

# Estado de Información de No Financiera

## Introducción

El presente estado de información no financiera 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).

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 a inicios de 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.

El resultado del proceso realizado en 2018 para revisar nuestras prioridades es 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.

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 a este principio de materialidad la Memoria ha de abordar aquellos aspectos que reflejen los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización; o que influyan de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

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

### 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.

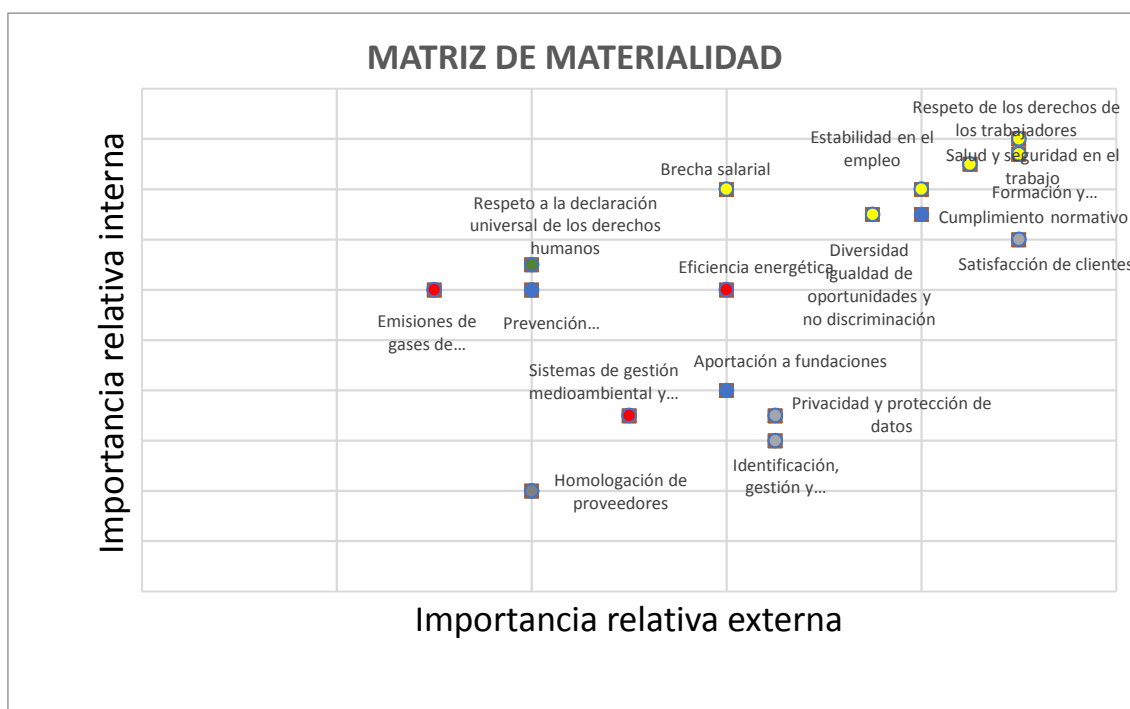
#### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

##### 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 35.000 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 120.000 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 37.774 jóvenes hayan encontrado su primer empleo.
- Hemos formado y ayudado a desarrollar sus competencias a más de 58.000 trabajadores distintos.

En resumen, el Grupo Adecco ha sido durante los últimos 20 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.

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. A día de hoy, 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
- Programas de participación activa para la mejora de la empresa

## 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 Modis healthCare, con 5 delegaciones expertas en reclutamiento, selección, formación y contratación de profesionales ligados al sector salud.

2. Una solución 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.

- **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 6 plataformas propias en España (Barcelona, Coruña, Zaragoza, Málaga y Madrid 2) 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. **Modis Life Science:** es la 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 IT:** Es la 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.

- **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, 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 International Search como solución a sus necesidades en la búsqueda de los mejores candidatos, localizados en España, para trasladarse al extranjero.

- **Formación y consultoría**

**Adecco Training**, 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 Training** 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 Training** 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 Training** 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 Training** 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 tres áreas: estratégica, organizacional y de desarrollo. Además, a través del área de F-innovación 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 Training 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 2030**

El Grupo Adecco, en 2018, ha definido una estrategia de sostenibilidad que guiará las acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa hasta 2030. 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. Una estrategia completamente alineada con la agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



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 ellos 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. Para ello en 2018 se ha mejorado 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. Somos la segunda mejor empresa para trabajar en España, acreditada por GPTW y que nos demuestra el alto nivel de engagement 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 ha generado en 2018, 6.895 empleos para personas en riesgo de exclusión social, así como es el partner social de 468 empresas en España, gestionando sus estrategias de Diversidad & Inclusión. El

Grupo Adecco en España además dispone de un Comité de Diversidad que dirime todos aquellos aspectos vinculados con la gestión del talento de aquellas personas con especiales dificultades a la hora de acceder al mercado laboral.

## 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 Auditoría Interna 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 adjuntas 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 de Blanqueo de Capitales, Política de 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. Queda 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 2018 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 2018 a 1.341.551 euros.

## 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 los 1850 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.

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 se pone de manifiesto en nuestra propia Guía sobre Derechos Humanos y Laborales. 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 2018 en España, The Adecco Group no ha registrado ninguna denuncia ningún asunto vinculado a la vulneración de dichos derechos fundamentales, y solo se ha reportado 1 queja formal a través del canal establecido en materia de discriminación laboral, resuelta satisfactoriamente por ambas partes. 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 traza una estrategia y un plan de acción ad hoc 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 de ámbito nacional, 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
Asociación Empresas Telemarketing	Sectorial	Nacional
ESAP	Sectorial	Nacional
AESAV	Sectorial	Nacional
APD	RRHH	Nacional
AEDIPE	RRHH	Nacional
Asociación Española Calidad	Sectorial	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 2018 acciones de asociación o patrocinio, ejemplo de las mismas han sido las colaboraciones con partners estratégicos, vinculados a la estrategia 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 2018 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 8 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 2018 se inscribieron 2.098 participantes que participaron en un total de 77 actividades deportivas y solidarias. Dentro de todas las actividades destacan 17 carreras solidarias, 55 acciones saludables y 5 jornadas deportivas en familia (W4Y Familia).

En España, el programa sumó 98.685 kms. y más de 6 meses dedicados al cuidado de la salud. En comparación con 2017, se han registrado el doble de usuarios, con un aumento de 1.114 participantes, un aumento del compromiso interno con el programa del 22%, junto al doble de acciones y la participación de 2 nuevos clientes.

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.

- **Redgeneración**

En el año 2018 hemos celebrado la VII edición de la Redgeneración Adecco. Durante un día entero se abrieron todas las oficinas en España dando la bienvenida a todos aquellos estudiantes que estaban interesados en formarse conociendo un día real de trabajo en una multinacional. Es una forma distinta y especial para descubrir y orientar a los más jóvenes en la carrera profesional que ellos quieran emprender. Pudieron conocer de una forma práctica aquellos departamentos y funciones que se desempeñan en una empresa, cómo afectan a las decisiones que se toman en una empresa o la importancia de tener un equipo liderado por un directivo.

En la edición 2018 de la Redgeneración participaron más de 1.900 jóvenes, que estuvieron rodeados por todos los empleados del Grupo.

- **Voluntariado corporativo**

En el Grupo Adecco España gestionamos todas las actividades de Voluntariado Corporativo a través de nuestro programa Redgeneración 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 2018 se llevaron a cabo 303 acciones de voluntariado en las que participaron un total de 1.341 compañeros de Adecco y familiares. Estas cifras se lograron en colaboración con 46 ONG's impactando en 6791 beneficiarios. 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.

La labor de nuestros voluntarios va siempre un poco más allá y gracias a eso podemos contar experiencias extraordinarias como la que se produjo a finales de 2018 cuando un grupo de mujeres en riesgo de exclusión tras un taller se organizó una visita a una de las plataformas dando como resultado la incorporación de dos personas del grupo de beneficiarias a la organización.

- **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 2018 se inscribieron un total de 13.000 aspirantes, que fueron evaluados por especialistas dentro del Grupo. Siendo finalmente seleccionado en la edición española un joven estudiante de Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Alicante, 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**

La Dirección de la compañía asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de los clientes.

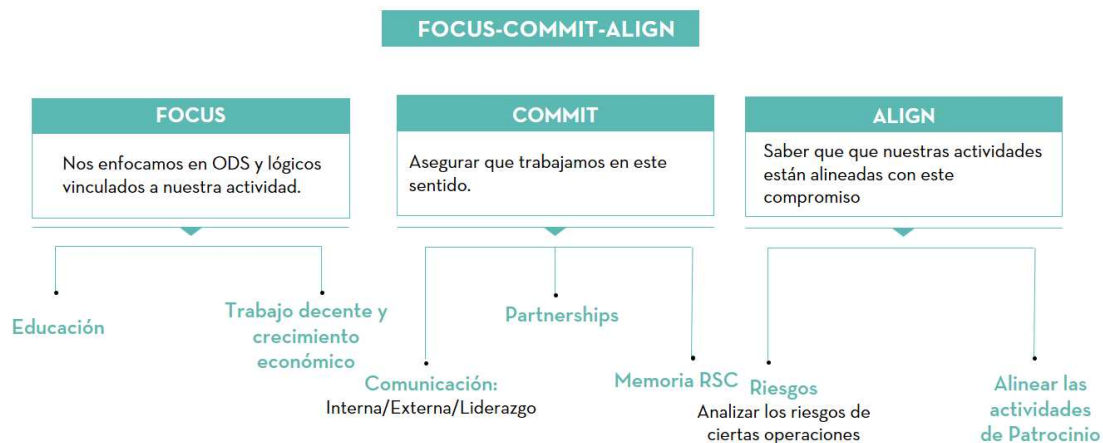
La misión del Grupo Adecco es construir un futuro mejor para todos, ayudando a las organizaciones a mejorar su competitividad, flexibilidad y productividad. En el Grupo Adecco consideramos cliente a la parte interesada con la cual mantenemos una relación contractual mercantil que establece un beneficio para ambas partes.

En el Grupo Adecco mantenemos un Sistema de Gestión de Calidad sostenible, responsable y saludable, para garantizar la satisfacción y expectativas de nuestros clientes. Conforme a este sistema, el Grupo dispone de distintas actividades de seguimiento del servicio al cliente que permiten detectar con carácter previo posibles situaciones anómalas que afecten negativamente en la experiencia del cliente (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 nuestros clientes, así como las sistemáticas de trabajo establecidas. Las reclamaciones de clientes que se gestionan en nuestro sistema son aquellas entendidas como incumplimientos de los compromisos adquiridos durante la relación Adecco-Cliente. En 2018 no se han recibido reclamaciones de clientes.



### 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. 303 acciones de voluntariado / 1.341 voluntarios únicos entre compañeros del grupo y familiares.
- Empleos generados por la Fundación Adecco para personas en riesgo de exclusión, gracias a empresas inclusivas: 6.895.
- Sensibilización: IV campaña de sensibilización: Día Internacional de la Discapacidad, Ability Week, Semana de la Mujer etc.
- Más de 120.000 empleos generados.

#### **ODS 4: Educación de calidad**

- Wall to Work
  - *Experience Work Day*: 1.289 jóvenes entraron en nuestras oficinas.
  - *CEO for One Month*: 7.517 aspirantes inscritos en España.
- Talleres en Universidades: más de 1.500 participantes en 40 universidades.
- Factoría de Talento Adecco: más de 200 seleccionados.
- Becas Fundación Adecco: 191 becas para estudiantes con discapacidad

#### **ODS 5: Igualdad de género**

- Política de Igualdad y No Discriminación.
- Conciliación familiar: Plan Familia con 42 beneficiarios
- Programa Adeccconcilia: Programa de Ayuda al Trabajador, Adeccamp, etc.
- #TalentoSinEtiquetas
- Empleos generados para mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas: 561
- Semana de la Mujer: 85 empresas participantes junto a la Fundación Adecco

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

- Desarrollo económico: Global Talent Competitiveness e Informe Infoempleo Adecco.
- Monitor Adecco de oportunidades y satisfacción en el Empleo.
- Observatorio de Innovación en el Empleo y la Educación.
- Discapacidad (Fundación Adecco): Gestión de la Diversidad, formación en RRHH, Impulso a la economía local (tejido asociativo y tercer sector), cátedras de investigación.

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

- Somos el partner social de más de 420 empresas en España a través de la Fundación Adecco.
- En España, en el año 2018 se generaron un total de 33.892 empleos para personas con discapacidad en empresa ordinaria. La Fundación Adecco generó en 2018 un total de 3.501 empleos para personas con discapacidad, constituyendo el 10'3% del total de los empleos en empresa ordinaria para personas con discapacidad en nuestro país.
- Compliance: Política de Conducta, Integrity and Compliance Management etc.
- Formación obligatoria en Ethics & Compliance completada por el 97% de los empleados.

### **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos**

- Partner de Win4Youth: Plan International
- Redgeneración Solidarios colabora con 19 asociaciones.
- 19 alianzas publico-privadas de la Fundación Adecco. Programas experimentales de empleo en colaboración de AAPP de toda España.
- Apoyo a 48 instituciones del tercer sector.
- 28 empresas forman parte del OIEE.

## **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**

	<b>Número de contratos a final del ejercicio</b>			
	<b>Personal puesto a Disposición</b>	<b>Personal en servicio cliente</b>	<b>Personal de estructura</b>	<b>Total</b>
Hombres	7.627	5.588	470	<b>13.685</b>
Mujeres	5.915	8.717	1.341	<b>15.973</b>
<b>Total</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>

- **Distribución por edades**

	<b>Número de contratos a final del ejercicio</b>			
	<b>Personal puesto a Disposición</b>	<b>Personal en servicio cliente</b>	<b>Personal de estructura</b>	<b>Total</b>
< 30 años	6.025	4.336	425	<b>10.786</b>
30 - 50 años	6.760	8.231	1.294	<b>16.285</b>
> 50 años	757	1.738	92	<b>2.587</b>
<b>Total</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>

- **Distribución por categorías**

	<b>Número de contratos a final del ejercicio</b>			
	<b>Personal puesto a Disposición</b>	<b>Personal en servicio cliente</b>	<b>Personal de estructura</b>	<b>Total</b>
Técnicos cualificados (Administración)	4.358	7.043	496	<b>11.897</b>
Jefes y mandos intermedios	524	283	236	<b>1.043</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	2.807	1.020	950	<b>4.777</b>
Directores de departamento	8	47	87	<b>142</b>
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	5.845	5.912	42	<b>11.799</b>
<b>Total</b>	<b>13.542</b>	<b>14.305</b>	<b>1.811</b>	<b>29.658</b>

Respecto al personal de estructura, el porcentaje de empleados con formación universitaria es del 85% lo que nos permite potenciar y favorecer los procesos de desarrollo y promoción internos siendo los puestos de menor responsabilidad una plataforma de aprendizaje y trampolín de desarrollo. En este sentido, el 50% de vacantes generadas se cubren por procesos de promoción interna.

- **Distribución por tipos de contrato**

	Número de contratos a final del ejercicio			
	Personal puesto a Disposición	Personal en servicio cliente	Personal de estructura	Total
Indefinidos	65	6.172	1.557	<b>7.794</b>
Temporales	13.477	8.133	254	<b>21.864</b>
<b>Total</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 18%, siendo el 82% de contratos de tipo indefinido durante el ejercicio 2018.

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

	Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total
Hombres	366	72	438
Mujeres	1.036	230	1.266
<b>Total</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.

	Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total
< 30 años	184	203	387
30 - 50 años	1.132	99	1.231
> 50 años	86	-	86
<b>Total</b>	<b>1.402</b>	<b>302</b>	<b>1.704</b>

El análisis de la temporalidad por categoría profesional y tipo de contrato es el siguiente:

	Número de contratos		
	Indefinidos	No indefinidos	Total
Técnicos cualificados (Administración)	411	47	<b>458</b>
Jefes y mandos intermedios	194	3	<b>197</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	675	244	<b>919</b>
Directores y jefes de departamento	86	1	<b>87</b>
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	36	7	<b>43</b>
<b>Total</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 durante el ejercicio 2018 se observa que el 26% son a tiempo parcial mientras que el 74% fueron a tiempo completo.

	Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total
Hombres	426	12	<b>438</b>
Mujeres	969	297	<b>1.266</b>
<b>Total</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 97% de los mismos.

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

	Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total
< 30 años	371	17	<b>388</b>
30 - 50 años	946	285	<b>1.231</b>
> 50 años	78	7	<b>85</b>
<b>Total</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:

	Número de contratos		
	Completa	Parcial	Total
Técnicos cualificados (Administración)	363	95	<b>458</b>
Jefes y mandos intermedios	171	26	<b>197</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	747	172	<b>919</b>
Directores y jefes de departamento	86	1	<b>87</b>
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	28	15	<b>43</b>
<b>Total</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:*

	Número de despidos
Hombres	25
Mujeres	42
<b>Total</b>	<b>67</b>

*Distribuido por edad:*

	Número de despidos
< 30 años	18
30 - 50 años	44
> 50 años	5
<b>Total</b>	<b>67</b>

*Distribuido por categoría profesional:*

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

### Niveles salariales del personal de estructura

*Remuneración media por edad:*

	Salario medio anual (Euros)
< 30 años	20.981
30 - 50 años	34.237
> 50 años	67.770

*Remuneración media por categoría profesional:*

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

*Remuneración media por categoría profesional y género:*

	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) durante el ejercicio 2018 alcanzaron los 1.724.006 euros, 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 se encuentra en pleno proceso de definición e implementación de los planes de igualdad en fase de negociación con los representantes de los trabajadores. Independientemente de dicho proceso se han lanzado diferentes iniciativas para corregir posibles brechas de representación de alguno de los géneros en diferentes niveles de responsabilidad y, como consecuencia de ello, diferencias que se pueden traducirse en brechas salariales.

Ya hemos visto anteriormente que la presencia de la mujer en el grupo es del 74%, es decir, una representación mayoritaria consecuencia posiblemente de la propia actividad de la empresa y de la sobre-representación 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 del 74%.

	Personal de Estructura				
	Hombre		Mujer		Total
	Número de empleados	%	Número de empleados	%	Número de empleados
Técnicos cualificados (Administración)	128	28%	330	72%	458
Jefes y mandos intermedios	76	39%	121	61%	197
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	176	19%	742	81%	918
Directores y jefes de departamento	55	63%	32	37%	87
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	3	7%	41	93%	44
<b>Total</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 23 personas.

## Organización del trabajo

En lo relativo a la organización del trabajo, los empleados de estructura trabajan de lunes a viernes en horario de 9:00 horas a 18:00 horas en horario partido con una hora de comida.

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.

## 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:

	Horas laborales		
	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	256	3.049	3.305
Incapacidad Temporal	13.369	101.000	114.369
<b>Total horas de absentismo</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 el ejercicio 2018:

	Horas de formación	Personas formadas	Acciones Formativas
Técnicos cualificados (Administración)	12.377	433	1.034
Jefes y mandos intermedios	9.920	227	888
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	31.578	1.035	2.777
Directores y jefes de departamento	3.402	71	245
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	1.206	38	94
<b>Total</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:*

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

*Distribuido por edad:*

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

*Distribuido por categoría:*

	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 (secretarias 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:*

	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>

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

Distribuido por edad:

	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:

	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>

### Información relativa a despidos

Distribuido por género:

	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Hombre	645	247	<b>892</b>
Mujer	326	198	<b>524</b>
<b>Total despidos</b>	<b>971</b>	<b>445</b>	<b>1.416</b>

Distribuido por edad:

	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
< 30 años	350	94	<b>444</b>
30 - 50 años	560	287	<b>847</b>
> 50 años	61	64	<b>125</b>
<b>Total despidos</b>	<b>971</b>	<b>445</b>	<b>1.416</b>

Distribuido por categoría:

	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente	Total
Técnicos cualificados (Administración)	388	191	<b>579</b>
Jefes y mandos intermedios	12	10	<b>22</b>
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	257	82	<b>339</b>
Directores y jefes de departamento	-	3	<b>3</b>
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	314	159	<b>473</b>
<b>Total despidos</b>	<b>971</b>	<b>445</b>	<b>1.416</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

## Niveles salariales

Remuneración media por categoría profesional y género:

	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:

	Salario medio anual (Euros)	
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente
< 30 años	15.429	13.724
30 - 50 años	16.301	14.357
> 50 años	16.045	13.950

Remuneración media por categoría profesional:

	Salario medio anual (Euros)	
	Personal puesto a disposición	Personal en servicio cliente
Técnicos cualificados (Administración)	14.333	14.669
Jefes y mandos intermedios	23.392	23.837
Técnicos y personal de red (Técnicos especialistas)	17.115	14.954
Directores y jefes de departamento	20.758	20.082
Subalternos (Secretarías y auxiliares)	15.565	13.126

## Discapacidad

	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	<b>97</b>
Entre el 33% y 65% de discapacidad	1.229	618	1847	463	348	<b>811</b>
<b>Total</b>	<b>1.320</b>	<b>725</b>	<b>2.045</b>	<b>514</b>	<b>391</b>	<b>908</b>

## Absentismo

	Horas laborales					
	Personal puesto a disposición			Personal en servicio cliente		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidente de trabajo	86492	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 el ejercicio 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 aparte 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 del ejercicio 2018:

Número de reconocimientos médicos	24.525
Número de simulacros de emergencia	11
Reuniones Comité Seguridad y Salud	56
Horas formación PRL	227.580
Accidentes de Trabajo con baja	2.521
Accidentes in itinere	337
Enfermedades Profesionales	44
Fallecimientos	1
Índice de incidencia (*)	47,01

	Personal puesto a disposición		Personal en servicio cliente		Personal de estructura	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	1.366	417	475	258	2	3
Accidentes in itinere con baja	85	88	46	107	2	9
Accidentes sin baja	1.439	459	451	264	5	31
Enfermedad Profesional con baja	4	7	4	7	-	-
Enfermedad Profesional sin baja	10	4	4	4	-	-
Tasa de frecuencia (**)	44,38		32,93		2,58	1,34
Tasa de gravedad (***)	0,40		0,79		0,04	0,17

### 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 cubierta por convenio colectivo.

### 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 50 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.

(\*) Índice de incidencia: (Número de accidentes/número total de trabajadores a 31 de diciembre) \*1000  
 (\*\*) Tasa de frecuencia: (Número de accidentes / Número de horas trabajadas) \* 1.000.000  
 (\*\*\*) Tasa de gravedad: (Número de jornadas perdidas / Número de horas trabajadas) \* 1.000  
 El desglose de las tasas de incidencia y gravedad por género no están disponibles en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente

## 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 del Grupo 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 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:

<b>Consumo de Papel trabajos administrativos</b>	62 Tm
<b>Consumo de tóner trabajos administrativos</b>	1.408,80 kg.
<b>Consumo de Electricidad de las oficinas</b>	4.807.505 kWh
<b>Combustible: Diesel flota</b>	1.300.479,31 L
<b>Combustible: Gasolina Flota</b>	9.419,83 L
<b>Consumo de agua</b>	9.032 m3

- **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 2018 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:

<b>Residuo Papel</b>	73 Tm
<b>Residuo Tóner</b>	1 Tm

- **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, en 2018 hemos conseguido reducir las emisiones por consumo energético en 115.225 kg/CO<sub>2</sub>, lo que equivale a la plantación de 23 árboles adultos. El objetivo del plan es reducir en un 50% las emisiones en un período de 10 años.

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

- **Cambio climático**

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

<b>Emisiones de gases de efecto invernadero</b>	<b>Total emisiones Alcance 1</b>	3.262,43 t CO <sub>2</sub>
	<b>Total emisiones Alcance 2</b>	1.846 t CO <sub>2</sub>
	<b>Total emisiones Alcance 3</b>	
	<b>TOTAL</b>	5.108,43 t CO <sub>2</sub>

*\* Los alcances se han calculado a través de la herramienta para el cálculo de huella de carbono del Ministerio para la transición ecológica.*

- **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 del ejercicio 2018 son los siguientes:

<b>Concepto</b>	<b>Euros</b>
Resultado antes de impuestos del ejercicio	28.872.387
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	1.722.868
Resultado después de impuestos del ejercicio	17.149.519
Impuestos sobre beneficios pagados	7.463.273
Aportaciones/Donaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.341.551
Subvenciones y bonificaciones públicas recibidas	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 3 a 10
	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 Página 2
		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	Material	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		A lo largo de todo el documento

		internacionales de referencia utilizados.				
		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 Página 10
<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 Página 32 a 34
		<b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>	Material			Gestión ambiental Páginas 33
		<b>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</b>	Material			Gestión ambiental Página 33
		<b>Aplicación del principio de precaución</b>	Material	102-11 Principio o enfoque de precaución		Gestión ambiental- Mención al principio de precaución Página 32
		<b>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</b>	Material			Gestión ambiental- Provisiones y garantías para riesgos ambientales Página 33
	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)		Gestión ambiental- Contaminación/cambio climático Página 34

				305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material		301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		Gestión ambiental- Gestión de residuos  Página 34
	<b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos	Material		306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		Gestión ambiental- Gestión de residuos  Páginas 33 y 34
Uso sostenible de los recursos	<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material		303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave  Páginas 33 y 34
	<b>Consumo</b> de materias primas	Material		301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave  Páginas 33y 34
	<b>Medidas</b> adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material		302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental  Páginas 32 a 34
	<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	Material		302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética		Gestión ambiental- Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave  Páginas 33 y 34
	<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material		302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Gestión ambiental  Páginas 32 a 34
	<b>Uso</b> de energías renovables	Material		302-1 Consumo energético dentro de la organización	No se usan energías renovables	
	<b>Cambio climático</b>	<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	

				305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		
		<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	Material	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Gestión ambiental- Cambio climático Página 34
		<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Material	305-5 Reducción de las emisiones		Gestión ambiental- Contaminación Página 34
	Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 34
		<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		Gestión ambiental- protección a la biodiversidad Página 34
<b>II. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>						
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo	Material	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 21
		<b>Número</b> total y distribución de empleados por edad	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 21
		<b>Número</b> total y distribución de empleados por país	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 20
		<b>Número</b> total y distribución de empleados por categoría profesional	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 21
		<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Material			Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Página 22
		<b>Promedio</b> anual de contratos indefinidos por sexo	Material			Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer

					de promedios anuales	
		<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 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 22 y 27
		<b>Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional <sup>4</sup></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 22 y 27
		<b>Promedio anual de contratos temporales 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 22 y 27
		<b>Promedio anual de contratos temporales por edad</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 22 y 27
		<b>Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional</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 22 y 27
		<b>Promedio anual de contratos a tiempo parcial 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	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 23 y 27



					<i>de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	
		<i>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad</i>	<i>Material</i>		<i>Los datos de Personal puesto a disposición y Personal en servicio cliente se refleja el total de contratos del ejercicio debido a que los sistemas de gestión no nos permiten disponer de promedios anuales</i>	<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 23 y 28</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 23 y 28</i>
		<i>Número de despidos por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 23 y 28</i>
		<i>Número de despidos por edad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 23 y 28</i>
		<i>Número de despidos por categoría profesional</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras Páginas 24 y 28</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 24 y 29</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 24 y 29</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 Páginas 24 y 25</i>

		<b>Remuneración media de los directivos por sexo (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción)</b>	Material		La remuneración de los directivos incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras  Páginas 24 y 25
		<b>Implantación de políticas de desconexión laboral</b>	Material		En 2018 no se disponía una política como tal	
		<b>Empleados con discapacidad</b>	Material	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Discapacidad  Páginas 26 y 29
	Organización del trabajo	<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	Material	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		Recursos Humanos- Salud y seguridad  Página 26
		<b>Número de horas de absentismo</b>	Material		Se consideran horas de absentismo las originadas por: bajas por enfermedad común, bajas por accidente no laboral, permisos por maternidad, permisos por paternidad, bajas por accidentes in itinere	Recursos Humanos- Análisis descriptivo de la plantilla en cifras- Absentismo  Páginas 26 y 30
		<b>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</b>	Material	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	Beneficio para empleados de estructura. No aplica a puestos a disposición o servicio cliente	Sociedad - Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible  Página 19
	Salud y seguridad	<b>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</b>	Material	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		Recursos Humanos- Salud y seguridad  Página 30
		<b>Número de accidentes de trabajo por sexo</b>	Material			Recursos Humanos - Salud y seguridad  Página 31

		<i>Tasa de frecuencia por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de frecuencia por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 31</i>
		<i>Tasa de gravedad por sexo</i>	<i>Material</i>		<i>El desglose de la tasa de gravedad por género no está disponible en este periodo de informe para el personal puesto a disposición y personal en servicio cliente</i>	<i>Recursos Humanos - Salud y seguridad Página 31</i>
		<i>Enfermedades profesionales por sexo</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Salud y seguridad Página 31</i>
<i>Relaciones sociales</i>		<i>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</i>	<i>Material</i>	<i>403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad</i>		<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales Página 31</i>
		<i>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</i>	<i>Material</i>	<i>102-41 Acuerdos de negociación colectiva</i>		<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales Página 31</i>
		<i>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</i>	<i>Material</i>	<i>403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos</i>		<i>Recursos Humanos- Relaciones Sociales Página 30</i>
<i>Formación</i>		<i>Políticas implementadas en el campo de la formación</i>	<i>Material</i>	<i>404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición</i>		<i>Recursos Humanos- Formación Página 26</i>
		<i>Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</i>	<i>Material</i>	<i>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</i>		<i>Recursos Humanos- Formación Página 26</i>
		<i>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>	<i>Material</i>			<i>Recursos Humanos- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Página 31</i>
<i>Igualdad</i>		<i>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</i>	<i>Material</i>	<i>401-3 Permiso parental 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>		<i>Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Página 25</i>
		<i>Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>	<i>Material</i>	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>		<i>Recursos Humanos- Políticas de Igualdad Página 25</i>
		<i>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>	<i>Material</i>			<i>Sociedad- Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible</i>

						Página 20
		<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No ha habido casos de discriminación	Sociedad- Estrategia para los objetivos de desarrollo sostenible Página 20
<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 Páginas 12
		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 Páginas 12
		<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 Páginas 12
		<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 Páginas 12
		<b>Eliminación de la discriminación</b> en el empleo y la ocupación	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 12

		<b>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</b>	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 12
		<b>Abolición efectiva del trabajo infantil</b>	Material			Derechos Humanos/ Sociedad Páginas 12
<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 11
		<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 11
		<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 Página 11
<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 14 a 16
		<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 13 a 16
		<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 Página 13
	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		Sociedad- Proveedores Páginas 16 y 17

				de acuerdo con los criterios sociales		
		<b>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</b>				Sociedad- Proveedores Páginas 16 y 17
		<b>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</b>	Material	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Sociedad- Proveedores Páginas 16 y 17
	Consumidores	<b>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</b>	Material	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		Sociedad- Clientes Páginas 17 y 18
		<b>Sistemas de reclamación</b>	Material	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Sociedad- Clientes Páginas 17 y 18
		<b>Quejas recibidas y resolución de las mismas</b>	Material		No ha habido quejas	Sociedad- Clientes Páginas 17 y 18
	Información fiscal	<b>Beneficios obtenidos país por país</b>	Material	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Información Fiscal Página 35
		<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	Material			Información Fiscal Página 35
		<b>Subvenciones públicas recibidas</b>	Material	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Información Fiscal Página 35

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

A los Accionistas de ADECCO IBERIA, S.A. y sociedades dependientes:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Adecco Iberia, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluido en el EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluido en el EINF adjunto.

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.

Los Administradores de Adecco Iberia S.A. y sociedades dependientes son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco" del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.