

# Estado de Información de No Financiera

## 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 lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares 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:

Sociedades que componen el Grupo Adecco
Adecco Iberia, S.A.U.
Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal (Sociedad Unipersonal)
Atlas Servicios Empresariales, S.A.U.
Preventium, Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U.
Adecco Formación, S.A.U.
Inseradecco Servicios Especiales, S.A.U.
Extel Contact Center, S.A.U.
Adecco Outsourcing, S.A.U.
Adia Intergrupp, S.A.U.
Lee Hecht Harrison, S.L.

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.

Durante 2019 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 no ha habido cambios materiales respecto al ejercicio anterior.

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.

Como hecho posterior relevante, el pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional. La rápida evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, supone una crisis sanitaria sin precedentes, que impactará en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios. Para hacer frente a esta situación, entre otras medidas, el Gobierno de España ha procedido a la declaración del estado de alarma, mediante la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y a la aprobación de una serie de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, mediante el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

El Grupo considera que estos acontecimientos podrían impactar de manera significativa en las operaciones, así como en las diferentes dimensiones que se tratan en este informe y sobre las que se dará cuenta en el Estado de Información No Financiera del ejercicio 2020.

Dada la complejidad de la situación y su rápida evolución, no es posible en este momento realizar de forma fiable una estimación cuantificada de su potencial impacto en la Sociedad, aunque si ésta perdura en el tiempo podría ocasionar un impacto adverso significativo.

Algunas sociedades del Grupo Adecco ha comunicado a la Autoridad Laboral con fecha 15 de abril de 2020 la aplicación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo al personal de estructura finalizado con acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores con un impacto en reducción de FTE's de un 32,52%.

El Grupo Adecco está llevando a cabo las gestiones oportunas con el objeto de hacer frente a la situación y minimizar su impacto, considerando que se trata de una situación coyuntural.

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

### 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.



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

### Misión y señas de identidad

El Grupo Adecco es la empresa líder de Recursos Humanos.

Nuestra misión: “Trabajamos para que otros puedan hacerlo”. Trabajamos por y para las personas. Por ellas trabajan día a día los más de 1.900 trabajadores que forman el Grupo Adecco con la misión de lograr su acceso al mercado laboral. Y lo hacemos, siempre innovando de la mano de los más de 18.500 clientes con los que trabajamos, ofreciéndoles un valor diferencial con nuestras soluciones de Recursos Humanos, logrando juntos identificar y potenciar el talento de las personas, para hacer que las empresas sean cada vez más productivas, eficientes y competitivas.

Con el afán de estar lo más cerca posible de los trabajadores y empresas, disponemos de una red de 300 oficinas que abarcan todo el territorio nacional, permitiéndonos emplear cada día a más de 33.000 trabajadores.

A continuación, detallamos algunas cifras que reflejan al Grupo Adecco como gran contribuidor social en el área de empleo, una de las principales prioridades y preocupaciones en los últimos años en nuestro país:

- Hemos dado una oportunidad a más de 129.000 trabajadores distintos en el último año.
- Somos una pasarela al empleo indefinido, ya que el 28% de los trabajadores que contratamos acaban siendo reclutados y seleccionados por nuestros clientes.
- Hemos conseguido en un año que más de 37.000 jóvenes hayan encontrado su primer empleo.
- Hemos formado y ayudado a desarrollar sus competencias a más de 56.000 trabajadores distintos.

En resumen, el Grupo Adecco ha sido durante los últimos 10 años, uno de los 10 principales generadores de empleo y empleabilidad de nuestro país.

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 300 delegaciones que abarcan 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. Por todo ello, el Grupo Adecco está presente en gran cantidad de eventos, no sólo como patrocinador, sino además como proveedores de Recursos Humanos.
- **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. Es incesante la cantidad de eventos y foros relacionados con cambios en la legislación, con reformas laborales, RRHH, propuestas de mejora para el mercado de trabajo... en los que el Grupo Adecco participa. Tratando siempre de dar nuestro punto de vista como observador privilegiado para hacer un mercado de trabajo más competitivo, tanto para empresas como para trabajadores. Con el mismo objetivo, gestionamos también nuestra intensa relación con los medios de comunicación.
- **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.

Todos estos aspectos fundamentales junto con la propuesta de valor del Grupo Adecco, inspirada en la opinión de nuestros clientes y que pivota sobre 4 grandes pilares (Seguridad, Flexibilidad, Metodología y Productividad), ha convertido al Grupo Adecco en la empresa más recomendada por sus clientes dentro del Grupo Multinacional Adecco obteniendo el mejor Net Promoter Score (NPS) dentro del mismo, ocupando el primer lugar en el ranking a nivel global.

4. **Estrategia Digital.** El Grupo Adecco apuesta decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación y mejora continua:
  - Tratando de ser más eficientes y competitivos en los procesos de backoffice, a través de su digitalización; procesos tales como la firma electrónica de contratos, soluciones en dispositivos móviles para todos los procesos administrativos, tanto de clientes como de trabajadores, como por ejemplo, la digitalización de los boletines de trabajo.
  - Generando mayor valor añadido en el área relacional con clientes y trabajadores, a través de la mejora de los procesos de reclutamiento, selección, formación, entrega y seguimiento del servicio.

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 está en las personas. Hoy en día, somos líderes en el sector de RRHH gracias a nuestra gente, a ser capaces de seguir construyendo una empresa en la que estén los mejores profesionales, el mejor talento, y en la que verdaderamente ese talento quiera estar con nosotros.

Algunas de las áreas en las que estamos trabajando intensamente y que son más valoradas por nuestros trabajadores, están en el ámbito de:

- Planes de desarrollo a medida.
- Mejoras en la conciliación.
- Políticas efectivas de Reconocimiento
- Planes de diversidad.
- Programas de participación activa para la mejora de la empresa
- Políticas de comunicación.

Gracias a estas políticas, el Grupo Adecco ha sido reconocido como una de las mejores empresas para trabajar los últimos 5 años según el ranking de la consultora “Great Place To Work”.

### **Líneas de Negocio**

En España, el Grupo Adecco desarrolla las siguientes actividades:

- **Trabajo Temporal**

Desde la línea de Trabajo Temporal ayudamos a gestionar la temporalidad de nuestros clientes ayudándoles a mejorar su competitividad: convirtiendo costes fijos en variables, aportando talento a su empresa y por tanto mejorando su productividad y rentabilidad. 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 5 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 RR.HH.

- **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:** división especializada en actividades y procesos de apoyo al área de producción. Realizamos más de 1 millón de manipulaciones diarias y tenemos más de 100 proyectos de mejora continua en operaciones.
2. **Eurovendex:** división especializada en Outsourcing Comercial: Fuerzas de Ventas, Promociones y Animaciones del Punto de Venta. Tenemos más de 1.000 proyectos activos, estando homologados en todas las Grandes Superficies y contando con recursos de coordinación de servicios especializados a nivel nacional.
3. **Extel:** división especializada en Atención al cliente, Promoción y Venta telefónica. Gestionando más de 62 millones de llamadas a través de las diferentes plataformas propias localizadas en España (Barcelona, Coruña, Zaragoza, Málaga y Madrid) y contando con profesionales en más de 8 idiomas diferentes.
4. **Servicios Generales:** división especializada en la externalización de Servicios Transversales como BPO, Work Place Management y Servicios Sectoriales como Ocio, Cultura y Eventos y Servicios Auxiliares a la Educación. Tenemos más de 600 clientes con más de 100 proyectos de BPO y más de 250 servicios de recepciones.
5. **Preventium:** división especializada en el Outsourcing Asistencial. Estamos acreditados como Servicio de Prevención Ajeno (SPA) a nivel nacional desde el año 2003, tenemos la autorización sanitaria desde el año 2007 y 14 oficinas a nivel nacional para dar cobertura a todos nuestros clientes.
6. **Modis:** división especializada en la prestación de servicios tecnológicos del Grupo Adecco. Somos especialistas en Outsourcing Tecnológico, desarrollo de soluciones personalizadas y managed services con más de 15 años de experiencia y 350 especialistas.

- **Reclutamiento y Selección**

A través de **Adecco Selección** 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 Selección** a nuestros clientes son las siguientes:

- **Selección** hasta perfiles intermedios.
- **RPO: Adecco Selección** 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.
- **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.

En el último ejercicio, **Adecco Learning & Consulting** desarrolló más de 1 millón de horas de formación y más de 2.000 proyectos de consultoría a nivel nacional, garantizando la homogeneidad pedagógica en aquellos proyectos que incluían la implementación de soluciones en distintas áreas geográficas.

**Adecco Learning & Consulting** trabaja de manera continua sobre un exigente proceso de homologación, que da como resultado poder contar con 370 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.

En **Adecco Learning & Consulting** desarrollamos soluciones de formación y consultoría:

En **formación**, tenemos una dilatada experiencia en las áreas de Negocio, Liderazgo, Ventas y Salud y Bienestar. Se trata de áreas en las que hemos desarrollado grandes y pequeños proyectos en- clientes de diferentes sectores y tamaños.

En **consultoría**, desarrollamos proyectos en 4 áreas: estratégica, organizacional, de desarrollo y innovación, a través de esta última, contamos con un equipo de expertos que contribuyen a que nuestros clientes conozcan y aprovechen las políticas de fomento del empleo impulsadas por las Administraciones Públicas. Para Adecco Learning & Consulting la metodología no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos de nuestros clientes, por eso asesoramos a las organizaciones en la selección de las distintas modalidades que utilizamos en nuestros proyectos: presencial, e-learning, blended y experiencial. Asimismo, nuestra larga experiencia en formación nos ha permitido poner a disposición de nuestros clientes un amplio catálogo de acciones formativas de calidad.

En los proyectos a medida, desarrollamos soluciones en colaboración con nuestros clientes. Para ello, nuestros expertos escuchan y asesoran a las organizaciones a lo largo de todo el proyecto: enfoque pedagógico, metodología, formador, herramientas, etc. para conseguir garantizar los mejores resultados tanto para las personas como para las organizaciones.

- **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**

El Grupo Adecco ha elaborado en 2019 su estrategia de sostenibilidad en materia de Responsabilidad Social Corporativa alineada con la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se trata de una estrategia completamente integrada en la actividad de la compañía y que destaca aquellos puntos claves donde existen oportunidades de crecimiento en materia de sostenibilidad. Alineada con la agenda “Perform, Transform, Innovate”, esta estrategia pondrá en valor las mejores prácticas, mejorará la propuesta de valor y asegurará la búsqueda de una constante innovación.

Esta estrategia tiene como misión hacer que el futuro sea posible para todos, y para ello, nuestro principal foco lo ponemos en el empleo. Con esta premisa, ayudamos tanto a los candidatos a encontrar un trabajo satisfactorio, como a las empresas a obtener el talento adecuado, potenciando el desarrollo de nuestros propios empleados y asesorando a líderes globales en la creación del futuro del empleo. Para ello, y en el marco de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Adecco ponemos claramente el foco en nuestro compromiso con la sociedad a través de los siguientes pilares esenciales:

- El futuro del empleo
- La competitividad del talento
- La sostenibilidad en el lugar de trabajo

Cada uno de estos pilares responde a nuestros compromisos que se concretan en indicadores que nos permiten medir nuestra aportación al empleo, la capacitación y desarrollo del talento, la igualdad y diversidad, la acción social y nuestro impacto en el medio ambiente.

- **El futuro del empleo:**

Alineado con nuestra actividad principal, buscamos como objetivo principal promover la diversidad, el pleno empleo y el trabajo decente, contribuyendo principalmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1, 5, 8 y 10.

El Grupo Adecco España en 2019 ha generado un total de 130.554 empleos, facilitando la contratación de 38.037 jóvenes y 19.916 mayores de 45 años, de los cuales 4.654 son mayores de 55 años. También, a través de la Fundación Adecco, hemos orientado a 22.750 personas que se encontraban en riesgo de exclusión social y hemos generado 6.674 empleos para los más vulnerables de nuestra sociedad, con una inversión de 14,7 millones de euros en programas de inclusión laboral.

Evolución empleo generado por el Grupo Adecco España en los últimos años:

Rango edad	Ejercicio			
	2016	2017	2018	2019
<25	24.670	30.910	37.393	38.037
26-35	38.350	41.943	43.389	42.122
36-45	28.096	30.303	31.550	30.482
46-54	11.967	13.559	15.259	15.262
>55	2.915	3.505	4.441	4.654
<b>Total</b>	<b>105.996</b>	<b>120.219</b>	<b>132.029</b>	<b>130.554</b>

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 acompañar a las empresas en el desarrollo e implementación de políticas de Diversidad e Inclusión.

- **La competitividad del talento:**

En el Grupo Adecco queremos contribuir a mejorar la competitividad del talento global en España apoyando la formación y la educación. De esta manera, incidimos también en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 8.

Para llevar a cabo este cometido, desarrollamos una serie de acciones que en 2019 nos han llevado a capacitar y desarrollar a más de 56.000 alumnos, invirtiendo 7,9 millones de euros en formación. Además, a través de la Fundación Adecco, se han concedido 300 miles de euros en becas para personas con discapacidad.

- **La sostenibilidad en el lugar de trabajo:**

El objetivo de este pilar es crear y promover la creación de espacios laborales innovadores y sostenibles social y medioambientalmente contribuyendo principalmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 12.

Para ello, nos marcamos 3 áreas de actuación en la que englobamos nuestras acciones. Estas áreas son el bienestar, la sociedad y el medioambiente.

Esta estrategia tiene como misión hacer posible que el futuro, a través del empleo, sea posible para todos. Y lo hacemos ayudando a los candidatos a encontrar un trabajo satisfactorio, como las empresas obtienen el talento adecuado, potenciar el desarrollo de nuestros propios empleados y asesorando a líderes globales en la creación del futuro del empleo. Para ello el Grupo Adecco pone claramente el foco en la experiencia del cliente, el acceso al mercado laboral, liderazgo en el mercado y la protección de los trabajadores. Una vez establecidos objetivos, las prioridades estratégicas son las siguientes:

**Habilidades y capacitación:** La evolución del empleo y su tecnificación así como el envejecimiento de la población han creado la necesidad de mejorar las habilidades y competencias, así como volver a formar a aquellos trabajadores cuyo perfil puede quedar obsoleto. La adquisición de competencias será una constante a lo largo de toda nuestra vida profesional, para ello las empresas tendrán que evaluar constantemente las habilidades y competencias de sus equipos para permanecer relevantes en el mercado laboral. El compromiso del Grupo Adecco en este escenario es preparar a los candidatos para este cambio competencial hacia un mundo digitalizado. Para ello estamos transformando los procesos de selección con la última tecnología e inteligencia artificial para evaluar las competencias, habilidades y experiencia de nuestros cliente, empleados y candidatos.

**Transformación digital y data ethics:** la tecnología está redefiniendo las fronteras de la industria de los Recursos Humanos, creando nuevas oportunidades en el mundo del empleo. La digitalización nos permite mejorar en eficiencia, expandir nuestro mercado y proveer de mucho más valor a nuestras soluciones. Al mismo tiempo, somos conocedores de los riesgos que conlleva la inteligencia artificial, que puede incluir los propios sesgos de los humanos y por ello afectar a decisiones que afectan a miles de personas.

Además, también trabajamos para garantizar la privacidad de la información de nuestros empleados, candidatos y clientes de toda España, siendo la privacidad un asunto clave en la gestión de nuestra RSC y Sostenibilidad, mejorando la política de protección de datos, alineada con la normativa europea (European General Data Protection Regulation-GDPR). Se han revisado declaraciones de privacidad, implementado nuevos procesos, actuando siempre con integridad y diligencia ante posibles incidencias.

**Atraer y retener el talento:** El Grupo Adecco confía en las habilidades y competencias que configuran su talento para ayudar a nuestro clientes y candidatos. Estamos en el top ten de las mejores empresas para trabajar en España, acreditada por GPTW, lo que nos demuestra el alto nivel de compromisos de los empleados, que se puede ver su implicación por ejemplo en el programa de voluntariado corporativo, Redgeneración Solidarios; los altos niveles de colaboración y el espíritu de equipo, la alta valoración del equipo directivo por su equidad y ética; y finalmente la percepción del valor que el Grupo Adecco provee a la sociedad española. Unos resultados que se basan en 5 pilares fundamentales:

- Obtener el mejor talento mejorando los procesos de selección y siendo la mejor opción para desarrollar una carrera profesional en nuestro sector.
- Mantener y potenciar el talento ofreciendo oportunidades, conciliación, desarrollo de carrera y un retorno profesional.
- Crecer a través de un desarrollo experiencial, a través de una formación constante.
- Facilitar que todos los empleados puedan aportar su mejor versión de sí mismos con las herramientas adecuadas.
- Inspirar a nuestro en nuestra vocación social mediante los valores de la compañía, liderazgo inclusivo y un espíritu de equipo positivo.

**Diversidad e Inclusión:** desarrollamos programas que gestionen la diversidad para construir entornos inclusivos, así como generar un cambio cultural en la sociedad y en las empresas colaboradoras y clientes. Gestionamos la diversidad en base a aquellas realidades sociales que constituyen un reto prioritario en nuestra actuación como pueden ser los jóvenes o las personas en riesgo de exclusión. Un ejemplo de ello es la Fundación Adecco que en España generó en 2019 un total de 4.270 empleos para personas con discapacidad, 1.114 para personas mayores de 45 años, 402 empleos para personas víctimas de violencia de género y 888 para otras personas en riesgo de exclusión social. Además, ha asesorado a 22.750 personas socialmente vulnerables. Adicionalmente, es el partner social de 1.949 empresas en España, gestionando sus estrategias de Diversidad & Inclusión.

## 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.

Es competencia del Comité de Cumplimiento aprobar las políticas de control y gestión de riesgos, aprobar los mapas de riesgos, revisar controles y seguimiento de planes de acción, supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos y revisarlos periódicamente. El Comité de Cumplimiento es asistido por el departamento de Cumplimiento, Risk Management y Control Interno en estas funciones.

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.

Los factores de riesgo a los que está sometido Adecco están recogidos en las matrices de riesgos y controles y mapas de riesgo. 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 reputacionales**, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de Adecco por parte de sus distintos grupos de interés.
- **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**.

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 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.

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 17 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 2019 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 Suiza y cierre del caso en caso de finalización del proceso.

El importe de las aportaciones/ donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendió en el ejercicio 2019 a 1.130.927 euros (1.341.551 euros en el ejercicio 2018).

## Derechos Humanos

Como consultora líder para la gestión de soluciones de Recursos Humanos, desde el Grupo Adecco se dispone de una doble responsabilidad en cuanto a Derechos Humanos, y específicamente laborales. Tanto con todos los colegas que forman parte de la plantilla del Grupo Adecco, pero sobre todo que todas aquellas personas que confían en nosotros para desarrollar su carrera profesional, trabajando con alguno de nuestros clientes.

Para ello el Grupo Adecco apoya de forma sistemática la Declaración Universal de los DDHH, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos y las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Asimismo, a través de nuestra matriz y nuestra Fundación, estamos adheridos a Pacto Mundial de las Naciones Unidas afirmando así nuestro compromiso con los 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde el Grupo Adecco mostramos nuestro más férreo compromiso en la implementación de unas prácticas laborales justas y éticas, así como la protección de los derechos de los trabajadores en nuestras operaciones diarias, como demuestra tanto nuestra pertenencia a la iniciativa internacional Global Compact como nuestras políticas corporativas internas. Al mismo tiempo se dispone de la formación obligatoria sobre Compliance y Ética del grupo (The Adecco Group Compliance & Ethics (ACE) Awareness – The way we work) que contribuye al mantenimiento de este estricto posicionamiento en materia de Derechos Humanos. Además, existe un canal de denuncia establecido a nivel internacional, a través de EthicsPoint que dispone los mecanismos adecuados para poder denunciar con las garantías adecuadas, cualquier vulneración de los Derechos Humanos, específicamente casos de trabajo forzoso e infantil. Durante 2019 en España, The Adecco Group no se registraron denuncias sobre asuntos vinculado a la vulneración de dichos derechos fundamentales, incluidos los derechos laborales. No obstante, en la actualidad no se mantiene abierto ninguno de estos procesos, dándose por cerrados al haber concluidos las investigaciones. Finalmente, el grupo trabaja para extender su compromiso con los DDHH a través de toda su cadena de valor a través de una evaluación de proveedores que permite diagnosticar posibles acciones que vulneran cualquiera de estos derechos, así como otras cuestiones de índole social.

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

- **A nivel interno:** El compromiso de El 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 uno, con su carácter único e irrepetible, se sienta parte del equipo, pueda aportar su talento sintiéndose valorado y respetado, mejorando así nuestro desempeño profesional. #TalentoSinEtiquetas trabaja para la atracción de talento diverso, inclusión laboral de personas con discapacidad y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- **A nivel externo:** 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.

## 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 Pass, 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, mantener la posición de liderazgo a nivel nacional, 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 de las siguientes asociaciones, entidades o fundaciones, abarcando el tejido empresarial, sectorial, fundacional o del ámbito de la responsabilidad social corporativa:

Nombre	Contenido	Ámbito
Pacto Mundial	RSC/ Economía Social	Nacional
Club de Excelencia en Sostenibilidad	RSC/ Economía Social	Nacional
Asociación Española de Fundaciones	Sector Fundacional	Nacional
Alianza para la FP Dual	Empleo / Educación	Nacional
Red Iberoamericana de empresas inclusivas	Empleo	Internacional
Fundación Más Familia. Certificado EFR	Conciliación	Nacional
Fundacion Seres	RSC	Nacional
CEOE	Sectorial	Nacional
ASEMPLEO	RRHH	Nacional
APD	RRHH	Nacional
AEDIPE	RRHH	Nacional
Entidad colaboradora del INEAEM a través del PIMEI (Programa de Inserción para la Mejora de la Empleabilidad)	Empleo	Nacional
Miembros Comité de RSC EVAP	RSC/ Economía Social	Comunidad Valenciana
Centro colaborador de la Agencia Colocación Lanbide	Empleo	Vizcaya

El Grupo Adecco ha realizado durante el año 2019 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 2019 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 9 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, aúnan 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 2019 a través de 80 acciones deportivas y solidarias consiguieron sumar 246.000 kilómetros.

Todos los kilómetros recorridos, el tiempo dedicado al deporte y al cuidado de nuestra salud, han sido destinados a la organización mundial Plan Internacional con la que se ayuda a mejorar el bienestar y la calidad de vida de muchos jóvenes y niños en riesgo de exclusión.

- **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 prolongan en el tiempo.
- Jornadas de voluntariado: Actividades relacionadas con el desarrollo y empoderamiento de las personas. Es una participación puntual.

Durante 2019 se llevaron a cabo 140 acciones de voluntariado en las que participaron un total de 999 compañeros de Adecco y familiares. Estas cifras se lograron en colaboración con 30 ONG's. Como punto álgido a todas las actividades entre los meses de septiembre y octubre celebramos el Mes del Voluntariado congregando a 400 colegas y familiares.

- **Programa CEO por un mes**

Se trata de una iniciativa a nivel mundial del Grupo Adecco en la cual un joven, es escogido para ser el CEO de la compañía a nivel nacional. Pero además el elegido de cada país compite con otros CEO por un mes a nivel mundial. Una iniciativa que en 2018 ha alcanzado la V edición.

El programa "CEO por un mes" brinda la oportunidad a los jóvenes de crecer a través de este proyecto, brindando una oportunidad que les permite 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 España, en la edición de 2019 se inscribieron más de 15.500 aspirantes, que fueron evaluados por especialistas dentro del Grupo. Siendo finalmente seleccionado en la edición española una joven estudiante de Administración y Dirección de Empresas, que pasó todo el mes de julio junto al presidente del Grupo Adecco España y el resto de los miembros del Comité de Dirección con los que se formó.

## **Proveedores**

Adecco pretende que su conducta y la de las entidades y personas vinculadas a ella, incluidos los participantes 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.

## **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.

## Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible

La estrategia de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Adecco tiene un impacto directo en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), designados por Naciones Unidas. Los ODS implican a las empresas de todo el mundo como partner estratégico sin los cuales no se conseguirán las 169 metas definidas en 17 objetivos y 4 ámbitos de actuación, estrechamente vinculados a nuestra actividad: empleo como elemento integrador poniendo especial atención a jóvenes, el desarrollo de la mujer y personas con discapacidad), en segundo lugar el crecimiento inclusivo, la minimización del impacto empresarial sobre el medio ambiente y la promoción de una cultura vinculada al consumo responsable. En este sentido, el Grupo Adecco ha analizado cuales son los ODS prioritarios en la consecución de la Agenda 2030 alineando su impacto con nuestra estrategia de Sostenibilidad 2030 y nuestra agenda de actividad "Perform, Transform, Innovate":



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 Responsabilidad Social Corporativa:

### ODS 1: Fin de la Pobreza

- Voluntariado Corporativo. Redgeneración Solidarios. 140 y 203 acciones de voluntariado en 2019 y 2018 respectivamente / 999 y 1.341 voluntarios únicos entre compañeros del grupo y familiares en los ejercicios 2019 y 2018 respectivamente.
- Empleos generados por la Fundación Adecco para personas en riesgo de exclusión, gracias a empresas inclusivas: 6.674 empleos en el ejercicio 2019 y 6.895 empleos en el ejercicio 2018.
- Sensibilización, a través de la Fundación Adecco: V campaña de sensibilización: Día Internacional de la Discapacidad, Ability Week, Semana de la Mujer etc.
- Más de 130.500 empleos generados en el ejercicio 2019 (más de 132.000 empleos generados en el ejercicio 2018).

### **ODS 3: Buena Salud**

- EFR – Fundación Adecco.
- AdecConcilia – nuevas políticas de conciliación y flexibilidad laboral, así como la implantación del teletrabajo.
- AdecCuídate – plan para la salud y el bienestar del empleado.
- Win4Youth – sumamos a través del deporte por una causa común: ayudar a los jóvenes en su formación para conseguir un empleo.
- Beneficios sociales – subvención en el seguro médico de salud, descuentos para facilitar la práctica de deporte.

### **ODS 4: Educación de calidad**

- Way to Work
  - *Experience Work Day*: Cerca de 1.700 candidatos entraron en nuestro webinar para escuchar los consejos sobre cómo alcanzar el éxito en el mundo laboral.
  - *CEO for One Month*: Más de 15.500 aspirantes inscritos en España en 2019 (7.517 aspirantes en 2018).
- Becas Fundación Adecco: 244 becas para estudiantes con discapacidad.
- Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados: casi 8 millones de euros invertidos en 2019 en formar a más de 56.000 alumnos.

### **ODS 5: Igualdad de género**

- Política de Igualdad y No Discriminación.
- Conciliación familiar: Plan Familia de Fundación Adecco con 1.176 beneficiarios.
- Programa Adecconcilia: Programa de Ayuda al Trabajador, Adeccamp, etc.
- #TalentoSinEtiquetas
- Empleos generados a través de la Fundación Adecco para mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas: 3.730 empleos en 2019 y 561 empleos en 2018.
- Semana de la Mujer: 87 empresas participantes junto a la Fundación Adecco.

### **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**

- Generación de empleo: 130.554 empleos generados / 38.037 jóvenes / 19.916 mayores 45 (de los que 4.654 son mayores de 55 años).
- 6.674 empleos generados por la Fundación Adecco.
- 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.
- Desarrollo económico: Global Talent Competitiveness.
- Adecco Institute.
- Ethics & Compliance
- Seguridad de la información

### **ODS 10: Reducción de las desigualdades**

- Somos el partner social de 1.949 empresas en España a través de la Fundación Adecco.

- La Fundación Adecco generó en 2019 un total de 4.270 empleos para personas con discapacidad, 1.114 para personas mayores de 45 años, 402 empleos para personas víctimas de violencia de género y 888 para otras personas en riesgo de exclusión social. Además, hemos asesorado a 22.750 socialmente vulnerables.
- Compliance: Política de Conducta, Integrity and Compliance Management etc.
- Formación obligatoria en Ethics & Compliance completada por el 94% de los empleados.
- #TalentoSinEtiquetas – define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única.

**ODS 12: Producción y consumo responsables**

- Política medioambiental
- Política de compras responsables
- Reducción de emisiones de CO2 – a través de planes de eficiencia energética y cambio de la flota de coches a híbridos, reducción del consumo de papel

**ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos (datos del ejercicio 2019 sobre este nuevo objetivo establecido en 2020)**

- Partner de Win4Youth: Plan International.
- Redgeneración Solidarios colabora con 30 ONGS.
- 61 empresas forman parte de la alianza CEO por la Diversidad
- Adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad.

## 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**

	2019				2018			
	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	12.374	5.175	464	<b>18.013</b>	7.627	5.588	470	<b>13.685</b>
Mujeres	8.914	8.000	1.405	<b>18.319</b>	5.915	8.717	1.341	<b>15.973</b>
<b>Total</b>	<b>21.288</b>	<b>13.175</b>	<b>1.869</b>	<b>36.332</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>



- **Distribución por edades**

	2019				2018			
	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	8.164	3.715	440	12.319	6.025	4.336	425	10.786
30 - 50 años	11.509	7.409	1.311	20.229	6.760	8.231	1.294	16.285
> 50 años	1.615	2.051	118	3.784	757	1.738	92	2.587
<b>Total</b>	<b>21.288</b>	<b>13.175</b>	<b>1.869</b>	<b>36.332</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>

- **Distribución por categorías**

	2019				2018			
	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)	4.753	6.185	541	11.479	4.358	7.043	496	11.897
Jefes y mandos intermedios	591	272	219	1.082	524	283	236	1.043
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	4.535	873	974	6.382	2.807	1.020	950	4.777
Directores de departamento	14	39	91	144	8	47	87	142
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	11.395	5.806	44	17.245	5.845	5.912	42	11.799
<b>Total</b>	<b>21.288</b>	<b>13.175</b>	<b>1.869</b>	<b>36.332</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>

- **Distribución por tipos de contrato**

	2019				2018			
	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	64	6.012	1.593	7.669	65	6.172	1.557	7.794
No Indefinidos	21.224	7.163	276	28.663	13.477	8.133	254	21.864
<b>Total</b>	<b>21.288</b>	<b>13.175</b>	<b>1.869</b>	<b>36.332</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>

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

Respecto al personal de estructura, el índice de flexibilidad es del 19% en el ejercicio 2019 (18% en el ejercicio 2018), siendo el 81% 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:

	2019			2018		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	361	70	431	366	72	438
Mujeres	1.037	252	1.289	1.036	230	1.266
<b>Total</b>	<b>1.398</b>	<b>322</b>	<b>1.720</b>	<b>1.402</b>	<b>302</b>	<b>1.704</b>

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

2019	2018
------	------

	Número de contratos			Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	149	196	345	184	203	387
30 - 50 años	1.134	125	1.259	1.132	99	1.231
> 50 años	115	1	116	86	-	86
<b>Total</b>	<b>1.398</b>	<b>322</b>	<b>1.720</b>	<b>1.402</b>	<b>302</b>	<b>1.704</b>

Respecto al tipo de jornada de los contratos de los empleados de estructura se observa que el 19% son a tiempo parcial mientras que el 81% fueron a tiempo completo.

	2019			2018		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombres	419	12	431	426	12	438
Mujeres	973	316	1.289	969	297	1.266
<b>Total</b>	<b>1.392</b>	<b>328</b>	<b>1.720</b>	<b>1.395</b>	<b>309</b>	<b>1.704</b>

Analizando de forma aislada los contratos a tiempo parcial se observa que claramente las mujeres son más demandantes de este tipo de contrato ya que representan el 96% de los mismos.

Las franjas de edad en las que se distribuyen los contratos firmados reflejan que más del 91% de los contratos parciales correspondían a trabajadores que se encontraba en la franja de entre 30 y 50 años:

	2019			2018		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30 años	329	16	345	371	17	388
30 - 50 años	959	300	1.259	946	285	1.231
> 50 años	104	12	116	78	7	85
<b>Total</b>	<b>1.392</b>	<b>328</b>	<b>1.720</b>	<b>1.395</b>	<b>309</b>	<b>1.704</b>

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

	2019			2018		
	Número de contratos			Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Técnicos cualificados (Administración)	373	102	475	363	95	458
Jefes y mandos intermedios	185	28	213	171	26	197
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	713	182	895	747	172	919
Directores de departamento	93	1	94	86	1	87
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	28	15	43	28	15	43
<b>Total</b>	<b>1.392</b>	<b>328</b>	<b>1.720</b>	<b>1.395</b>	<b>309</b>	<b>1.704</b>

### Información relativa a despidos

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

*Distribuido por sexo:*

	2019	2018
	Número de despidos	Número de despidos
Hombres	29	25
Mujeres	52	42
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>67</b>

*Distribuido por edad:*

	2019	2018
	Número de despidos	Número de despidos
< 30 años	14	18
30 - 50 años	56	44
> 50 años	11	5
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>67</b>

*Distribuido por categoría profesional:*

	2019	2018
	Número de despidos	Número de despidos
Técnicos cualificados (Administración)	35	14
Jefes y mandos intermedios	26	11
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	14	35
Directores de departamento	3	4
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	3	3
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>67</b>

### Niveles salariales del personal de estructura

*Remuneración media por edad:*

	2019	2018
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	21.572	20.981
30 - 50 años	36.065	34.237
> 50 años	71.248	67.770

*Remuneración media por categoría profesional:*

	2019	2018
	Salario medio anual (Euros)	Salario medio anual (Euros)
Técnicos cualificados (Administración)	29.456	30.349
Jefes y mandos intermedios	52.411	49.011
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	25.722	26.998
Directores y jefes de departamento	123.969	123.607
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	29.568	32.757

*Remuneración media por categoría profesional y género:*

*Ejercicio 2019:*

	2019				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Técnicos cualificados (Administración)	34.542	111	27.809	364	19,5%
Jefes y mandos intermedios	59.736	84	48.063	129	19,5%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	29.330	174	24.878	721	15,2%
Directores y jefes de departamento	137.926	59	99.947	35	27,5%
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	27.306	3	28.999	40	-6,2%
<b>Total</b>	<b>51.534</b>	<b>431</b>	<b>30.149</b>	<b>1.289</b>	<b>41,5%</b>

Ejercicio 2018:

	2018				
	Personal de estructura				
	Hombres		Mujeres		Brecha Salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Técnicos cualificados (Administración)	34.277	128	28.825	330	15,9%
Jefes y mandos intermedios	55.001	76	45.249	121	17,7%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	33.267	176	25.511	742	23,3%
Directores y jefes de departamento	144.887	55	87.031	32	39,9%
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	18.000	3	33.837	41	-88,0%
<b>Total</b>	<b>51.244</b>	<b>438</b>	<b>30.086</b>	<b>1.266</b>	<b>41,3%</b>

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 (3 hombres en los ejercicios 2019 y 2018) durante el ejercicio 2019 alcanzaron los 1.421.934 euros (1.724.006 euros en el ejercicio 2018), 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**

El Grupo Adecco en 2019 continuó con el proceso de definición e implementación de los planes de igualdad a través de la negociación, en su caso, con los representantes de los trabajadores. Independientemente de dicho proceso se han lanzado diferentes iniciativas para corregir las posibles desviaciones relativas a discriminación por razón de género en todos sus aspectos, cabe destacar en 2019 un gran avance finalizando los planes de igualdad de las sociedades del Grupo Adecco con mayor número de empleados.

La presencia de la mujer en el personal de estructura del Grupo Adecco durante el ejercicio 2019 es del 75% (74% en el ejercicio 2018), 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.

	2019					2018				
	Personal de Estructura					Personal de Estructura				
	Hombre		Mujer		Total	Hombre		Mujer		Total
	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados
Técnicos cualificados (Administración)	111	23%	364	77%	475	128	28%	330	72%	458
Jefes y mandos intermedios	84	39%	129	61%	213	76	39%	121	61%	197
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	174	19%	721	81%	895	176	19%	742	81%	918
Directores y jefes de departamento	59	63%	35	37%	94	55	63%	32	37%	87
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	3	7%	40	93%	43	3	7%	41	93%	44
<b>Total</b>	<b>431</b>	<b>25%</b>	<b>1.289</b>	<b>75%</b>	<b>1.720</b>	<b>438</b>	<b>26%</b>	<b>1.266</b>	<b>74%</b>	<b>1.704</b>

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

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

### Discapacidad

El número de empleados discapacitados de personal de estructura es de 13 personas en el ejercicio 2019 (23 personas en el ejercicio 2018).

### Organización del trabajo

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

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

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

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

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

Otra medida llevada a cabo por el Grupo Adecco durante el ejercicio 2019 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 pionera en el sector servicios con las siguientes características:

- Máximo 1 día semanal.
- 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:

	2019			2018		
	Horas laborales			Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	1.232	2.551	3.783	256	3.049	3.305
Incapacidad Temporal	16.368	97.562	113.930	13.369	101.000	114.369
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>17.600</b>	<b>100.113</b>	<b>117.713</b>	<b>13.625</b>	<b>104.049</b>	<b>117.674</b>

### Formación

A continuación, se detalla las horas de formación, personas formadas y acciones formativas desglosadas por categoría realizadas a personal de estructura durante los ejercicios 2019 y 2018:

	2019			2018		
	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Técnicos cualificados (Administración)	9.343	405	836	12.377	433	1.034
Jefes y mandos intermedios	8.218	207	689	9.920	227	888
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	28.304	1.073	2.882	31.578	1.035	2.777
Directores y jefes de departamento	4.342	93	335	3.402	71	245
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	899	33	80	1.206	38	94
<b>Total</b>	<b>51.106</b>	<b>1.811</b>	<b>4.822</b>	<b>58.483</b>	<b>1.804</b>	<b>5.038</b>

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

**Información por tipo de contrato**

*Distribuido por género:*

Ejercicio 2019:

	2019					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	41	363.251	363.292	2.624	28.500	31.124
Mujeres	46	238.855	238.901	5.681	45.361	51.042
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>602.106</b>	<b>602.193</b>	<b>8.305</b>	<b>73.861</b>	<b>82.166</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
Hombres	40	339.361	339.401	2.542	29.634	32.176
Mujeres	40	221.133	221.173	5.617	45.783	51.400
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>560.494</b>	<b>560.574</b>	<b>8.159</b>	<b>75.417</b>	<b>83.576</b>

*Distribuido por edad:*

Ejercicio 2019:

	2019					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	5	205.021	205.026	1.114	33.346	34.460
30 - 50 años	69	337.314	337.383	5.483	34.631	40.114
> 50 años	13	59.771	59.784	1.708	5.884	7.592
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>602.106</b>	<b>602.193</b>	<b>8.305</b>	<b>73.861</b>	<b>82.166</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos	Indefinidos	No indefinidos	Total Contratos
< 30 años	3	211.298	211.301	1.176	33.022	34.198
30 - 50 años	65	300.945	301.010	5.458	36.454	41.912
> 50 años	12	48.251	48.263	1.525	5.941	7.466
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>560.494</b>	<b>560.574</b>	<b>8.159</b>	<b>75.417</b>	<b>83.576</b>

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

Distribuido por categoría:

Ejercicio 2019:

	2019					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	53	49.838	<b>49.891</b>	5.456	19.052	<b>24.508</b>
Jefes y mandos intermedios	19	2.681	<b>2.700</b>	179	2.169	<b>2.348</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	10	181.550	<b>181.560</b>	546	3.745	<b>4.291</b>
Directores y jefes de departamento	-	59	<b>59</b>	28	92	<b>120</b>
Subalternos (secretarías y auxiliares)	5	367.978	<b>367.983</b>	2.096	48.803	<b>50.899</b>
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>602.106</b>	<b>602.193</b>	<b>8.305</b>	<b>73.861</b>	<b>82.166</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Personal puesto a Disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos	Indefinido	No indefinidos	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	48	60.436	<b>60.484</b>	5.434	16.719	<b>22.153</b>
Jefes y mandos intermedios	23	2.882	<b>2.905</b>	156	1.938	<b>2.094</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	3	172.525	<b>172.528</b>	570	3.089	<b>3.659</b>
Directores y jefes de departamento	-	52	<b>52</b>	37	86	<b>123</b>
Subalternos (secretarías y auxiliares)	6	324.599	<b>324.605</b>	1.962	53.585	<b>55.547</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>560.494</b>	<b>560.574</b>	<b>8.159</b>	<b>75.417</b>	<b>83.576</b>

## Información por tipo de jornada

Distribuido por género:

Ejercicio 2019:

	2019					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	281.933	81.359	<b>363.292</b>	15.046	16.078	<b>31.124</b>
Mujer	146.050	92.851	<b>238.901</b>	16.771	34.271	<b>51.042</b>
<b>Total</b>	<b>427.983</b>	<b>174.210</b>	<b>602.193</b>	<b>31.817</b>	<b>50.349</b>	<b>82.166</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Hombre	264.242	75.159	<b>339.401</b>	16.664	15.512	<b>32.176</b>
Mujer	136.231	84.942	<b>221.173</b>	15.809	35.591	<b>51.400</b>
<b>Total</b>	<b>400.473</b>	<b>160.101</b>	<b>560.574</b>	<b>32.473</b>	<b>51.103</b>	<b>83.576</b>



*Distribuido por edad:*

*Ejercicio 2019:*

	2019					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	126.316	78.710	<b>205.026</b>	9.978	24.482	<b>34.460</b>
30 - 50 años	256.874	80.509	<b>337.383</b>	17.940	22.174	<b>40.114</b>
> 50 años	44.793	14.991	<b>59.784</b>	3.899	3.693	<b>7.592</b>
<b>Total</b>	<b>427.983</b>	<b>174.210</b>	<b>602.193</b>	<b>31.817</b>	<b>50.349</b>	<b>82.166</b>

*Ejercicio 2018:*

	2018					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
< 30 años	134.697	76.604	<b>211.301</b>	10.271	23.927	<b>34.198</b>
30 - 50 años	229.724	71.286	<b>301.010</b>	18.872	23.040	<b>41.912</b>
> 50 años	36.052	12.211	<b>48.263</b>	3.330	4.136	<b>7.466</b>
<b>Total</b>	<b>400.473</b>	<b>160.101</b>	<b>560.574</b>	<b>32.473</b>	<b>51.103</b>	<b>83.576</b>

*Distribuido por categoría:*

*Ejercicio 2019:*

	2019					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	22.558	27.333	<b>49.891</b>	8.097	16.411	<b>24.508</b>
Jefes y mandos intermedios	1.776	924	<b>2.700</b>	1.160	1.188	<b>2.348</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	150.449	31.111	<b>181.560</b>	2.954	1.337	<b>4.291</b>
Directores y jefes de departamento	52	7	<b>59</b>	111	9	<b>120</b>
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	253.148	114.835	<b>367.983</b>	19.495	31.404	<b>50.899</b>
<b>Total</b>	<b>427.983</b>	<b>174.210</b>	<b>602.193</b>	<b>31.817</b>	<b>50.349</b>	<b>82.166</b>

*Ejercicio 2018:*

	2018					
	Personal puesto a disposición (*)			Personal en servicio cliente (*)		
	Completa	Parcial	Total Contratos	Completa	Parcial	Total Contratos
Técnicos cualificados (Administración)	30.552	29.932	<b>60.484</b>	5.609	16.544	<b>22.153</b>
Jefes y mandos intermedios	2.048	857	<b>2.905</b>	1.216	878	<b>2.094</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	140.884	31.644	<b>172.528</b>	2.758	901	<b>3.659</b>
Directores y jefes de departamento	48	4	<b>52</b>	110	13	<b>123</b>
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	226.941	97.664	<b>324.605</b>	22.780	32.767	<b>55.547</b>
<b>Total</b>	<b>400.473</b>	<b>160.101</b>	<b>560.574</b>	<b>32.473</b>	<b>51.103</b>	<b>83.576</b>

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

## Información relativa a despidos

*Distribuido por género:*

	2019			2018		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	861	254	1.115	645	247	892
Mujer	407	189	596	326	198	524
<b>Total despidos</b>	<b>1.268</b>	<b>443</b>	<b>1.711</b>	<b>971</b>	<b>445</b>	<b>1.416</b>

*Distribuido por edad:*

	2019			2018		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	455	116	571	350	94	444
30 - 50 años	720	265	985	560	287	847
> 50 años	93	62	155	61	64	125
<b>Total despidos</b>	<b>1.268</b>	<b>443</b>	<b>1.711</b>	<b>971</b>	<b>445</b>	<b>1.416</b>

*Distribuido por categoría:*

	2019			2018		
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	422	192	614	388	191	579
Jefes y mandos intermedios	18	17	35	12	10	22
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	299	60	359	257	82	339
Directores y jefes de departamento	-	2	2	-	3	3
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	529	172	701	314	159	473
<b>Total despidos</b>	<b>1.268</b>	<b>443</b>	<b>1.711</b>	<b>971</b>	<b>445</b>	<b>1.416</b>

## Niveles salariales

*Remuneración media por categoría profesional y género:*

*Ejercicio 2019:*

	2019					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	15.581	15.455	0,8%	15.234	15.098	0,9%
Jefes y mandos intermedios	24.631	23.006	7,1%	30.293	26.661	13,6%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	17.928	17.266	3,8%	16.168	15.004	7,8%
Directores y jefes de departamento	24.533	21.451	14,4%	21.389	19.531	9,5%
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	15.981	15.870	0,7%	14.519	15.171	-4,3%
<b>Total</b>	<b>16.705</b>	<b>16.143</b>	<b>3,5%</b>	<b>15.278</b>	<b>15.494</b>	<b>-1,4%</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Salario Medio Anual (Euros)					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Técnicos cualificados (Administración)	14.044	14.499	-3,1%	14.885	14.598	1,9%
Jefes y mandos intermedios	23.985	22.800	5,2%	24.155	23.674	2,0%
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	17.169	16.970	1,1%	15.197	13.946	8,2%
Directores y jefes de departamento	20.722	20.789	-0,3%	20.924	18.672	10,8%
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	15.668	15.419	1,6%	13.138	13.118	0,2%
<b>Total</b>	<b>16.156</b>	<b>15.634</b>	<b>3,3%</b>	<b>13.884</b>	<b>13.900</b>	<b>-0,1%</b>

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

*Remuneración media por edad:*

	2019		2018	
	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	15.895	15.515	15.429	13.724
30 - 50 años	16.788	15.316	16.301	14.357
> 50 años	16.764	15.448	16.045	13.950

*Remuneración media por categoría profesional:*

	2019		2018	
	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)	15.501	15.135	14.333	14.669
Jefes y mandos intermedios	23.776	27.917	23.392	23.837
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	17.751	15.903	17.115	14.954
Directores y jefes de departamento	22.966	20.612	20.758	20.082
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	15.934	14.913	15.565	13.126

**Discapacidad**

Ejercicio 2019:

	2019					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	72	90	162	31	38	69
Entre el 33% y 65% de discapacidad	1.341	652	1.993	415	326	741
<b>Total</b>	<b>1.413</b>	<b>742</b>	<b>2.155</b>	<b>446</b>	<b>364</b>	<b>810</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total Contratos	Hombres	Mujeres	Total Contratos
Mayor o igual a 65% de discapacidad	91	107	198	51	46	97
Entre el 33% y 65% de discapacidad	1.229	618	1847	463	348	811
<b>Total</b>	<b>1.320</b>	<b>725</b>	<b>2.045</b>	<b>514</b>	<b>391</b>	<b>908</b>

**Absentismo**

Ejercicio 2019:

	2019					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	131.712	48.048	179.760	97.432	72.256	169.688
Incapacidad Temporal	395.056	300.800	695.856	567.104	1.428.152	1.995.256
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>526.768</b>	<b>348.848</b>	<b>875.616</b>	<b>664.536</b>	<b>1.500.408</b>	<b>2.164.944</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	86.492	30.356	116.848	76.363	51.067	127.430
Incapacidad Temporal	247.411	186.467	433.878	297.393	781.498	1.078.891
<b>Total horas de absentismo</b>	<b>333.903</b>	<b>216.823</b>	<b>550.726</b>	<b>373.756</b>	<b>832.565</b>	<b>1.206.321</b>

**Formación**

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 2019 y 2018:

Ejercicio 2019:

	2019					
	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)	19.139	1.034	233	2.678	256	27
Jefes y mandos intermedios	7.144	282	76	1.102	101	35
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	32.423	2.733	301	931	59	26
Directores y jefes de departamento	46	3	3	-	-	-
Subalternos (secretarías y auxiliares)	55.551	6.403	371	20.852	1.064	276
<b>Total</b>	<b>114.303</b>	<b>10.455</b>	<b>984</b>	<b>25.563</b>	<b>1.480</b>	<b>364</b>

Ejercicio 2018:

	2018					
	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)	14.433	956	1.121	6.488	877	1.093
Jefes y mandos intermedios	3.302	223	266	568	31	38
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	37.318	2.301	3.161	1.542	93	117
Directores y jefes de departamento	-	-	-	73	9	11
Subalternos (secretarías y auxiliares)	41.146	3.881	4.880	4.605	367	444
<b>Total</b>	<b>96.199</b>	<b>7.361</b>	<b>9.428</b>	<b>13.276</b>	<b>1.377</b>	<b>1.703</b>

## Salud y Seguridad

Para el Grupo Adecco España velar por la Salud y la Seguridad laboral es una responsabilidad prioritaria. Por este motivo, la compañía constituyó un Servicio de Prevención mancomunado asumiendo las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología, concertando con un Servicio de Prevención Ajeno la Vigilancia de la Salud.

Contribuir en la Seguridad y Salud de los trabajadores es un objetivo permanente en la mente de todos los Directivos cuando proyectan e implantan mejoras y cambios en los procesos, así como de los trabajadores cuando realizan sus tareas aplicando las medidas preventivas.

Con el objetivo de proteger y mantener la salud de la plantilla, el Grupo Adecco España cuenta con un equipo de especialistas compuesto por 17 especialistas y con 43 Delegados de Prevención, elegidos por los representantes de los trabajadores y de entre los mismos.

En el caso del personal puesto a disposición, el cliente quien proporciona la evaluación de riesgos del puesto siendo responsable de las medidas de seguridad y condiciones de salud, siendo el Grupo Adecco España, el 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 aplicando lo establecido en los convenios sectoriales.

Existe una política en materia de Prevención 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 la formación de nuevos trabajadores, formación específica para los riesgos del puesto de trabajo y planes de emergencia.

Principales indicadores de los ejercicios 2019 y 2018:

	2019	2018
Número de reconocimientos médicos	29.410	24.525
Número de simulacros de emergencia	10	11
Reuniones Comité Seguridad y Salud	35	56
Horas formación PRL	282.851	227.580
Accidentes de trabajo con baja	2.672	2.521
Accidentes in itinere	288	337
Enfermedades Profesionales	67	44
Fallecimientos	1	1
Índice de incidencia (*)	73,5	85,0

	2019						2018					
	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	1.561	490	382	233	1	5	1.366	417	475	258	2	3
Accidentes in itinere con baja	124	68	31	56	-	9	85	88	46	107	2	9
Accidentes sin baja	1.450	450	295	207	8	21	1.439	459	451	264	5	31
Enfermedad Profesional con baja	25	10	14	5	-	-	4	7	4	7	-	-
Enfermedad Profesional sin baja	8	4	-	1	-	-	10	4	4	4	-	-
Tasa de frecuencia (**)	49,58		28,93		4,25		44,38		32,93		2,58	
Tasa de gravedad (***)	0,54		0,99		0,18		0,4		0,79		0,17	

(\*) Índice de incidencia: (Número de accidentes/número total de trabajadores a 31 de diciembre) \*1000  
El dato del ejercicio 2018 ha sido corregido siguiendo los mismos criterios que el ejercicio 2019.

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

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

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

## Relaciones Sociales

En el Grupo Adecco 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.

## 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 39 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.

## 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, el cambio climático, 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 14001:2015 y Sello Madrid Excelente.

- **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 30 millones de euros por siniestro y año.

Los proveedores del Grupo 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**

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

Indicador	Cantidad	Evolución 2019-2018
Consumo de Papel trabajos administrativos	47.085,86 Tn	-21%
Consumo de tóner trabajos administrativos	3.305 Kg	-17%
Consumo de Electricidad de las oficinas	4.241.785 kWh	-11%
Combustible: Diesel flota	906.850 l	NA
Combustible: Gasolina Flota	45.159 l	NA
Consumo de agua (*)	8.756 m3	-3%

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

- **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.

Por ello, además de un consumo responsable de la organización en lo que a materiales se refiere, si bien la actividad de la empresa no está relacionada de manera directa con responsabilidades que puedan suponer el desperdicio de alimentos, se ha contribuido en 2019 en la Campaña de “Gran Recogida de Alimentos” del Banco de Alimentos. Esta Campaña a nivel nacional supone la donación de alimentos para personas con dificultades a través del Banco de Alimentos que después lo redistribuye a través de diversas asociaciones sin ánimo de lucro.

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 2019-2018
Residuo Papel	41.617 Kg	-19%
Residuo Tóner	3.307 Kg	-17%

- **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. Con la ejecución de estos planes, sólo en 2019 hemos conseguido reducir las emisiones por consumo energético en 56.366 kg/CO<sub>2</sub>, mientras que, desde la implantación del plan de eficiencia en el ejercicio 2018, hemos logrado una reducción total de 151.545 kg/CO<sub>2</sub>. A cierre del ejercicio 2019 nos encontramos en un 51% de reducción.

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

\*Fuente de Factores de Emisión: media nacional de 2009 de emisiones de CO<sub>2</sub> (kgCO<sub>2</sub>/kWh) en Documento “FACTORES DE EMISIÓN DE CO<sub>2</sub> y COEFICIENTES DE PASO A ENERGÍA PRIMARIA DE DIFERENTES FUENTES DE ENERGÍA FINAL CONSUMIDAS EN EL SECTOR DE EDIFICIOS EN ESPAÑA” del Ministerio para la Transición Ecológica.



- **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.

	2019	2018
	Emisiones de gases de efecto invernadero	
<b>Total emisiones Alcance 1</b>	2.383 t CO2	3.262 t CO2
<b>Total emisiones Alcance 2</b>	1.145 t CO2	1.846 t CO2
<b>Total</b>	3.528 t CO2	5.108 t CO2

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

Nuestra huella de carbono en 2019 con motivo de los viajes realizados por la actividad de la compañía es:

2019		
Proveedor 1	Proveedor 2	Total
425	432	857 Tn/CO2

- **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 2019 y 2018 son los siguientes:

	2019	2018
Concepto	Euros	Euros
Resultado antes de impuestos del ejercicio	22.829.434	28.872.387
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	6.685.892	11.722.868
Resultado después de impuestos del ejercicio	16.143.542	17.149.519
Impuestos sobre beneficios pagados	7.267.816	7.463.273
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.130.927	1.341.551
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas	2.541.190	2.132.872

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

			Materialidad	Estándares GRI relacionados	Razón de la omisión/ Fórmula de cálculo	Referencia a la página donde se informa
<b>Ámbitos Generales</b>						
-Ámbitos Generales	Modelo de negocio	Breve <b>descripción del modelo de negocio</b> del grupo (entorno empresarial y organización). Presencia geográfica. Objetivos y estrategias de la organización Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	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 5 a 12
	General	Mención en el informe al <b>marco de reporting</b> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un <b>informe separado</b> , debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	Material	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		Introducción Página 1
	Enfoque de gestión	<b>Descripción de las políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Material	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco  Páginas 3 y 4
		Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.	Material	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		A lo largo de todo el documento

		Los <b>principales riesgos relacionados con esas cuestiones</b> 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 13 y 14
<b>I. Cuestiones medioambientales</b>						
Cuestiones medioambientales	Gestión medioambiental	<b>Efectos actuales y previsibles</b> 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 38 a 41
		<b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>	Material			Gestión ambiental Páginas 38 a 39
		<b>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</b>	Material			Gestión ambiental Páginas 38 a 39
		<b>Aplicación del principio de precaución</b>	Material	102-11 Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental- Mención al principio de precaución Página 39
		<b>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</b>	Material			Gestión ambiental- Provisiones y garantías para riesgos ambientales Página 39
	Contaminación	<b>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)</b>	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 Páginas 40 y 41

Economía circular y prevención y gestión de residuos	<b>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos</b>	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 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		Gestión ambiental- Gestión de residuos Página 40
	<b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</b>	Material	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		Gestión ambiental- Gestión de residuos Página 40
Uso sostenible de los recursos	<b>Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</b>	Material	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Página 40
	<b>Consumo de materias primas</b>	Material	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Página 40
	<b>Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</b>	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 38 a 41
	<b>Consumo, directo e indirecto, de energía</b>	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave Página 40
	<b>Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética</b>	Material	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental Páginas 38 a 41
	<b>Uso de energías renovables</b>	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
	<b>Uso de energías renovables</b>	Material	302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
Cambio climático	<b>Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce</b>	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		Gestión ambiental- Cambio climático Página 41
	<b>Medidas adoptadas para adaptarse a las</b>	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y		Gestión ambiental- Cambio climático

		consecuencias del cambio climático;		oportunidades derivadas del cambio climático		Página 41
		<b>Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.</b>	Material	305-5 Reducción de las emisiones		Gestión ambiental-Contaminación Página 40
	Protección de la biodiversidad	<b>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</b>	No material	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		Gestión ambiental-protección a la biodiversidad Página 41
		<b>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</b>	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 41
<b>II. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>						
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	<b>Número total y distribución de empleados por sexo</b>	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 24
		<b>Número total y distribución de empleados por edad</b>	Material			Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 25
		<b>Número total y distribución de empleados por país</b>	Material			Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 24
		<b>Número total y distribución de empleados por categoría profesional</b>	Material			Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 25
		<b>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	Material			Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 25
		<b>Promedio anual de contratos indefinidos por sexo</b>	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 25 y 31
		<b>Promedio anual de contratos indefinidos por edad</b>	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de Recursos Humanos-Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 26 y 31

					contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales	
		<i>Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional <sup>4</sup></i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 26 y 31</i>
		<i>Promedio anual de contratos temporales por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 26 y 31</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 Páginas 26 y 31</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 Páginas 26 y 32</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 Páginas 26 y 32</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</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras</i>

					<i>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>Páginas 26 y 33</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 Páginas 26 y 33</i>
		<i>Número de despidos por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 26 y 34</i>
		<i>Número de despidos por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 27 y 34</i>
		<i>Número de despidos por categoría profesional</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 27 y 34</i>
		<i>Brecha salarial</i>	<i>Material</i>	<i>405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres</i>		<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 27, 28, 34 y 35</i>
		<i>Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)</i>	<i>Material</i>	<i>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</i>		<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 27, 34 y 35</i>
		<i>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</i>	<i>Material</i>		<i>El cargo de Consejero no es retribuido.</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras  Página 28</i>
		<i>Remuneración media de los directivos por sexo (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a</i>	<i>Material</i>		<i>La remuneración de los directivos incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras  Páginas 28</i>

		<i>largo plazo y cualquier otra percepción)</i>			<i>ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción</i>	
		<b>Implantación de políticas de desconexión laboral</b>	<i>Material</i>		<i>En 2019 y 2018 no se disponía una política como tal</i>	
		<b>Empleados con discapacidad</b>	<i>Material</i>	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>		<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad</i> <i>Páginas 29, 35 y 36</i>
<i>Organización del trabajo</i>		<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	<i>Material</i>	<i>403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional</i>		<i>Recursos Humanos- Salud y seguridad</i> <i>Páginas 28, 35 y 36</i>
		<b>Número de horas de absentismo</b>	<i>Material</i>		<i>Se consideran horas de absentismo las originadas por: bajas por enfermedad común, bajas por accidente no laboral, permisos por maternidad, permisos por paternidad, bajas por accidentes in itinere</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Absentismo</i> <i>Páginas 30 y 36</i>
		<b>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</b>	<i>Material</i>	<i>401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</i>	<i>Beneficio para empleados de estructura. No aplica a puestos a disposición o servicio cliente</i>	<i>Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible</i> <i>Páginas 21-23</i>
<i>Salud y seguridad</i>		<b>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</b>	<i>Material</i>	<i>403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional</i> <i>403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad</i>		<i>Recursos Humanos- Salud y seguridad</i> <i>Página 37</i>
		<b>Número de accidentes de trabajo por sexo</b>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad</i> <i>Página 37</i>
		<b>Tasa de frecuencia por sexo</b>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de frecuencia por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad</i> <i>Página 37</i>



		<b>Tasa de gravedad por sexo</b>	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 37
		<b>Enfermedades profesionales por sexo</b>	Material			Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 37
Relaciones sociales		<b>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</b>	Material	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Recursos Humanos - Relaciones Sociales Página 38
		<b>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</b>	Material	102-41 Acuerdos de negociación colectiva		Recursos Humanos - Relaciones Sociales Página 38
		<b>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</b>	Material	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		Recursos Humanos - Relaciones Sociales Página 38
Formación		<b>Políticas implementadas en el campo de la formación</b>	Material	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Recursos Humanos - Formación Página 30
		<b>Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</b>	Material	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		Recursos Humanos - Formación Páginas 30 y 36
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Material			Recursos Humanos - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 38
Igualdad		<b>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</b>	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos - Políticas de Igualdad Páginas 28 y 29
		<b>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</b>	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos - Políticas de Igualdad Páginas 28 y 29
		<b>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Material			Sociedad- Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 21-23
		<b>Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</b>	Material	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido casos de discriminación	Sociedad- Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Páginas 21-23
<b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>						

Información sobre el respeto de los derechos humanos	<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</b>	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 Página 16
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Página 16
	<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Material	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		Derechos Humanos/ Sociedad Página 16
	<b>Promoción y cumplimiento</b> 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 Página 16
	<b>Eliminación de la discriminación</b> en el empleo y la ocupación	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Página 16
	<b>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</b>	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Página 16
	<b>Abolición efectiva del trabajo infantil</b>	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Página 16

<b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>						
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		<b>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</b>	Material	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 14
		<b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</b>	Material	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Lucha contra la corrupción y el soborno Página 14
		<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b>	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Lucha contra la corrupción y el soborno Páginas 14 y 41
<b>V. Información sobre la sociedad</b>						
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</b>	Material	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		Modelo de negocio del Grupo Adecco – misión y señas de identidad. Sociedad / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 5-12 Páginas 17-18
		<b>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</b>	Material	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales	No existen operaciones con impacto negativo	
		<b>Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</b>	Material	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		Sociedad – Relación con Grupos de interés / Acciones de Asociación o Patrocinio Páginas 17 y 18
		<b>Acciones de asociación o patrocinio</b>	Material	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 102-12 Iniciativas externas 102-13 Afiliación a asociaciones		Sociedad – Relación con Grupos de Interés Páginas 17 y 18
	Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</b>	Material	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales		Sociedad- Proveedores Página 19
	<b>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su</b>				Sociedad- Proveedores Página 19	

		<i>responsabilidad social y ambiental</i>				
		<b>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</b>	<i>Material</i>	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Sociedad- Proveedores Página 19
	Consumidores	<b>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</b>	<i>Material</i>	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		Sociedad- Clientes Páginas 19 y 20
		<b>Sistemas de reclamación</b>	<i>Material</i>	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Sociedad- Clientes Páginas 19 y 20
		<b>Quejas recibidas y resolución de las mismas</b>	<i>Material</i>		No ha habido quejas	Sociedad- Clientes Páginas 19 y 20
	Información fiscal	<b>Beneficios obtenidos país por país</b>	<i>Material</i>	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información Fiscal Página 41
		<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	<i>Material</i>			Información Fiscal Página 41
		<b>Subvenciones públicas recibidas</b>	<i>Material</i>	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Información Fiscal Página 41

# AENOR

## *Declaración de Verificación de Información No Financiera*

declaración de Verificación de AENOR para

## **ADECCO IBERIA, S.A.U.**

relativa al estado consolidado de información no financiera **ESTADO DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA EINF 2019**

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019

En Madrid a 20 de enero de 2021



Rafael García Meiro  
Director General

# AENOR

ADECCO IBERIA, S.A.U. (en adelante la organización) con domicilio social en: CM CERRO DE LOS GAMOS, 3. 28224 POZUELO DE ALARCÓN (MADRID), España y en su nombre, Rubén FERNANDEZ ROLDAN, en cargo de Representante Legal, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica 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 (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

# AENOR

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

# AENOR

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

## ***CONCLUSIÓN***

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el Informe de Gestión 2019 en el apartado ESTADO INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019, y para el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no proporcione información fiel del desempeño de ADECCO IBERIA, S.A.U. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.



# AENOR

## *Declaración de Verificación de Información No Financiera*

declaración de Verificación de AENOR para

## **ADECCO IBERIA, S.A.U.**

relativa al estado consolidado de información no financiera **ESTADO DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA EINF 2019**

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019

En Madrid a 20 de enero de 2021



Rafael García Meiro  
Director General

# AENOR

ADECCO IBERIA, S.A.U. (en adelante la organización) con domicilio social en: CM CERRO DE LOS GAMOS, 3. 28224 POZUELO DE ALARCÓN (MADRID), España y en su nombre, Rubén FERNANDEZ ROLDAN, en cargo de Representante Legal, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica 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 (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

# AENOR

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

# AENOR

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

## **CONCLUSIÓN**

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el Informe de Gestión 2019 en el apartado ESTADO INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019, y para el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no proporcione información fiel del desempeño de ADECCO IBERIA, S.A.U. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.