarías y auxiliares)	47.397	6.342	293	31.227	1.648	125
Total	99.636	10.806	510	47.607	2.125	294

Ejercicio 2020:

	2020					
	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)	28.377	3.705	256	2.402	78	38
Jefes y mandos intermedios	6.050	504	87	4.078	134	54
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	31.721	4.792	220	2.942	82	39
Directores y jefes de departamento	60	20	6	92	1	5
Subalternos (secretarías y auxiliares)	65.098	13.027	268	25.355	823	118
Total	131.306	21.875	479	34.869	1.118	254

Salud y Seguridad

Para el Grupo Adecco España 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 España cuenta con un equipo de especialistas compuesto por 16 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 España, 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 España 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 2021 y 2020:

	2021	2020
Número de reconocimientos médicos	30.009	32.313
Número de simulacros de emergencia	3	-
Reuniones Comité Seguridad y Salud	28	28
Horas formación PRL	324.617	487.945
Accidentes de trabajo con baja	2.425	2.068
Accidentes in itinere	250	190
Enfermedades Profesionales	28	40
Fallecimientos	1	1
Índice de incidencia (*)	75,61	41,08

	2021						2020					
	Personal puesto a disposición		Personal en servicio cliente		Personal de estructura		Personal puesto a disposición		Personal en servicio cliente		Personal de estructura	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	1.496	375	331	220	2	1	1.255	356	286	169	1	1
Accidentes in itinere con baja	92	89	31	33	2	3	73	58	28	26	2	3
Accidentes sin baja	804	236	181	143	1	2	858	279	157	135	2	3
Enfermedad Profesional con baja	5	6	8	5	-	-	6	4	14	6	-	-
Enfermedad Profesional sin baja	1	1	0	2	-	-	3	5	-	2	-	-
Tasa de frecuencia (**)	46,48		28,94		2,69		42,57		40,45		2,42	
Tasa de gravedad (***)	1,06		1,63		0,61		0,88		3,19		0,58	

Relaciones Sociales

En el Grupo Adecco España 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 España 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.

(*) 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

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 45 delegaciones (incluida la Sede Central) y está llevando a cabo un plan de reformas para adecuar el resto de las delegaciones con el objetivo de garantizar el acceso a las personas con movilidad reducida allí dónde es necesario. Para el cierre del ejercicio 2021 se encontraban en proyecto de apertura 10 delegaciones nuevas que formarán parte de la red durante el ejercicio 2022.

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.
- **Velar por el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental vigente** y otros requisitos que en el Grupo Adecco suscribamos relacionados con nuestros aspectos ambientales.
- **Proteger el medio ambiente**, incluyendo el compromiso de prevenir y reducir la contaminación mediante un uso sostenible de los recursos disponibles.
- **Implantar y mantener un Sistema de Gestión Ambiental estructurado y documentado**, que incluya el establecimiento de objetivos de mejora alineados con la presente política, su seguimiento y consecución, así como su revisión periódica.
- **Sensibilizar y formar a nuestras personas en materia de medio ambiente**, para promover los entornos favorables tanto dentro como fuera de la organización. Concienciar al personal mediante programas de sensibilización y formación ambiental.

- **Mención al principio de precaución (adopción de medidas protectoras para minimizar impactos ambientales)**

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

- Mantenimiento preventivo exhaustivo de nuestras instalaciones, más allá de lo reglamentario: climatización, electricidad, protección contra incendios, etc.
- Formación de acogida en materia medio ambiental.
- Evaluaciones periódicas de emergencias basadas en simulacros.

- **Sistemas de gestión ambiental**

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

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

The Adecco Group se encuentra evaluado en el Índice de Sostenibilidad de Ecovadis, posicionado con medalla de oro como reconocimiento por nuestros logros en sostenibilidad en materia de ética, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Compras Sostenibles y Medio Ambiente.

- **Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

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

Los proveedores del Grupo Adecco pasan un proceso de homologación en el que se incluye la necesidad de evidenciar cumplimientos legales y reglamentarios en materia de medio ambiente.

- **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 y consumos**

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

Indicador	Cantidad	Evolución 2021-2020
Consumo de papel trabajos administrativos	9.949 Kg	-47%
Consumo de tóner trabajos administrativos	559 Kg	-73%
Consumo de electricidad de las oficinas (*)	2.274.941 kWh	-7%
Combustible: Diesel flota	536.766 l	9% (**)
Combustible: Gasolina Flota	182.675 l	120% (**)
Consumo de agua (*)	6.292 m3	-12%

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

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

Es necesario tener en cuenta la situación de pandemia y estado de alarma que tuvo lugar en el año 2020, motivo por el cual, los consumos sufren unas variaciones muy considerables debido a la situación fuera de lo normal con respecto a 2021.

- **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 2021-2020
Residuo Papel	31.720 Kg	-24%*
Residuo Tóner	559 Kg	-73%

(*) La estrategia de digitalización, tendencia al "Papel o" combinada con la situación de pandemia, ha provocado una menor necesidad de imprimir documentos en papel.

- **Contaminación**

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

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

- **Cambio climático**

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

	2021	2020
	Emisiones de gases de efecto invernadero	
Total emisiones Alcance 1	1.718 t/CO2	1.388 t/CO2
Total emisiones Alcance 2	614 t/CO2	662 t/CO2
Total emisiones Alcance 3	274,39 t/CO2	236 t/CO2
Total	2.607 t/CO2	2.288 t/CO2

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

(*) Fuente de Factores de Emisión: Documento "Factores de Emisión" del Ministerio para la Transición Ecológica, Comercializadora Endesa Energía 2019.

- **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 2021 y 2020 son los siguientes:

	2021	2020
Concepto	Euros	Euros
Resultado antes de impuestos del ejercicio	21.626.918	7.736.068
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	5.491.513	2.663.931
Resultado después de impuestos del ejercicio	16.135.405	5.072.137
Impuestos sobre beneficios pagados	7.392.594	2.149.073
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.154.444	1.098.715
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas	1.995.698	2.199.932

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

			Materialidad	Estándares GRI relacionados	Razón de la omisión/ Fórmula de cálculo	Referencia a la página donde se informa
Ámbitos Generales						
-Ámbitos Generales	Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización). Presencia geográfica. Objetivos y estrategias de la organización Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales) 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		Modelo de Negocios del Grupo Adecco Páginas 6 a 11 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	102-54 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

		Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Material	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		Gestión de riesgos no financieros Páginas 16 y 17
I. Cuestiones medioambientales						
Cuestiones medioambientales	Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Gestión ambiental Páginas 43 a 46
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material			Gestión ambiental Páginas 43 a 46
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental Páginas 43 a 46
		Aplicación del principio de precaución	Material	102-11 Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental-Mención al principio de precaución Página 44
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material			Gestión ambiental-Provisiones y garantías para riesgos ambientales Página 44
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Material	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire		Gestión ambiental-Contaminación/cambio climático Página 45
	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 45

				306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	La actividad de Grupo Adecco no está asociada a desperdicio de alimentos. En el edificio donde se ubica la sede el comedor está gestionado por un tercero	
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Página 45
		Consumo de materias primas	Material	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Página 45
		Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 43 a 46
		Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Página 45
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 43 a 46
		Uso de energías renovables	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
	Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Gestión ambiental- Cambio climático Página 45
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Gestión ambiental- Cambio climático Página 45
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Material	305-5 Reducción de las emisiones		Gestión ambiental- Contaminación Página 45

	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 46
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 46
II. Cuestiones sociales y relativas al personal						
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	Material	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 29
		Número total y distribución de empleados por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 30
		Número total y distribución de empleados por país	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 29
		Número total y distribución de empleados por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 30
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 30
		Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 30 y 36
		Promedio anual de contratos indefinidos por edad	Material		Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 31 y 37
		Promedio anual de contratos indefinidos 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 31 y 37

		<i>Promedio anual de contratos temporales por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 37-38</i>
		<i>Promedio anual de contratos temporales por edad</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 38</i>
		<i>Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 38</i>
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 38</i>
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 39</i>
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 39</i>
		<i>Número de despidos por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 31 y 39</i>
		<i>Número de despidos por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 32 y 39</i>
		<i>Número de despidos por categoría profesional</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i> <i>Páginas 32 y 39</i>

		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 32-33 y 39- 40
		Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)	Material	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 32-33 y 40
		Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	Material		El cargo de Consejero no es retribuido.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 33
		Remuneración media de los directivos por sexo (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción)	Material		La remuneración de los directivos incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 33
		Implantación de políticas de desconexión laboral	Material		En 2021 no se disponía una política como tal. Se está trabajando de cara a 2022 en la implantación de la política ya diseñada en dicho ejercicio.	
		Empleados con discapacidad	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad Páginas 31-32 y 40
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Material	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		Recursos Humanos- Salud y seguridad Páginas 36 y 41-42
		Número de horas de absentismo	Material		Se consideran horas de absentismo las originadas por: bajas por enfermedad común, bajas por accidente no laboral, permisos por maternidad, permisos por paternidad, bajas por accidentes in itinere. (*) Las horas de absentismo correspondientes al ejercicio 2020 de Puesta a Disposición han sido corregidos ya que los datos reportados el año anterior eran días.	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Absentismo Páginas 36 y 41-42

		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	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 25-28
Salud y seguridad		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		Recursos Humanos - Salud y seguridad Páginas 41 y 42
		Número de accidentes de trabajo por sexo	Material			Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 42
		Tasa de frecuencia por sexo	Material		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	Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 42
		Tasa de gravedad por sexo	Material		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	Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 42
		Enfermedades profesionales por sexo	Material			Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 42
Relaciones sociales		Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Recursos Humanos - Relaciones Sociales Página 42
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	102-41 Acuerdos de negociación colectiva		Recursos Humanos - Relaciones Sociales Página 42
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		Recursos Humanos - Relaciones Sociales Páginas 42
Formación		Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Recursos Humanos - Formación Páginas 36 y 41
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Material	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		Recursos Humanos - Formación Páginas 36 y 41
		Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material			Recursos Humanos - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 43

	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Páginas 33 y 34
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Páginas 33 y 34
		Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material			Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 25-28
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido casos de discriminación	Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 25-28

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos					
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Material	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -24
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -25
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos		Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -25

				de trabajo forzoso u obligatorio		
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Material	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -25
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -25
		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -25
		Abolición efectiva del trabajo infantil	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 18 -25
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno						
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Página 17
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Página 17
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 17 y 46
V. Información sobre la sociedad						
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		Modelo de negocio del Grupo Adecco – misión y señas de identidad. Sociedad / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 6-13 Páginas 21-23
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales	No existen operaciones con impacto negativo	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las	Material	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con		Sociedad – Relación con Grupos de interés /

		<i>modalidades del diálogo con estos</i>		<i>participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo</i>		<i>Acciones de Asociación o Patrocinio</i> <i>Páginas 21-23</i>
		<i>Acciones de asociación o patrocinio</i>	<i>Material</i>	<i>203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados</i> <i>102-12 Iniciativas externas</i> <i>102-13 Afiliación a asociaciones</i>		<i>Sociedad – Relación con Grupos de Interés</i> <i>Página 20</i>
	<i>Subcontratación y proveedores</i>	<i>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</i>	<i>Material</i>	<i>308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales</i> <i>414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales</i>		<i>Sociedad- Proveedores</i> <i>Página 23</i>
		<i>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</i>				<i>Sociedad- Proveedores</i> <i>Página 23</i>
		<i>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</i>	<i>Material</i>	<i>308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas</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>414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas</i>	<i>Hasta el momento no se han considerado por la Organización</i>	
	<i>Consumidores</i>	<i>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</i>	<i>Material</i>	<i>416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios</i> <i>417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios</i>	<i>No hay quejas. Incluido en el epígrafe de Salud y Seguridad</i>	<i>Sociedad- Clientes</i> <i>Páginas 23 y 24</i>
		<i>Sistemas de reclamación</i>	<i>Material</i>	<i>416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios</i> <i>418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</i>		<i>Sociedad- Clientes</i> <i>Páginas 23 y 24</i>

		Quejas recibidas y resolución de las mismas	Material			Sociedad- Clientes Páginas 23 y 24
	Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información Fiscal Página 46
		Impuestos sobre beneficios pagados	Material			Información Fiscal Página 46
		Subvenciones públicas recibidas	Material	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Información Fiscal Página 46