



---

THE ADECCO GROUP

# Memoria sostenibilidad 2022

---

El futuro está en nuestras manos



# Índice

## 1.

Páginas  
~~1-21~~

### THE ADECCO GROUP ESPAÑA

• Carta del Presidente	5-6
• Nuestra historia	7
• Gobierno corporativo	8
• The Leadership Contract	9
• ¿Qué hacemos?	10-13
• Generación de empleo y empleabilidad	14-15
• Nuestras señas de identidad	16-19
• ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta nuestro mercado laboral?	20-21
• Matriz de materialidad	22-23
• Grupos de interés	24

## 2.

Páginas  
~~25-66~~

### NUESTROS COMPROMISOS

• Compromiso con los ODS	26-30
• Compromiso con los jóvenes	31-34
• Compromiso con nuestros empleados	35-47
• Compromiso con la sociedad	48-58
• Compromiso con los grupos vulnerables	59-66

## 3.

Páginas  
~~67-71~~

### ÉTICA & COMPLIANCE



**The Adecco Group** es la empresa líder mundial en soluciones de gestión de talento y consultoría impulsada por un gran objetivo: crear el trabajo del futuro para todos. Nuestra oferta de soluciones integrales permite la empleabilidad sostenible y permanente de las personas, consiguiendo que las organizaciones optimicen su plantilla.





1.

# The Adecco Group España

# Queridos stakeholders del Grupo Adecco

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

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

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

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

Precisamente estos dos grupos, jóvenes y mayores, son dos de los principales focos para el Grupo Adecco que durante 2022 generó empleo para más de 128.900 personas, de las cuáles más de 38.768 eran jóvenes menores de 25 años, cuya tasa de paro se encuentra en un 29%, y 5.157 eran mayores de 55 años, que representan ya un tercio de la población desempleada.

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

+128k



Empleos generados por el Grupo Adecco durante el año 2022

DURANTE EL AÑO 2022:

**+128k** 

Empleos generados por Adecco

**+11.8k** 

Personas ayudadas a encontrar empleo indefinido

**+6.7k** 

Empleos generados por Fundación Adecco

**+4k** 

Recolocación en el mercado de trabajo

**+56k** 

Formaciones

**+33h** 

Horas de formación por persona plantilla interna

**11.710** 

Empresas que han confiado en el Grupo Adecco

No obstante, el Grupo Adecco es una empresa al servicio de las personas cuyo propósito es hacer que el futuro del empleo funcione para todas las personas y por ello las prioridades ESG y de sostenibilidad están muy presentes en todas nuestras áreas. De esta manera, durante 2022 hemos reforzado nuestros compromisos sociales a través de nuestra Fundación Adecco que ha conseguido empleo para un total de 8.024 personas vulnerables, atendiendo a un total de 27.032 personas y haciendo una inversión social de más de 20M€.

Todo cuanto hacemos se lo debemos al talento y compromiso de las 2.126 personas y profesionales que conforman

nuestra plantilla interna y que consiguen con su trabajo diario que el Grupo Adecco sea líder en el sector de los Recursos Humanos.

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

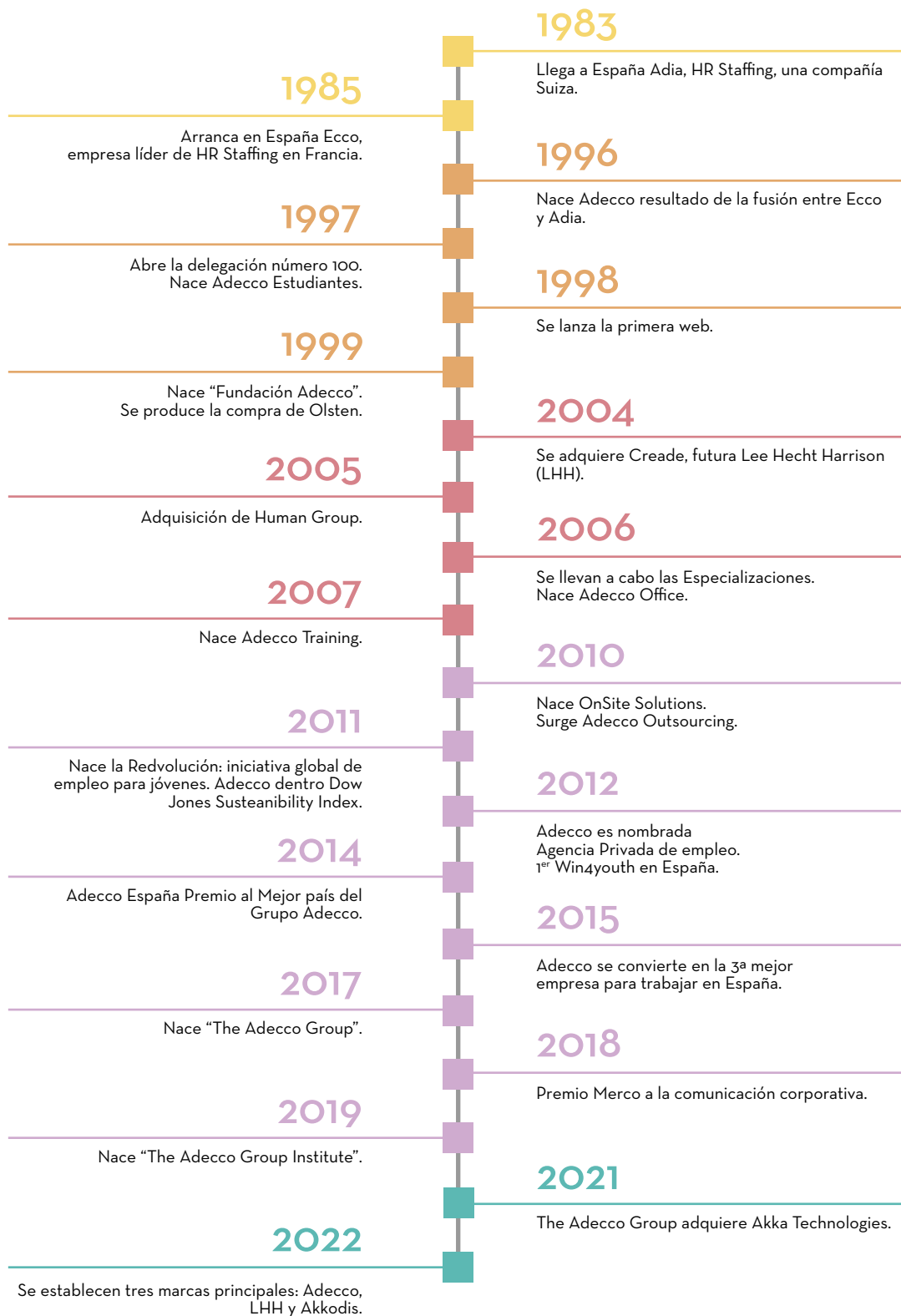
Ahora más que nunca necesitamos visibilidad, transparencia, confianza y seguridad jurídica para atraer inversión. Por nuestra parte, desde The Adecco Group pondremos todo nuestro empeño en contribuir a mejorar las previsiones de empleo en nuestro país. Nuestro objetivo es, y siempre será, construir a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

**Iker Barricat**

CEO The Adecco Group Iberia



# Nuestra historia



# Gobierno corporativo



**Enrique Sánchez**

Presidente de The Adecco Group España y Regional Head de Adecco Sur de Europa, Europa del Este y MENA



**Iker Barricat**

CEO The Adecco Group Iberia



**Pablo Gómez**

Director de Servicio Corporativo España



**Kevin Habermehl**

Director Comercial España



**Joan Ferrer**

Director de Adecco Outsourcing España



**Santiago Soler**

Director de Asesoría Jurídica y Legal de The Adecco Group España



**Luca Barca**

Director de Marketing y Ventas Digitales España



**Marcos Huergo**

Presidente de LHH España



**Carla Cudós**

Directora de Comunicación Corporativa España



**Luis S. Fernández**

CEO de AKKODIS España y Portugal



**Encarna Maroño**

Directora de Personas y Cultura de The Adecco Group España



**Rubén Castro**

Director de Staffing Adecco España



**Marta Garcimartín**

Directora Financiera de The Adecco Group Iberia



**Raquel Ávalos**

Directora de Tecnología de The Adecco Group España



**Francisco Mesonero**

Director de Sostenibilidad y Fundación Adecco



# The Leadership Contract

---

**01**



**Comprometidos con nuestra misión y nuestros objetivos**

**02**



**Nuestros clientes y candidatos en el centro**

**03**



**Desarrollamos el potencial de nuestra gente**

**04**



**Fomentamos la cultura abierta**

**05**



**Definimos claramente objetivos y responsabilidades**

**06**



**Responsables con nuestro trabajo**

**07**



**Reconocemos el buen trabajo**

**08**



**Comunicamos de manera transparente**

**09**



**Garantizamos la integridad y la ética**

**10**



**Sostenibilidad como uno de nuestros principales valores**

# ¿Qué hacemos?

## Líderes en soluciones de recursos humanos

Ofrecemos las mejores soluciones de recursos humanos y el mejor talento para cubrir las necesidades de cualquier proyecto, acompañándoles durante todo el proceso. Seleccionamos y contratamos personas para mejorar los resultados, ayudamos con el plan de formación o externalizamos procesos que ayudarán a incrementar la efectividad y productividad.

### Adecco

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

TT PP O T

### LHH

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

O TT PP T

### AKKODiS

Brindamos experiencia intersectorial en tecnología y consultoría de ingeniería digital, servicios de talento y habilidades para permitir la transformación digital y acelerar la innovación. Nuestras soluciones ayudan a tener éxito en la navegación por la industria inteligente del mañana.

TT O T

- TT** **Trabajo temporal:** Colocamos personal en organizaciones de forma temporal, proporcionando flexibilidad a las empresas empleadoras y nuevas oportunidades a los candidatos/as. Gestionamos todo el proceso de contratación, desde la búsqueda y selección, pasando por la incorporación y la formación, hasta las nóminas y la administración. El empleo generado mediante contratos temporales termina transformándose en contratos indefinidos aportando al candidato/a una oportunidad para lograr la estabilidad deseada.
- PP** **Permanent Placement:** Ayudamos a las empresas a contratar talentos para puestos permanentes, asegurando las habilidades necesarias para el éxito continuo de una organización. Las actividades incluyen la búsqueda de profesionales, la selección de currículums, la realización de entrevistas y evaluaciones, y el asesoramiento a los responsables de la contratación. Tenemos acceso a un amplio abanico de talentos, incluidos los profesionales de difícil acceso que no están buscando activamente un nuevo empleo.
- O** **Outplacement:** Apoyamos a las organizaciones y a sus plantillas en los cambios que exigen que las personas abandonen (transformen) sus funciones actuales (Proceso de transición profesional). A través de la formación y el asesoramiento de expertos, ayudamos a las personas a encontrar nuevas oportunidades tanto dentro como fuera de su empresa actual, garantizando resultados positivos. Nuestra marca LHH es la empresa líder mundial en transición de carrera y desarrollo de talento.
- O** **Outsourcing:** Ofrecemos una amplia gama de soluciones complementarias de RRHH, entre las que se incluyen: Outsourcing -dotación de personal y gestión de la totalidad de mano de obra para actividades intensivas; Consultoría- proporcionando profesionales técnicos para trabajos relacionados con proyectos; Recruitment Process Outsourcing (RPO)- gestionando todo el proceso de contratación para las empresas clientes que contratan un gran número de personal permanente.
- T** **Training, Upskilling y Reskilling:** Ofrecemos formación, capacitación y recualificación tanto a través de servicios independientes como en combinación con otras soluciones, tales como prácticas o como parte de una oferta más amplia de transformación de la plantilla. Nuestra General Assembly brand a nivel mundial es líder en la mejora y el reciclaje de competencias digitales de alta demanda. Modis Tech Academy ofrece a los candidatos y candidatas la oportunidad de mejorar sus competencias en campos relacionados con la tecnología y la ingeniería digital para aumentar su empleabilidad y crear una oferta de profesionales de alta demanda para nuestras empresas clientes.



## AKKODIS

Empresa de consultoría tecnológica e ingeniería global líder en Smart Industry que busca ayudar a sus clientes en su proceso de innovación tecnológica y transformación digital. En España cuenta con más de 1.000 expertos digitales e ingenieros a la vanguardia de la tecnología y trabajan para hacer realidad proyectos de gran dificultad con el objetivo de construir un futuro innovador y diverso.

## Adecco Outsourcing

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

### EUROCCN. Procesos industriales

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

### Adecco Sales & Marketing.

#### Venta Outsourcing Comercial. Field Marketing.

Nuestro principal objetivo es el incremento de ventas y mejoras en el ROI de tu compañía.

### Talent BPO. Business Process Outsourcing

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

### PREVENTIUM. S.P.A y Asistencial Servicio de Prevención Ajeno

Experto en soluciones de Gestión del Absentismo, actividades preventivas y asistenciales.

### Adecco Outsourcing. Servicios Generales

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

### Integración Socio. Laboral InseAddeco

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

## Adecco Staffing

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

### Delegaciones

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

### Adecco Onsite

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

## Estrategia Future@Work

Future@Work coloca a las personas y nuestro propósito en el centro de todo lo que hacemos. A través de nuestra nueva estrategia Future@Work, combinamos servicios de colocación permanente y flexible, reindustrialización, subcontratación, mejora y actualización de habilidades, entrenamiento, outplacement y consultoría en tecnología e ingeniería. Nos esforzamos por brindar una experiencia superior al cliente, candidato/a y asociado/a, priorizando la digitalización en nuestro desarrollo de productos.

**People First:** Emprendimiento, diversidad, igualdad e inclusividad.

**Growth Mindset:** El cliente primero, ágil, piensa sin límites.

**Collective Spirit:** Una visión, colaboración, innovación a escala.

### Tres palancas para toda la empresa:

Simplificar

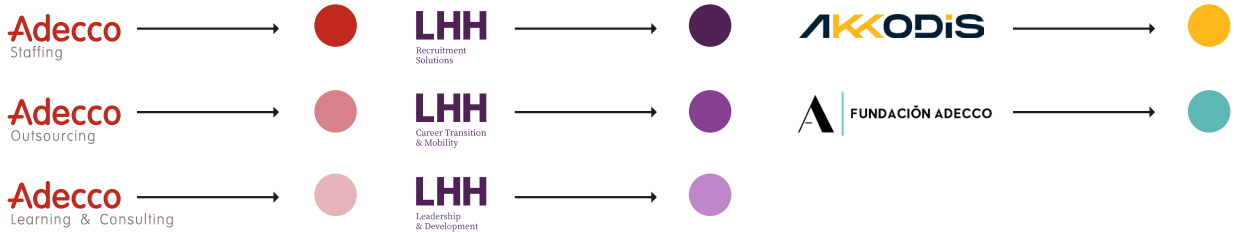
Ejecutar







Crecer

Escanea el código QR para ampliar información.



# Nuestra propuesta de valor para la mejora del Ciclo del Talento de las Organizaciones



 <p><b>Atracción de Talento</b> Proporcionamos soluciones para mejorar la atracción e incorporación del talento en las organizaciones, y a evaluar el potencial interno</p>	Employer Branding	Selección Directa	Soluciones RPO & MRX	Talent Assessment	Talento Junior	Interim Management
 <p><b>Flexibilidad de plantillas</b> Ayudamos a optimizar la contratación y ahorrar costes, dotando a las empresas de una mayor flexibilidad en la gestión de las plantillas</p>	Trabajo Temporal		Soluciones Onsite		Soluciones Multisite	
 <p><b>Transición Carreras Movilidad y Liderazgo</b> Procesos de Transformación, Desarrollo del Liderazgo y Gestión y Transición de Carreras y Outplacement</p>	Outplacement Transición Carreras	Movilidad Desarrollo Carreras	Change Management Reestructuraciones	Leadership Assessment	Leadership Development	Coaching
 <p><b>Desarrollo y Retención de Talento</b> Ayudamos a alinear a las personas con la estrategia de las organizaciones. Diseñamos planes para el desarrollo y retención del talento a través de diferentes soluciones de formación</p>	Hard Skills	Soft Skills	Digital Skills	Soluciones LPO	Consultoría RRHH	Tech Academy
 <p><b>Externalización de Servicios</b> Proporcionamos soluciones flexibles y ayudamos a las empresas a focalizarse en su actividad principal, mejorando la eficiencia de los procesos e incrementando la productividad</p>	Procesos Industriales y Logísticos	Sales & Marketing	Workplaces Management	Talent BPO	SPAs Asistenciales	IT & Engeneering
 <p><b>Diversidad e Inclusión</b> Trabajamos con las empresas diseñando entornos laborales inclusivos</p>	Estrategia Diversidad e Inclusión		Asesoramiento LGD		Voluntariado Corporativo	

# ¿Dónde estamos?

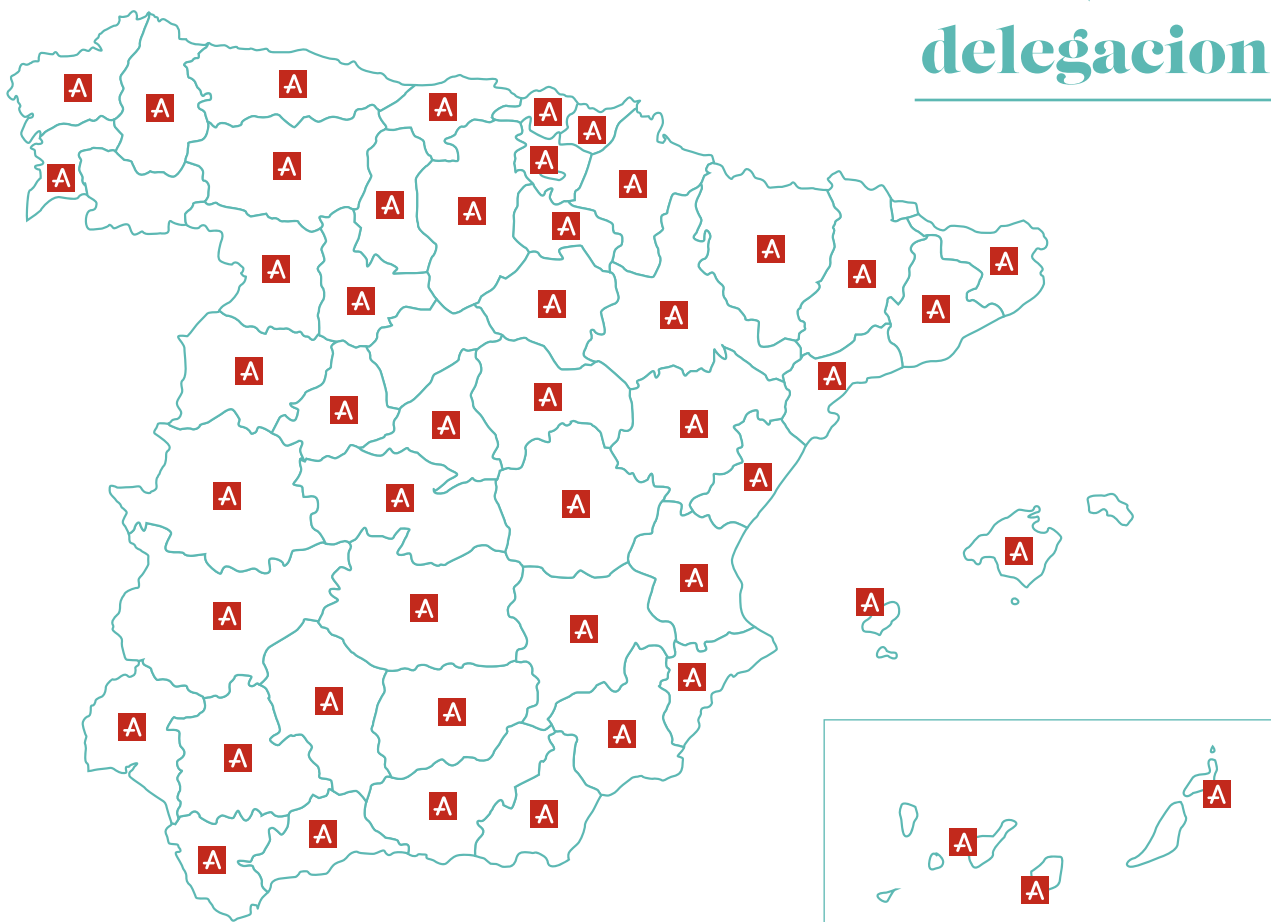
**316 delegaciones**



## Delegaciones en todo el territorio nacional

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

## Nuestras delegaciones



Escanea el código QR para ampliar información.

# Generación de empleo y empleabilidad



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

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

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

En el ADN del Grupo Adecco está la generación de oportunidades de empleo dinamizando el mercado laboral y haciendo frente al desempleo, la exclusión social o la desigualdad. De esta manera, el año pasado el Grupo Adecco en España generamos **128.979 empleos** en 2022, a través de Adecco, apostando por el talento, la diversidad y la inclusión

de aquellas personas más vulnerables de nuestro mercado laboral mediante la actividad llevada a cabo por nuestra **Fundación con la que empleamos a 6.783 personas.**

El Grupo Adecco, estamos en continuo contacto con empresas y trabajadores, conocemos muy bien sus necesidades y, por ello, queremos y podemos jugar un papel protagonista para que el mercado laboral sea para todas las personas.

## 128.979 Empleos generados en 2022.

Ayudamos a todo tipo de personas en la búsqueda de empleo, atendiendo a realidades sociales y vitales muy diferentes.



# Principales cifras e hitos 2022

2.630

## NUESTRO EQUIPO

En el año 2022 The Adecco Group ha contado con el talento de 2.630 profesionales.

11.710

## CLIENTES

Somos la empresa de RRHH en la que más empresas clientes confían cada año.

316

## DELEGACIONES

Distribuidas por toda España, de las cuáles 41 son Smart Cities.

+128k

## PERSONAS CONTRATADAS

Hemos ayudado a encontrar un empleo a 128.979 personas en 2022.

38k

## MENORES DE 25 AÑOS

De los contratos generados, 38.768 han sido para menores de 25 años en 2022.

21k

## MAYORES DE 45 AÑOS

De los empleos generados, 21.527 han sido para mayores de 45 años en 2022.

1.051M€

## FACTURACIÓN

Facturación correspondiente a The Adecco Group Iberia, incluyendo LHH.

3,2M€

## FORMACIÓN

Invertidos en más de 56.000 formaciones en 2022.

318

## BECAS

Becas para personas con discapacidad en 2022.

32K

## EXCLUSIÓN SOCIAL

32.700 personas socialmente vulnerables atendidas por la Fundación Adecco, 20M€ invertidos y 8.024 empleos generados.

487

## GÉNERO

Empleos para mujeres víctimas de la violencia de género y/o familias monoparentales en 2022.

4.145

## DISCAPACIDAD

Empleos para personas con discapacidad en 2022.

-37%

## MEDIO AMBIENTE

Reducción del uso de papel en un 37% en 2022 gracias a los sistemas de gestión ambiental.

TAGQ+

## LGBTI+

Creación de la red TAGQ+ a nivel global para el apoyo y visibilidad de la comunidad LGTBQIA+.

8/10

## PEAKON NPS

Encuesta interna de clima en 2022.

591

## VOLUNTARIADO

Personas de la plantilla de Adecco participaron en acciones de voluntariado corporativo y de acción social voluntaria promovidas por The Adecco Group en el 2022.

2.683

## BENEFICIARIOS/AS

Personas se beneficiaron de las acciones de voluntariado corporativo y de acción social voluntaria promovidas por The Adecco Group en el 2022.

10

## PLANES DE IGUALDAD

Todas las empresas del Grupo Adecco tienen firmado los planes de igualdad en base a la nueva legislación.

# Nuestras señas de identidad

## Modelo de Crecimiento



Diseñado para garantizar una expansión sostenible y rentable a largo plazo. Identificar oportunidades de crecimiento y aprovecharlas de manera efectiva para alcanzar los objetivos comerciales.

## Estrategia de Negocio



Proporcionar soluciones innovadoras y de alta calidad a los clientes. Inversión en investigación y desarrollo para asegurar la oferta de productos y servicios de vanguardia que satisfagan las necesidades de los clientes.

## Estrategia de Marca



Combinación de marketing y relaciones públicas que busca construir una marca reconocida y respetada en el mercado. Mantener una presencia fuerte en los medios de comunicación y en las redes sociales para asegurar que la marca sea reconocida y recordada por los consumidores.

## Tecnología & Personas



Eficientes en los procesos y diferenciales en el servicio a través de la mejor combinación entre tecnología y personas. Inversión en tecnologías innovadoras para asegurar la oferta de soluciones de vanguardia y eficientes a sus clientes. Automatización y optimización de los procesos internos de la empresa.

## Nuestra Gente



Los valores integridad, responsabilidad y excelencia se sitúan en el centro. Mantener un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, y por fomentar la diversidad y la inclusión en todas sus operaciones.



# Nuestra marca

## 01. Notoriedad

### Dar a conocer nuestra marca a la gente.

Más de 26.000 apariciones en medios de comunicación. gracias al análisis continuo del mercado laboral y las tendencias en el ámbito de los recursos humanos.

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

Mediante la estrategia de comunicación ayudamos al negocio contribuyendo activamente a la atracción de talento y la generación de oportunidades comerciales.

Asimismo, favorecemos la transparencia con nuestros distintos grupos de interés o stakeholders aportando resultados financieros, nombramientos, iniciativas globales y otros contenidos de interés general.

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

The Adecco Group España ha duplicado tanto en número de impactos mediáticos como en Valor Publicitario Equivalente a la suma de sus dos competidores directos.

El departamento de Comunicación y Prensa ha sido reconocido como el mejor departamento de Comunicación de España durante varios años según los periodistas españoles de información financiera (Ranking Merco).

**158** Notas de prensa publicadas en 2022

**72,1** Retorno económico (€) en 2022

**26k** Noticias en prensa, internet, radio y TV

**1.653** Entrevistas gestionadas

## 02. Reconocimiento

### Vincular nuestra marca a una serie de atributos por los que queremos ser reconocidos.

Cada año, Actualidad Económica premia a las 100 mejores empresas para trabajar en España basándose en un estudio que puntúa y valora principalmente 5 iniciativas: la gestión del talento, la retribución y compensación, el ambiente, condiciones y horario laboral, la responsabilidad social corporativa y la formación y desarrollo.

En 2022, The Adecco Group España obtuvo la 40 posición en el El ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en España de Actualidad Económica.



## 03. Reputación

### Garantizar que nuestra marca sea percibida y reconocida no sólo como una empresa de RRHH sino como una empresa que aporte valor a la sociedad.

El objetivo es posicionarnos como una marca sostenible a lo largo del tiempo, percibida como útil no solo para nuestras empresas clientes, sino deseable y admirada para el conjunto de los diferentes grupos de interés.

Por nuestra propia actividad, aportamos una contribución social importante, en aquello a lo que la sociedad preocupa en mayor medida: el empleo.

# Nuestro foco

## Personas

En The Adecco Group pensamos que la diferencia siempre la marcan las personas. Ser líderes en el sector de RRHH significa trabajar cada día en construir una empresa en la que estén los mejores profesionales, el mejor talento, y en la que verdaderamente ese talento quiera estar con nosotros. **Solo es posible alcanzar el liderazgo a través de las personas.** Algunas de las áreas en las que estamos trabajando intensamente y que son más valoradas por nuestros colaboradores están en el ámbito de: planes de desarrollo a medida, mejoras en la conciliación o políticas efectivas de reconocimiento.



## Innovación

Compromiso de innovación, transformación y mejora continua para nuestros candidatos/as, empresas clientes y colegas. Las principales iniciativas a destacar del 2022:

**Reforma Laboral:** con foco en adaptar los sistemas y crear nuevas soluciones, donde la tecnología se presenta como un acelerador de negocio ofreciendo una ventaja competitiva en el mercado respecto al nuevo marco regulatorio.

**Diferenciación y Crecimiento** mediante la mejora de la experiencia de los clientes y candidatos:

- Digitalización de los procesos de selección.
- Soluciones digitales basadas en la IA.
- Plataforma tecnológica para facilitar las campañas de marketing digital.

**Excelencia Operacional** con iniciativas que permiten simplificar y automatizar procesos dentro de la organización:

- Soluciones RPAs ( Robot Process Automation), Para automatizar las tareas repetitivas de backoffice,

ahorrando costes y ganando productividad, que permiten que los trabajadores se enfoquen en las tareas donde aportan más valor añadido.

- Digitalización de los procesos de contratación, logrando eficiencia en el recruitment, con soluciones innovadoras tecnológicas integradas como Search & Match, videoentrevista, pruebas online, CV parsing desde la App & Portal o vía Career Assistant, Chatbot.

**Inteligencia Artificial & Data** potenciando la cultura “Data Driven” para la toma de decisiones y generando modelos predictivos basados en la IA para poder anticipar las necesidades de los clientes, la predicción de la actividad comercial en cada una de las localizaciones o la identificación de los perfiles más demandados en el mercado. Estas inversiones nos hacen más competitivos permitiendo generar un mayor valor añadido, pero, donde el factor humano y el talento de nuestra gente es absolutamente esencial y diferencial para conseguirlo.

# Un futuro sostenible



La sostenibilidad es una parte integral de nuestra forma de hacer negocios siendo conscientes del impacto de nuestras actividades e incorporando sistemáticamente consideraciones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en nuestra cadena de valor que generen valor económico para nuestros accionistas y grupos de interés, y un impacto positivo para las economías globales y locales. Para ello, hemos establecido unos objetivos estratégicos centrándonos especialmente en todos los retos y oportunidades relacionados con el empleo sostenible.

## UN PROPÓSITO

Crear el futuro del empleo para todas las personas



### Empleador responsable

Crear un ambiente de trabajo positivo, respetuoso, inclusivo y saludable.



### Empleabilidad y acceso al trabajo

Apostar por el talento sin etiquetas para lograr la igualdad en el acceso al empleo decente.



### Socio de confianza para nuestros clientes

Tenemos el compromiso de actuar de forma responsable.



### Protección social para todas las personas trabajadoras

Abogando por un nuevo contrato social que proporcione protección.



### Protección del medio ambiente

Proteger el planeta para las futuras generaciones.

## Nuestras palancas de impacto



### Incorporación de criterios medioambientales, sociales y de gobierno corporativo

en todas nuestras operaciones, soluciones y en nuestra cadena de valor.



### Medir y divulgar de forma transparente la creación de valor de nuestra empresa

para sus diferentes grupos de interés.



### Fortalecer el gobierno corporativo y la rendición de cuentas.

# ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta nuestro mercado laboral?

**13,1M**

## EXCLUSIÓN SOCIAL

El 27,8% de las personas en España se encuentra en situación de exclusión social según el XII Informe: El Estado de la pobreza en España.

**140k**

## EMPLEO SIN CUBRIR

Según la última Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE del segundo trimestre del 2022, hay 140.517 puestos de trabajo sin ocupar en España.

**19,2%**

## TASA DE NINIS

Tasa de jóvenes en España que ni estudian ni trabajan.

Fuente: OCDE

**11,6%**

## BAJA INTENSIDAD DE EMPLEO

Población con baja intensidad de trabajo por hogar (BITH) El indicador comprende a las personas de 0 a 59 años.

Fuente: AROPE.2022

**3M**

## DESEMPLEO

En el cuarto trimestre de 2022 en España se registra una tasa de desempleo de 12,87%.

Fuente: EPA 4º Trimestre 2022

**29,2%**

## PARO JUVENIL

El 29,2% de la juventud se encuentra en paro en 2022.

Fuente: EPA 4º Trimestre 2022

**1M**

## HOGARES CON TODOS LOS MIEMBROS EN PARO

Hogares que tienen a todos sus miembros en paro.

Fuente: EPA 4º Trimestre 2022.

**1,3M**

## PARO DE LARGA DURACIÓN

Personas que llevan más de un año sin encontrar empleo.

Fuente: EPA 4º Trimestre 2022.

**11,1%**

## PARO SENIOR

El 11,1% de las personas mayores de 55 años se encuentran en paro.

Fuente: EPA 4º Trimestre 2022.

**37%**

## EMPLEO NO ENCAJADO

De licenciado/as tienen un trabajo menos cualificado del que les corresponde.

Fuente: Informe CYD

**13,9%**

## ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO

El abandono escolar temprano sube con respecto al año pasado.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

**1,4M**

## HOMBRES EN PARO

Tasa de paro 11,3% EPA 4T2022.

**1,6M**

## MUJERES EN PARO

Tasa de paro 14,6% EPA 4T2022.

# Megatendencias que transforman el empleo



Las megatendencias globales afectan a la forma en que las personas eligen trabajar y la forma en que las organizaciones piensan en el capital humano. En el Grupo Adecco, utilizamos cuatro megatendencias clave para definir el contexto en el que opera nuestro negocio y para dar forma a nuestro pensamiento estratégico.

## ECONOMÍA GIG Y DE PLATAFORMAS

Las plataformas online pueden ayudar a que las necesidades de las personas trabajadoras coincidan con las demandas de clientes, pero la economía de plataforma también puede plantear riesgos de explotación y exclusión. Y, a medida que la demanda de flexibilidad entre profesionales y empresas crece, la sociedad debe actualizar sus sistemas de protección social. Las empresas incrementan su participación cada vez más en la economía gig.

**Nuestra respuesta:** nuestro cambio hacia las plataformas tecnológicas nos permite ayudar a las personas de una amplia gama de talentos a encontrar trabajo de forma que se adapte a sus necesidades y ofrecer servicios de asesoramiento y soluciones integrales a nuestras empresas clientes. Nuestras plataformas detectan los puntos fuertes de cada persona cualificada, aportando flexibilidad y protección, y conectándolos con el ecosistema del Grupo Adecco. Queremos utilizar nuestro alcance global y nuestro conocimiento del mercado laboral para impulsar la creación y adopción de un nuevo contrato social protegiendo a las personas trabajadoras.

## DIGITALIZACIÓN

Las empresas reconocen la importancia de invertir en infraestructuras y adoptar una mentalidad digital. No se trata solo de tareas repetitivas que las máquinas pueden realizar, sino de enfocarse en actividades de alto valor añadido, especialmente en el sector de los servicios de RRHH. En el futuro, se espera que la combinación de automatización y soluciones flexibles de RRHH sea el motor clave de la productividad para las empresas clientes.

Con la digitalización de las soluciones de RRHH, surgen nuevos canales de distribución y modelos de negocio basados en datos. Las organizaciones demandan soluciones tecnológicas integradas y sin interrupciones. Nuestra capacidad para anticipar las necesidades de las empresas clientes y brindarles un servicio adecuado será crucial para la competitividad en el futuro.

**Nuestra respuesta:** para el Grupo Adecco, la automatización de procesos y la integración de la inteligencia artificial en nuestra oferta de servicios junto con el toque humano, ofrece un enorme potencial para mejorar la eficiencia y crear soluciones más flexibles y a medida. Nuestro/as profesionales en consultoría están equipados/as con avanzadas herramientas digitales, que están reduciendo las tareas administrativas, mejorando la captación de candidatos y candidatas, y aumentando la rapidez y la calidad del servicio. Asimismo, la digitalización también repercute significativamente en nuestras empresas clientes. Mediante una combinación de iniciativas internas, asociaciones, fusiones, y adquisiciones específicas, podemos impulsar la productividad y crear nuevas herramientas innovadoras que nos permitan mejorar las soluciones existentes, ampliando nuestro mercado y creando más valor tanto para las empresas como para particulares.

## INCERTIDUMBRE GEOPOLÍTICA Y ECONÓMICA

La incertidumbre de la política económica mundial se multiplicó por tres en el período comprendido entre 2014-2020, y esta alimenta la necesidad de las empresas de responder con flexibilidad a los ciclos económicos y estacionales e incrementa la necesidad de un radar basado en datos que anticipen la evolución futura. Al mismo tiempo, los candidatos y candidatas y empresas asociadas buscan más seguridad y flexibilidad. Las empresas necesitan cada vez más agilidad y resistencia para seguir adelante.

**Nuestra respuesta:** el ecosistema único de 360° del Grupo Adecco ayuda a las empresas a aprovechar las reservas de talento globales y locales, y pivotar rápidamente ante los cambios geopolíticos. El acceso a oportunidades de trabajo flexible también ayuda a las personas trabajadoras a adaptarse rápidamente a sus propias necesidades de horario e ingresos. Nuestra organización está estructurada en torno a tres Unidades de Negocio Globales distintas, que proporcionan soluciones de talento, incluyendo la colocación flexible, la subcontratación de personal autónomo y la subcontratación total de personal.

## HUMAN-CENTRICITY

Según estimaciones de la OCDE, más de mil millones de empleos en todo el mundo, aproximadamente un tercio, serán reemplazados por la tecnología en la próxima década. Es crucial garantizar que los trabajadores de los sectores en declive puedan adaptarse a la creciente demanda de talento. Esto implica adoptar un enfoque personalizado en la capacitación y desarrollo del talento. Las expectativas laborales y profesionales de los mileniales y la generación Z difieren significativamente de las generaciones anteriores, priorizando la variedad, la flexibilidad y el propósito social. Abordan sus carreras como una serie de proyectos en lugar de empleos a largo plazo. Los profesionales mayores tienen valiosas contribuciones, pero pueden preferir horarios reducidos o condiciones laborales flexibles. Es fundamental ofrecer opciones, orientación y autonomía en la elección y organización de la carrera profesional. Las nuevas formas de trabajo deben aprovechar todas las habilidades y descubrir talento oculto.

**Nuestra respuesta:** en el Grupo Adecco, trabajamos estrechamente con nuestras empresas clientes para ayudar a resolver los desequilibrios de competencias, buscando quién puede satisfacer las demandas cambiantes y creando una cartera de formación y aprendizaje. Nuestro enfoque personalizado nos permite encontrar reservas de talento sin explotar y conectarlos con las empresas clientes. Por lo tanto, vemos los cambios demográficos como una oportunidad para crear aún más valor en el futuro.

# Matriz de materialidad

Nuestro estudio de materialidad está basado en la comunicación continua con nuestros grupos de interés con el objetivo de identificar los temas más relevantes.

La forma de consulta a nuestros grupos de interés abarca diferentes canales: desde estudios de satisfacción (NPS), evaluaciones, escucha activa, foros, reuniones, hasta rankings y peticiones directas, entre otros.

## PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE MATERIALIDAD DEL GRUPO ADECCO

### FASE 1. Identificación y relevancia para nuestros grupos de interés

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

### FASE 2. 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.

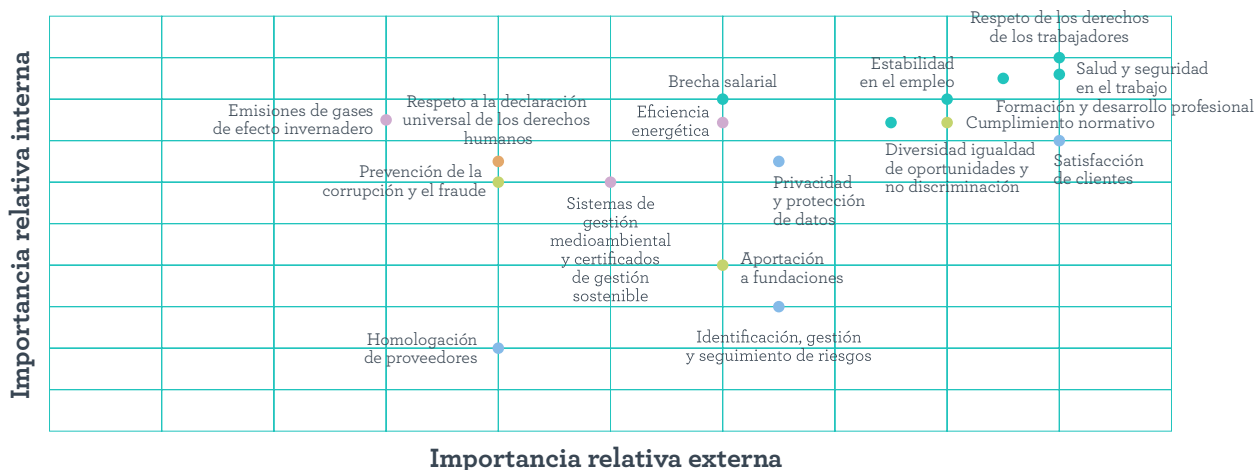
### FASE 3. Valoración interna

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.

### FASE 4. 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.

## Matriz de materialidades



# Aspectos materiales más relevantes ordenados por categoría

---

## 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 las personas trabajadoras.
- 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, la prevención de la corrupción y el fraude



- Cumplimiento normativo.
- Aportación a fundaciones.

## Información sobre la sociedad



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

# Grupos de interés

Grupos de interés	Relación
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, Quaterly Business Review, Periodical conferences call
Proveedores-Partners (comunicación, 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
Personal de estructura	Estudio GPTW, Programa Embajadores, evaluación del desempeño, conversación y plan de carrera, Universidad corporativa, 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 y 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.

**Se trabaja con cada grupo de interés para poder satisfacer sus necesidades, gestionar sus expectativas y avanzar hacia las mejores soluciones del mercado en materia de RR.HH.**

Hablamos de transparencia, cumplimiento legal, cooperación, mejorar la situación laboral de las personas trabajadoras, 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.





2.

# Nuestros compromisos

# **Compromiso con los ODS**

# Comprometidos con los ODS

El Grupo Adecco reconoce la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ‘Agenda 2030’ y destaca el papel crucial que el mundo del trabajo desempeña en su consecución. Como proveedor de medios de subsistencia y seguridad, el mundo laboral tiene el potencial de combatir la exclusión y la marginación, empoderando a comunidades enteras y promoviendo la prosperidad.

Como parte de su estrategia de sostenibilidad, Adecco se ha comprometido a destacar las oportunidades disponibles en el mundo del trabajo y establecer un marco común de progreso hacia el logro de los ODS. Hemos realizado un exhaustivo trabajo de identificación y revisión de los ODS y han establecido indicadores de contribución para mejorar la información sobre su aportación a la Agenda 2030.

Adecco está plenamente comprometido en desempeñar su papel y utilizar su experiencia y recursos para contribuir al logro de esta visión. Se enfocan en los objetivos en los que pueden tener un mayor impacto, como desbloquear el potencial futuro, facilitar el acceso al trabajo y promover el desarrollo económico, el bienestar y la seguridad, mientras contribuyen directa e indirectamente a muchos otros ODS.



## Solo el Trabajo Decente es sostenible

El Trabajo Decente es la idea de que el trabajo no solo es para ganarse la vida, sino también para desarrollar el potencial personal y profesional, en un entorno que respeta los derechos laborales y humanos fundamentales. Se lucha contra la explotación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, recompensando de manera justa y brindando oportunidades a personas de todos los orígenes. El Trabajo Decente garantiza el acceso a derechos sociales y trata a las personas como activos clave, invirtiendo en ellos y empoderándolos para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y otras responsabilidades, con respeto hacia su bienestar físico y emocional.

## El Trabajo Decente como motor de cambio

Algunos de los ODS están directamente relacionados con el mundo del trabajo, y con otros, el vínculo puede no parecer tan obvio. No obstante, todos los objetivos de los ODS de la ONU tienen un impacto en el mercado laboral. Muchos de los objetivos también tienen un impacto entre sí.

Aprovechando este poder de correlación entre el mercado laboral y los ODS, desde el Grupo Adecco hemos querido aprovechar nuestra experiencia como referente mundial en la gestión de talento y centrar nuestro foco de acción sobre los ODS donde mayor impacto podemos realizar: ODS 4, ODS 5 y ODS 8.

## Todos los ODS son importantes para los principales actores en el mercado laboral

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

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

# Nuestra contribución con los ODS



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

**Generación de empleo:** el Grupo Adecco es un actor fundamental en la generación de oportunidades de empleo. En el año 2022 se crearon +128k empleos generados por Adecco Worksolutions, +11.8K (indefinidos) por PP + LHH RS, +6.7K (vulnerables) por Fundación Adecco y más de 4K por LHH Career Transitions.

**Emergencia por el empleo:** se han atendido un total de 11.463 personas, generando 3.879 empleos.

**Empleo y exclusión social:** a través de nuestra Fundación hemos ayudado a generar 8.024 empleos para personas en situaciones de vulnerabilidad social y/o exclusión o pobreza.



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

**Adecco Bienestar:** el nuevo programa de salud y bienestar que, con una estructura integral y un equipo multidisciplinar (Dpto. PRL y Dpto. Personas & Cultura), nos permite ir mucho más lejos en nuestro compromiso por el cuidado de todos los equipos Adecco. Siguiendo el criterio de la OMS, Adecco Bienestar está organizado en cuatro áreas principales: física, emocional, social y laboral. El equilibrio entre ellas es esencial para que podamos vivir nuestro día a día de forma saludable, al tiempo que contribuimos a nuestro desarrollo profesional y trabajo diario.

**Obtención del certificado ISO 45001:** resultado del gran trabajo y responsabilidad en el cumplimiento de los procedimientos que nos ayudan a mantener controlado el riesgo jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales implantando un sistema de trabajo saludable y seguro.

**AdecConcilia:** la flexibilidad y el teletrabajo han sido fundamentales no solo para cuidar de nuestra plantilla interna y de sus familias, sino también para desarrollar nuevas formas de trabajo más innovadoras. El Grupo Adecco ha firmado el charter del teletrabajo con Fundación Másfamilia.

**Win4Youth:** nuestro programa saludable y solidario centrado en las personas y en la concienciación del bienestar como algo holístico.

**Beneficios sociales:** subvención en el seguro médico de salud.



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

**CEO for One Month:** en 2022, más de 3.000 jóvenes fueron candidatos en España al programa CEO por un Mes, teniendo un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales con relación a este tema.

**Becas Fundación Adecco:** 318 becas para estudiantes con discapacidad.

**Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados** con más de 3,2 millones de euros de inversión en más de 56.000 acciones formativas.

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

**Convenios con Universidad y FP:** 37 convenios firmados con universidades y 5 con FP.



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

**Política de Igualdad y No Discriminación:** nuestros colegas pueden consultar en la intranet los planes de igualdad y las diferentes medidas que tenemos en marcha.

**Igualdad de género y su gestión:** ante las dificultades para la extracción de la información y de cara a hacer un buen análisis, hemos hecho un diagnóstico que nos ha permitido obtener una visión mucho más realista de la situación actual de la empresa en cuanto a igualdad de género se refiere.

**#TalentoSinEtiquetas:** define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única.

**Mujeres en riesgo de exclusión:** 487 empleos generados a través de la Fundación Adecco para mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas.

**Semana de la Mujer:** 106 empresas participantes junto a la Fundación Adecco en la campaña del día de la mujer de 2022, participando un total de 641 mujeres a través de 1409 acciones de orientación e intermediación laboral.





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

**Empleo interno:** 2.630 colegas han trabajado en el proyecto del Grupo Adecco.

**Programa Hackers:** a través de este programa queremos mejorar las condiciones de trabajo y la experiencia profesional de todas las personas que aportan su talento día a día en la actividad del Grupo Adecco. Este programa se inició en el año 2021 y en 2022 contó con 90 hackers.

**Generación empleo:** el Grupo Adecco es un actor fundamental en la generación de oportunidades de empleo. En el año 2022 se crearon +128k empleos generados por Adecco Worksolutions, +11.8K (indefinidos) por PP + LHH RS, +6.7K (vulnerables) por Fundación Adecco y más de 4K por LHH Career Transitions.

## 2. Nuestros compromisos | Compromiso con los ODS

	<p><b>Meta: 8.6:</b> de aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p><b>Meta: 8.8:</b> proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>	<p><b>Empleo para personas vulnerables:</b> a través de nuestra Fundación hemos ayudado a generar 8.024 empleos para personas en situaciones de vulnerabilidad social y/o exclusión o pobreza.</p> <p><b>Emergencia por el empleo:</b> se han atendido un total de 11.463 personas, generando 3.879 empleos.</p> <p><b>Redgeneración Solidarios:</b> programas CoachExit y YobExit.</p>
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p><b>Meta: 10.2:</b> de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p><b>Meta: 10.3:</b> garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p> <p><b>Meta: 10.4:</b> adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.</p> <p><b>Meta: 10.7:</b> facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.</p>	<p><b>La Fundación Adecco</b> generó en 2022 un total de 4.145 empleos para personas con discapacidad, 988 para personas mayores de 45 años, 487 empleos para personas víctimas de violencia de género y 2.404 empleos para otras personas en riesgo de exclusión social.</p> <p><b>#TalentoSinEtiquetas:</b> define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única.</p> <p><b>#EmpleoParaTodos:</b> ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través del ciclo de inclusión de la Fundación Adecco.</p> <p><b>Redgeneración Solidarios:</b> programa mujeres.</p> <p><b>Sello de Inclusión Social:</b> la Fundación Adecco ha sido la primera institución en recibir el Sello de Inclusión Social (SIS) por su labor de y compromiso en la lucha contra la exclusión social.</p>
 <p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p><b>Meta: 12.5:</b> de aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p> <p><b>Meta: 12.6:</b> Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.</p>	<p><b>Reducción de residuos:</b> extendiendo nuestro principio de sostenibilidad ambiental, nos esforzamos constantemente en reducir nuestra producción de residuos y mejorar la gestión de los mismos.</p> <p><b>Homologación Proveedores:</b> realizamos un análisis integral de nuestros proveedores, con el fin de determinar si nuestra cadena de suministros cumple con los estándares de excelencia esperados por el Grupo.</p>
 <p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p><b>Meta: 13.2:</b> incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.</p> <p><b>Meta: 13.3:</b> mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.</p>	<p><b>Política medio ambiente:</b> mantenemos integrada en la ejecución de nuestras actividades la protección del medio ambiente, con el objetivo de minimizar el impacto, tanto directo como indirecto, que pueda tener en el entorno la actuación de la compañía, incluyendo las actuaciones de los suministradores que interactúan con la organización.</p> <p><b>Obtención del certificado ISO 14001:</b> mantenemos un compromiso ambiental de mejora continua y prevención de la contaminación que es evaluado periódicamente a través de auditorías conforme a los estándares ISO 14001.</p>
 <p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p><b>Meta: 17.1:</b> fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.</p> <p><b>Meta: 17.7:</b> promover el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables, incluso en condiciones concesionarias y preferenciales, según lo convenido de mutuo acuerdo.</p>	<p><b>Redgeneración Solidarios:</b> colaboró en 2022 con 13 entidades.</p> <p><b>Alianza #CEOPorLaDiversidad:</b> la Fundación Adecco, junto con la Fundación CEOE, ha impulsado la creación de esta alianza entre las principales compañías del país con el objetivo de generar buenas prácticas, que sirvan de inspiración para la implantación de políticas de diversidad, equidad e inclusión. El Grupo Adecco es firmante y colaborador de la Alianza junto a las 81 empresas restantes que conformaron la Alianza en 2022.</p> <p><b>Pacto Mundial de las Naciones Unidas:</b> adheridos tanto como grupo a nivel España e internacional como la Fundación Adecco quien, además, es miembro del Comité Ejecutivo de Pacto Mundial.</p> <p><b>Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad a través de la Fundación Adecco.</b></p>



# Alianzas y colaboraciones estratégicas

**17** ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

**Pacto Mundial**  
Red Española

**ASEMPLEO**

**efr**

**edipe**  
Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas

**seres**  
fundación sociedad y empresa responsable

**PLAN**  
INTERNATIONAL

**CEO & LA DIVERSIDAD**

ACICAE, CLUSTER DE AUTOMOCION DE EUSKADI  
 ADEA  
 ADECA ASO DE EMPRE DE CAMPOLLANO  
 ADEG  
 ADIMUR ASOCIACION DIRECTIVOS REGION MURC  
 AEDIPE (ASOC.ESPAÑOLA.DIRECC.PERSONAL)  
 APPORT  
 ASEMBLEO  
 ASOC DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA  
 ASOCIACION PARA EL DESARROLLO DE LA LOG  
 ASOCIACION AIME  
 ASOCIACION AUTOFORMA  
 ASOCIACION CLUB DE RECURSOS HUMANOS  
 ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPL  
 ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE PARQUES  
 ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE MARKETING OPER  
 ASOCIACION DE MUJERES PROF Y DIRECT ARAG  
 ASOCIACION DENTRO DE DIRECCION DE RRHH  
 ASOCIACION EMPRESARIOS HENARES  
 ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION Y DESA  
 ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS  
 ASOCIACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES  
 ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES  
 ASOCIACION GENERAL DE EMPRESARIOS SORIAN  
 ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS  
 ASOCIACION PROVINCIAL DE ACTIVIDADES VAR  
 ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL  
 ASSOCIACIO AEI INNOVI  
 ASSOCIACIO CLUSTER DE LA INDUSTRIA  
 ASSOCIACIO D.EMPRESSES DE SERVEIS DE TARR  
 ASSOCOME  
 CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA  
 CAMARA DE OFI.COME.INDUY COM.CASTELLON  
 CECOT  
 CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS  
 CEOE  
 CEOE - CEPYME  
 CLUB ASTURIANO DE CALIDAD  
 CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD  
 CLUB FINANCIERO GENOVA  
 CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE ANDALUCI  
 CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE  
 CONFEDERACION EMPRESARIAL TUROLENSE  
 CONFEDERACION EMPRESARIAL VALENCIANA  
 CONFEDERACION  
 VALLISOLETANA EMPRESARIOS  
 EDICIONES DIGITALES SIGLO 21 S.L.  
 EVAP ASOC DE EMPR Y PROFESIONALES DE VAL  
 F.O.E.  
 FAE BURGOS  
 FAE CUOTA EMPRESARIAL  
 FEDERACION EMPRESARIAL BADALONA

FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA  
 FORO ESPAÑOL DE LABORISTAS (FORELAB)  
 FUNDACION HAZ  
 FUNDACION SERES  
 GRUPO DE INICIATIVAS REGIONALES DE AUTOM  
 NEW ECONOMY INTERNATIONAL FORUM, S.L.  
 RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL NAC UNIDA  
 RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUUNDIAL  
 SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL, S.L.  
 UNIO EMPRESARIAL DE L'ANOIA  
 UNION COMERCIAL DE EMPRESARIOS  
 VOLUNTARIADO Y ESTRATEGIA SL  
 WOLTERS KLUWER TAX&ACCOUNTING ESPAÑA SL

# **Compromiso con los jóvenes**

# Compromiso con los jóvenes



**La generación millennial se convirtió en el segmento más grande de la fuerza laboral en 2016 y en 2030 alcanzará el 75%.**

La situación del empleo juvenil en España ha sido un tema de preocupación durante muchos años. La tasa de desempleo entre los jóvenes españoles es una de las más altas de Europa, y aunque ha disminuido en los últimos años, sigue siendo una preocupación importante para la economía del país.

La tasa de paro juvenil en España alcanzó su máximo histórico en 2013, con un 55% de los jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo. A partir de ese año, la tasa comenzó a disminuir y en 2022 se situó en el 31,1%. Aunque la tendencia es positiva, la tasa sigue siendo muy elevada en comparación con otros países de la Unión Europea.

La falta de empleo entre los jóvenes puede tener consecuencias a largo plazo en la economía del país. La falta de experiencia laboral y la dificultad para encontrar trabajo pueden desalentar a los jóvenes y llevarlos a emigrar a otros países o a buscar empleos en sectores de baja cualificación. Esto puede tener un impacto negativo en la productividad y en el desarrollo económico del país.

Por esta razón, es importante crear iniciativas que fomenten la empleabilidad juvenil. Las empresas, las organizaciones y el gobierno pueden trabajar juntos para crear programas de formación y de empleo que proporcionen a los jóvenes las habilidades y la experiencia necesarias para encontrar trabajo en sectores de alta cualificación.

También es importante apoyar a los jóvenes emprendedores y a las empresas emergentes. Estas empresas pueden ser una fuente importante de empleo para los jóvenes y pueden contribuir a la innovación y al desarrollo económico del país.

Como empresa líder del sector de gestión del talento y uno de los mayores empleadores del país, sentimos que tenemos la responsabilidad de contribuir con nuestro trabajo diario a resolver la problemática en torno al empleo joven. Cada año desde el Grupo Adecco ayudamos a más de 35.000 jóvenes a encontrar un empleo, para muchos de ellos, su primer empleo. Pero siempre queremos dar un paso más con el objetivo de acercar el mundo del empleo a los jóvenes, y ayudarles a enfrentarse al mismo con más y mejores herramientas.

El Grupo Adecco dio una oportunidad laboral en el año 2022 a 38.768 menores de 25 años e invirtió más de 3M€ en formación para mejorar la empleabilidad en España.



## ¿CÓMO FOMENTAMOS LA EMPLEABILIDAD JUVENIL?

### Formación

Desde el Grupo Adecco invertimos en crear programas de enseñanza de calidad y de desarrollo de competencias que ayudan a los jóvenes tanto a desarrollar las habilidades que el mercado laboral demanda, como a potenciar las que ya poseen. Nuestro objetivo no es sólo empoderar al talento joven, sino también prevenir el abandono y fracaso escolar así como la reincorporación al sistema educativo.

### Mejora de la empleabilidad

Damos respuesta a uno de los principales problemas a los que se enfrentan los jóvenes en la sociedad actual: la transición del sistema educativo al mercado laboral. A través de nuestros programas tratamos de crear un marco de oportunidades, facilitando la incorporación flexible de los estudiantes a los entornos de trabajo en sus diferentes momentos de formación.

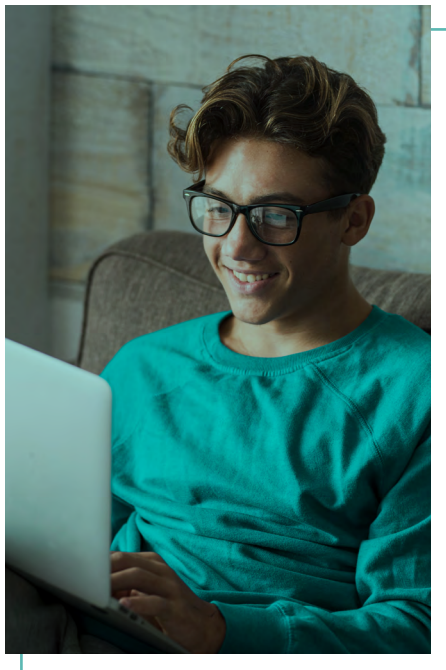




Experiencia de formación y aprendizaje donde estudiantes universitarios relacionados con el ámbito de Recursos Humanos cursan unas prácticas dentro de la empresa.

El objetivo del proyecto es formar a jóvenes en las delegaciones, principalmente en el área de selección, aunque también disponemos de becas de gestión y un pequeño porcentaje en otras áreas de la compañía.

Candidatos inscritos **798**      Nº total de becarios **131**



## Programas



Desde el Grupo Adecco hemos seguido de cerca la labor realizada por la Fundación Exit desde hace años y colaboramos activamente en dos de sus programas de mayor impacto en los jóvenes: Coach Exit y Yob Exit.

## PROYECTO #coachExit

Es una iniciativa de voluntariado corporativo enfocada a luchar contra el abandono escolar temprano e incrementar la empleabilidad juvenil. Mediante técnicas de coaching y mentoring voluntarios y voluntarias del Grupo Adecco motivan y acercan a la realidad de la empresa a jóvenes en situación de vulnerabilidad social de entre 16 y 19 años. Juntos definen un objetivo personal o profesional y los pasos a dar para alcanzarlo.

Ediciones	2
Voluntarios	26
Jóvenes	22
Horas	395

## PROYECTO #yobExit

Módulo de dos meses en el que los y las participantes realizan, con la ayuda de voluntario, un entrenamiento intensivo en el que aprenden a posicionar sus candidaturas en procesos de selección a través de las siguientes actividades: Speed Dating Inicial, Identificación de competencias, Creación de marca personal y Speed Dating Final.

Ediciones	2
Voluntarios	8
Jóvenes	8
Horas	50

Programa **Ali@2**



Iniciativa conjunta de Microsoft, IAMCO España y el Grupo Adecco que persigue generar e identificar el talento digital de candidatos a puestos IT, a través de formaciones en Azure, Power Platform, IA, data o seguridad enfocadas a los puestos demandados por los Partners de la IAMCP.

El objetivo es la formación y certificación de 2.000 jóvenes de toda España en las tecnologías de Microsoft más demandadas. La iniciativa busca también ayudar a

las compañías integradas en la IAMCP (asociación de empresas partners de Microsoft) a encontrar los perfiles adecuados que necesitan para llevar a cabo los procesos de digitalización de las organizaciones españolas.

**+1000** Personas certificadas      **45** Certificaciones      **+10.000** Partners

## CEO FOR ONE MONTH

Iniciativa global del Grupo Adecco que ofrece a los jóvenes la oportunidad de ser CEO del grupo durante 30 días, en cada uno de los 47 países implicados en la iniciativa.

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

En España, en 2022, más de 3.000 jóvenes se presentaron a este programa que tiene una gran visibilidad en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales. Tras la pasada edición, ocho jóvenes ya han vivido la experiencia en nuestro país.

Mikel Mendibe, un joven vizcaíno de 22 años, fue nombrado CEO de Adecco España durante un mes en 2022. Este ingeniero fue elegido por la Sociedad Española de Excelencia Académica como el mejor graduado del país en Ingeniería en Tecnologías Industriales y es el ganador del Climathon Eibar 2021.

*Este proyecto impulsa el desarrollo de habilidades tan importantes como el liderazgo, la capacidad de comunicación, la gestión de equipo o el control del estrés.*

**Iker Barricat**

# Tu carrera digital ~

Formación digital para encontrar el empleo ideal



Experiencia inmersiva en tiempo real con expertos en RRHH en la que ayudamos a identificar aquellos caminos profesionales que mejor se adaptan a sus competencias, habilidades y su personalidad, aportándoles información sobre aquellos aspectos más relevantes para encontrar trabajo y destacar profesionalmente.

En octubre de 2022, el Grupo Adecco celebró una nueva edición del Experience Work Day y participó como partner en Sonderland, uno de los festivales de talento más grandes del mundo, donde ofreció más de 4.500 puestos de trabajo en toda España para perfiles cualificados a los asistentes al Festival.

Servicio gratuito de impartición de acciones formativas dirigidas a la adquisición y mejora de competencias TIC, competencias personales, mejora de la empleabilidad en el ámbito de la transformación y la economía digital.

También se ofrece un servicio de orientación laboral, para fomentar la empleabilidad y conectar a las personas con oportunidades reales.

Tu Carrera Digital está impulsado por Red.es y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE). Adecco, es proveedora de Red.es para la impartición del servicio de formación para el empleo juvenil en la economía digital en las temáticas relacionadas con la transformación y la economía digital.

Durante el año 2022 se realizaron 73 ediciones formativas en las que se matricularon un total de **1.712 alumnos**, siendo su perfil:

- 30% universitarios, FP superior.
- 40% Bachillerato, FP Básica.
- 20% ESO.
- 10% otros.

**Tras la formación se consiguió la inserción de 160 alumnos.**

“  
Desde las empresas debemos hacer todo lo posible por acercarnos a los jóvenes, naturalizar nuestra relación con ellos y hacer su tránsito a la vida profesional más sencillo. Universidad y empresa deben esforzarse por ampliar modelos de colaboración innovadores donde la formación teórica y práctica se unan y preparen mejor al talento joven para el mundo laboral real.  
”  
**Alberto Gavilán**

“  
Se estima que el 48% de los empleos de los próximos años estarán relacionados con el ámbito digital. Formar y capacitar a nuestros jóvenes en habilidades digitales será clave si queremos mejorar su empleabilidad y ayudar a que nuestras empresas y nuestra sociedad puedan adaptarse a esta imparable revolución digital.  
”  
**Iker Barricat**



**Empresas cliente**

**11.710**

En 2022 hemos apoyado a 11.710 empresas.



**NPS**

**60**

9 de cada 10 de nuestras empresas clientes se declaran satisfechas o muy satisfechas con nuestros servicios.

**Compromiso  
con nuestros  
empleados**

# Empleador responsable

The Adecco Group busca hacer posible su propósito de “Crear el futuro de trabajo para todos” al centrarse en la comunicación, participación y reconocimiento de sus empleados. Han implementado iniciativas como HR Hackers, programas de reconocimiento, una Escuela de Managers y programas de bienestar para acercarse más a sus equipos y hacerlos sentir especiales. Consideran que este es un momento crucial para que los departamentos de Recursos Humanos tomen protagonismo debido a los cambios impredecibles, la dificultad para encontrar talento y los nuevos modelos de relaciones laborales. Además, subrayan la importancia de garantizar el bienestar de los equipos.

**Encarna Maroño,**  
directora de Personas y Cultura.

## LO QUE NUESTRA GENTE VALORA:



**Diversidad**



**Comunicación**



**Reconocimiento**



**Desarrollo**



**Conciliación**



**Participación**



## GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL TALENTO CORPORATIVO

The Adecco Group está redefiniendo sus procesos de reclutamiento para mejorar la eficiencia y la calidad de la experiencia del empleado, asegurando que cuentan con el talento adecuado para el crecimiento empresarial. En 2022, emplearon a 2.126 personas en más de 316 oficinas en toda España. El grupo tiene una estrategia sólida para atraer y desarrollar talento, así como cuidar el bienestar de los empleados y promover la diversidad corporativa. Consideran que el talento de las personas es la diferencia entre una gran empresa y una empresa líder, y proporcionan recursos para que los empleados se alineen con los valores de la organización y puedan destacar su talento.

### Nuestra estrategia

Nos enfocamos en cuatro áreas principales: desarrollo, participación, cuidado y orgullo. Buscamos el crecimiento personal de las personas, ya sea a través de avances verticales, cambios de roles o simplemente mejorando cada día. Fomentamos una organización abierta, innovadora y transparente que requiere la participación de todos. En un entorno donde la línea entre lo personal y lo profesional se difumina, damos importancia al cuidado de la persona y su entorno. Sentir cómo nuestro trabajo impacta a otros y contribuye a un mundo mejor es de suma importancia para nosotros.

## Nuestras prioridades estratégicas

### OBJETIVOS

1

Atraer el talento necesario para alcanzar nuestros objetivos

2

Impulsar su performance

3

Prepararnos para el futuro

4

Fomentar el engagement de los equipos

### ÁREAS

1

RECLUTAMIENTO

2

ROTACIÓN

3

DESARROLLO

4

ENGAGEMENT

5

TRANSFORMACIÓN

## Planes de trabajo



### Atracción de talento

Marca empleadora



### Diversidad

Planes de igualdad



### Fidelización de equipo

Momentos de la verdad



### Gestión del cambio

Transformación digital



### Identificación del talento

Nuevas competencias



### Bienestar

Personas en el centro



### Up/Reskilling

Formación continua



### Orgullo de pertenencia

Propósito



### Desempeño y compensación

Smart Working



### Modelo de liderazgo

Remoto y colaborativo



### Liderazgo: contrato de liderazgo

Cada uno de nuestros Managers tiene el firme compromiso de contribuir al desarrollo de los equipos y al impulso de nuestra cultura corporativa. Nuestros líderes han adoptado este compromiso como un marco tangible para la creación de cultura positiva.

### Desarrollo del plan de carrera

Con una plantilla de una edad media de 36 años, y una amplia mayoría de compañeros con formación universitaria y en pleno desarrollo profesional, la gestión de carreras y el despliegue del talento debe ser, y es, una prioridad. La primera opción es siempre la promoción interna, tanto en las vacantes nacionales como internacionales.

### Performance review

Vinculado con una evaluación del desempeño continua que nos permite medir resultados (el QUÉ) y, paralelamente, competencias (comportamientos el CÓMO).

### Conversaciones de carrera

En la Conversación de Carrera se contemplan 5 aspectos vinculados al talento del trabajador: competencias y valores Adecco, análisis de trayectoria, plan de formación, movilidad, orientación del experto. Una vez finalizada se contemplarán las diferentes posibilidades de promoción en el corto, medio y largo plazo.

### Talent Review

Con la información de los dos puntos anteriores se realiza el 'mapa de talento' en base a unas categorías corporativas y se definen los Planes de Sucesión. Ese proceso facilita la definición y puesta en marcha de planes de trabajo mucho más adaptados a cada persona y a sus necesidades de desarrollo. Para ayudarnos en la parametrización se valoran tres variables fundamentales: competencias, rendimiento y potencial.

### Plan de carrera

La información de todos los procesos anteriores nos permite definir planes de desarrollo -colectivos o individuales- tanto a nivel local como internacional (Universidad Adecco).

### Formación y aprendizaje permanente

#### Universidad Adecco

La Universidad Adecco es el medio a través del cual canalizamos todas las necesidades formativas de la compañía, atendiendo a la estrategia global y a las prioridades marcadas por el negocio. Tiene como objetivo desarrollar el talento, transmitir conocimiento y crear valor.

Por ella, han pasado ya más de 2.000 compañeros que han podido elegir entre los más de 300 contenidos formativos. En el año 2022 se llevaron a cabo 90.389 horas de formación y se invirtieron un total de 758.694,25€ en formación.

#### Programa de becas

Destinado a impulsar el desarrollo de las personas a través de distintos programas bonificados que han sido homologados previamente por el área de formación.

Cada mes, nuestros trabajadores, tienen la opción de solicitar formación en idiomas o micro-master de entre (10-80h), que el alumno decide cuándo, cómo y qué formación realizar en cada momento.

En el año 2022 se solicitaron un total de 432 becas realizando una inversión total de 156.938 euros.

#### Adecco Academy

Es la suma de esfuerzos e iniciativas que se ejecutan de manera corporativa en el grupo, y de los programas creados e implantados en los países a nivel local. Su objetivo, es atraer y retener a los mejores talentos, garantizando al mismo tiempo que nuestros líderes son capaces de cumplir con la estrategia de la compañía.

### **TAG U (The Adecco Group University)**

Plataforma global de aprendizaje que reúne contenido de diferentes fuentes y que nos permite descubrir, compartir y rastrear rápida y fácilmente todo tipo de recursos de aprendizaje, desde videos y artículos de tamaño reducido hasta podcasts de expertos y cursos de inmersión profunda, sobre los temas que son relevantes para nuestro propio desarrollo personal y profesional.

*El desarrollo del talento y la cultura corporativa, el bienestar de los empleados y su experiencia han tomado el protagonismo máximo. Todos somos conscientes de que el auténtico valor de las empresas reside, hoy más que nunca, en las personas.*

### **Movilidad interna**

Uno de nuestros principales valores es el talento interno. Para garantizar la homogeneidad, transparencia y objetividad en todos los procesos de promoción interna, en nuestra compañía existe el Responsable de Movilidad Interna, posición enmarcada en el equipo de Atracción de Talento, perteneciente al departamento de Personas y Cultura, dentro del cual se engloba esta posición.

Desde el área de Movilidad Interna trabajamos porque se cumplan los siguientes objetivos:

#### **1. Garantizar la visibilidad de las vacantes internas, nacionales e internacionales.**

El 95% de las vacantes que hay en Adecco se publican internamente a través de la intranet. El 95% de los Managers llegan por promoción interna.

#### **2. Dinamización de las vacantes internas.**

Destacando vacantes que por su relevancia y atractivo profesional supongan grandes opciones de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la compañía.

### **Comunicación e información**

#### **Unily**

Unily es la plataforma que desde 2020 acompaña y conecta a todas las personas que forman parte del Grupo Adecco a nivel internacional. ¿Qué objetivos persigue?

- Impulsar la adopción de Office 365 con una integración perfecta directamente desde la intranet.
- Mejora de la productividad con una función de búsqueda dinámica que facilita la localización de contenido personalizado.
- Facilitar el intercambio de conocimientos entre múltiples submarcas con espacios de colaboración intuitivos.
- Inculcar la comunicación horizontal con una intranet más social.

### **Flexibilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

Trabajamos continuamente para ofrecer una amplia oferta de Beneficios Sociales y Servicios, principalmente centrados en el cuidado de la salud, el bienestar y favorecer y fomentar la conciliación. Todos ellos los agrupamos bajo el paraguas del Programa AdecConcilia.

La posibilidad de flexibilidad horaria es una de las sugerencias que la mayoría de los trabajadores nos han transmitido en los últimos años.

fundación  
**másfamilia**  
www.masfamilia.org

#### **Chárter Teletrabajo**

El Grupo Adecco y su Fundación se incorporó en 2020 al Chárter de Teletrabajo y Flexibilidad impulsado por la Fundación Másfamilia.

¿Cuáles son los principios fundamentales?:

- Cultura de Flexibilidad y Orientación al logro.
- Respeto al medio ambiente, y en particular para reducir los efectos del cambio climático.
- Respeto a la Diversidad y la Inclusión.
- Mejora de la movilidad en las ciudades.
- Una mayor competitividad y productividad laboral.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

# Principales medidas de flexibilidad aplicadas por el Grupo Adecco en España

## 01. Flexibilidad horaria



Posibilidad de gestión de hora de entrada, entre 8:00 y 10:00 h., y salida, entre 17:00 y 19:00 h.

## 02. Días de asuntos propios



Intercambio de días de asuntos propios por tardes libres. 1 día AP equivale a 4 tardes libres a disfrutar a partir de las 15:00 h. y hasta 20 al año.

## 03. Tardes de verano



Entre el 1 de junio y el 30 septiembre 5 tardes libres desde las 15:00 h.

## 04. Vacaciones 23 días/año



Que puedes disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

## 05. Tarde de cumpleaños



¿Existe algo mejor que soplar las velas con quien tú más quieres? ¡Feliz y libre en tu día a partir de las 14:00 h.!

## 06. Permiso de lactancia



Tras 16 semanas de baja, y hasta que el bebé cumpla 9 meses, mamás y papás pueden elegir de qué manera disfrutar de este permiso 100% retribuido.

- Disfruta de 2 semanas más libres extras.
- Disfruta de 4 semanas de adaptación acudiendo a la oficina sólo el 50% de la jornada.
- Incorporación a jornada completa con 1 hora libre para lactancia. O jornada completa entrando 30 min. después y saliendo 30 minutos antes.

## 07. Gestiones administrativas



Los bebés vienen con un pan debajo del brazo, pero también con muchos trámites. ¡Tiempo & Go se encarga de todo!

## 08. Permiso de boda



¿Te has decidido? No importa la modalidad ni el rito, lo importante es el amor... ¡Y los 15 días retribuidos y los 500€/brutos de regalo!

## 09. Teletrabajo



Apróvalo al máximo para tareas que requieran de más concentración, días en los que tienes una *call* tras otra, que tengas que preparar la oferta del año... con dos días/semana.





## Beneficios: Conciliación Laboral

### Adeccamp

Campamento residencial de una semana dirigido a niños con edades entre 8 y 15 años subvencionado por Adecco al 50%.

### Casos delicados por enfermedad o accidente: Protocolo AdecContigo

Ayudas a disposición de nuestros empleados en momentos de dificultad por una enfermedad o accidente.

### Alares

Servicios de asistencia personal de forma completamente gratuita, para conciliar su vida laboral, personal y familiar.

- Ayuda Personal a Domicilio.
- Tratamientos Especializados: psicólogos, ATS/DUE, fisioterapeutas, profesores particulares para niños en caso de enfermedad.
- Teleasistencia Preventiva y Asistencial 24 Horas.
- Consultas Telefónicas Ilimitadas y Anónimas a Nuestros Especialistas en las áreas: médica, jurídica, psicológica, social y dietética-nutricional.
- 2ª Opinión Médica Internacional ante enfermedad grave, tanto en su diagnóstico como en su tratamiento.
- Acceso a Red Médica, Dental y de Bienestar y Belleza.

### Cuidando de los peques

Dirigido a todo el personal del Grupo Adecco, con hijos entre 0 y 3 años, que pueden escoger ayuda económica para guardería o la subvención del seguro médico para menores de 3 años y 3 meses.

### Regalo por nacimiento

porque los detalles cuentan, Adecco da la bienvenida a tu hij@ con una cesta bebé.

### Regalo Boda

Regalo por valor de 500€ brutos, que se incluirán en nómina.

### Regalo Navidad

Cesta de Navidad tradicional, gourmet, cellácicos o ibéricos; pack experiencial para dos personas o donación de ese importe a una ONG distinta cada año.

### Plan Familia

Dirigido a hij@s y/o herman@s con discapacidad (igual o superior al 33%).

## Beneficios: Bienestar (físico, mental, laboral y socioeconómico)

### Adecco Bienestar

Influir en positivo en la salud de las personas que trabajan con nosotros fomentando un estilo de vida saludable.

### Gympass

Acceso a una red de más de 1.600 centros deportivos y de bienestar, así como más de 300 actividades por todo el país y apps de bienestar.

### Seguro médico

Subvencionado con Adeslas y aplicable también a familiares de empleados.

### Seguro de Vida y accidentes

Seguro de Accidentes Colectivos del personal interno de Adecco.

### Política de anticipo de nómina

Avance parcial del pago de la nómina antes de la fecha habitual.

### Complemento salarial

El objetivo de esta medida es que el trabajador no pierda poder adquisitivo, durante el tiempo que duren los procesos de baja por enfermedad (al menos durante 60 días), accidente o maternidad o paternidad indicados arriba (estos últimos, durante toda la duración del proceso).

### Plan de Retribución Flexible

La retribución flexible permite destinar hasta el 30% del salario bruto anual a servicios cotidianos (ticket restaurante, guardería, transporte, seguro médico, formación...) exentos de IRPF. De este modo, se puede obtener un importante ahorro, a la vez que se maximiza el salario neto anual, sin afectar a la base de cotización a la Seguridad Social.

### Formación:

1. **Programa de becas:** destinado a impulsar el desarrollo de las personas a través de la formación bonificada.
2. **TAG U:** este año 2022 el Grupo Adecco lanzó Tag U Digital Campus. Una Plataforma de Aprendizaje para todos los compañeros accesible desde cualquier lugar y en cualquier momento que nos permitirá compartir conocimientos transversales a nivel mundial y crear nuestro propio itinerario formativo, fomentar el desarrollo de nuestras habilidades.

### Club Adecco

Ventajas y ofertas exclusivas en una gran variedad de productos y servicios de multitud de sectores.

## Salud y seguridad: Adecco Bienestar

Desde hace más de una década The Adecco Group España trabaja en proyectos de Bienestar y promoción de la Salud bajo el programa Adeccuítate.

En 2021 pusimos en marcha un nuevo programa específico para el cuidado y ayuda a los emplead@s, Adecco Bienestar, que se enmarca a su vez dentro de un programa de Salud Global de la compañía, abordado desde un punto de visto holístico.

Adecco Bienestar se basa en el concepto global de SALUD y se construye sobre cuatro ejes de actuación: bienestar físico, emocional, social y laboral.



En 2022, creamos un calendario anual en el que trimestralmente nos centrábamos en uno de los anteriores pilares.



### PILARES DE ACTUACIÓN

#### PILAR 1. Bienestar Físico

Nuestro bienestar físico tiene un gran impacto sobre cómo nos sentimos emocional y mentalmente. Desde Adecco fomentamos un estilo de vida saludable que combine la actividad física con una buena alimentación y un descanso reparador.

#### Cuidamos de la Salud:

- Seguro médico privado.
- Servicio Propio de Prevención.
- Reconocimiento médico anual.
- Seguro de vida y accidente.
- Campañas de Concienciación contra el tabaco, el cáncer y salud en el trabajo.
- Programa de Ayuda al trabajador: servicios de asistencia personal de forma completamente gratuita, para conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- Talleres de Espalda y Corrección Postural en el trabajo.

#### Mantente Activo:

- Clases deportivas online gratuitas a lo largo de todo el año.
- Clases de Yoga gratuitas presenciales y virtuales.
- Talleres de Iniciación y promoción del Deporte.
- Programa Win4Youth (bienestar y solidaridad).

- Programa de Bienestar: acceso a gimnasios, clases en directo, sesiones individuales con entrenadores personales, aplicaciones de bienestar y contenido fitness online.
- App de actividad física: Btfit, Neou, Fiit, Wkt, etc.

#### PILAR 2. Bienestar Emocional

El bienestar físico y el bienestar mental están íntimamente relacionados y es fundamental mantenerlos alineados para sentirnos bien.

#### Cuidamos tu mente:

- Tratamientos Especializados: psicólogos, ATS/DUE, fisioterapeutas, profesores particulares para niños en caso de enfermedad.
- Consultas Telefónicas Ilimitadas y Anónimas a Nuestros Especialistas en las áreas: médica, jurídica, psicológica, social y dietética-nutricional.
- Clases de Yoga y relajación presenciales o virtuales.
- Talleres para el cuidado de nuestra salud mental, mindfulness, motivación, gestión del estrés, etc.
- Apps Meditación y Terapia: zen, ifeel, mindshine, healing clouds, calm, etc.
- Viva Insights nueva herramienta de Microsoft para fomentar la salud mental y emocional, promover la desconexión digital y favorecer la conciliación.

### Come bien e hidrátate:

- Talleres sobre nutrición: batchcooking, ayuno intermitente, nutrición e inmunidad.
- Publicación Recetas Saludables
- Apps de Nutrición: Nootric, Fit nutrición, dieta zona facile, Sin dietas, Mealprepro.

### Duerme bien:

- Publicación de una guía para dormir mejor.
- Talleres: Higiene del Sueño, descanso reparador, etc.
- App Sueño: Calm.

### PILAR 3. Bienestar Social

El bienestar social es la satisfacción conjunta de una serie de factores, que responden a la calidad de vida del ser humano en sociedad.

### Celebraciones y eventos:

- Celebración éxitos de equipos: reuniones, desayunos, comidas, fiestas de inauguración o celebración de momentos especiales.
- University. Convención anual corporativa.
- Cena Navidad corporativa para toda la compañía.
- Concursos y Sorteos.

### Momentos Especiales:

- Regalo Boda: Cheque Boda por valor de 500€ + 15 días de permiso retribuido.
- Regalo por nacimiento: cesta bebé personalizada.
- Regalo Navidad: portal de regalos de navidad a través del cual cada persona puede elegir el regalo de Navidad que mejor se adapte a sus necesidades: cesta de navidad en varios formatos (tradicional, gourmet, celiacos, etc.), pack de experiencias o donación a una ONG.
- Regalo Cumpleaños.

### Programas de reconocimiento:

- Cumpleaños: Todo el personal interno de la organización recibe por su cumpleaños un regalo que se le entrega de forma presencial y que

va personalizado con una tarjeta firmada por nuestro Director General. Además se disfruta también de la tarde de cumpleaños libre.

- Aniversarios Adecco: Nuestro programa de aniversarios Adecco reconoce la trayectoria profesional de nuestro equipo. Reconocemos el "cumple Adecco" a los 10, 15, 20, 25 y 30 años.
- Programa de Reconocimientos MVE o Most Valuable Employee Awards a través del cual se reconoce mensualmente a los mejores empleados acorde a los valores corporativos de la compañía.
- Reconocimientos al empleado en nuestra University: reconocimientos relacionados con el negocio.

### PILAR 4. Bienestar Laboral

El bienestar laboral es un término integral que incluye varios aspectos: beneficios, medidas de conciliación laboral y familiar, instalaciones y entorno laboral. Incluye todo lo que se hace para la comodidad y la mejora de la calidad de vida de nuestro equipo.

- **Talleres Bienestar Laboral:** bienestar psicoemocional, gestión de estrés y conflictos, corrección y educación postural.
- **Campañas de vigilancia de la salud:** reconocimientos médicos anuales.
- **Campañas de prevención** del cáncer, tabaquismo, salud en el trabajo.
- **Envíos desayunos saludables** a todos los empleados el 28 de abril, día mundial de la salud y seguridad en el trabajo.
- **Programas de conciliación laboral:**
  - **Fiesta Infantil de Navidad:** anualmente organizamos una fiesta de navidad infantil para celebrar la llegada de la Navidad con l@s más pequeñ@s en nuestra fiesta solidaria.
  - **Adeccamp:** cada año organizamos un campamento de Verano bilingüe exclusivo para hij@s de emplead@s que está subvencionado nacional e internacional.

## Colaboración e Inteligencia colectiva

### Programa Hackers



Programa de mejora continua formado por un equipo de voluntarios/as que trabajan con el objetivo de aportar ideas para seguir mejorando y evolucionando. Todas las propuestas de los HR Hackers tienen un espacio especial en la agenda del comité de dirección.

En 2022, más de 90 HR Hackers trabajaron en el impulso de diferentes iniciativas y planes de mejora divididos en diferentes grupos de trabajo por línea de negocio. Cada grupo se centró en trabajar una determinada área de mejora: bienestar, cargas de trabajo, sostenibilidad y medio ambiente, comunicación interna, etc.

### MISIÓN

Seguir haciendo de Adecco un excelente lugar para trabajar y desarrollarnos profesionalmente.

### RESPONSABILIDADES

- Participar activamente junto al área de Personas & Cultura.
- Trabajar proactivamente de forma constructiva, proponiendo acciones y sugerencias de mejora.
- Favorecer la comunicación interna compartiendo contenidos sobre nuestra estrategia corporativa, nuevas iniciativas e informaciones relevantes dentro de la Organización.
- Impulsar el conocimiento y disfrute de nuestra Propuesta de Valor.

## Diversidad, equidad e inclusión

**Conoce algunas de las acciones que ya hemos llevado a cabo ayudando a quienes lo necesitan.**

Cuando decimos que nos comprometemos a hacer que el mercado laboral incluya a todas las personas, nos referimos a todas. Como empresa de recursos humanos con orientación hacia las personas, ponemos toda nuestra experiencia, energía y recursos en mejorar las posibilidades de cada persona de formar parte del mundo laboral.

El camino hacia la inclusión comienza con un enfoque centrado en las competencia y lo que cada persona sabe hacer, en lugar de, por ejemplo, su nacionalidad, género, raza, edad, origen, religión, capacidad u orientación sexual.

Aprovechando el poder de la diversidad, podemos tomar decisiones más innovadoras con mayor rapidez, comprender y representar verdaderamente a nuestros clientes globales y mejorar la cultura de nuestra empresa, la satisfacción de los empleados y, en última instancia, la productividad y el rendimiento. Tenemos el firme compromiso de promover la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan con o a través del Grupo Adecco.

Para lograr una agenda de Diversidad e Inclusión totalmente efectiva, damos forma a nuestra cultura y operaciones, promoviendo un entorno totalmente inclusivo. Buscamos establecer una cultura que fomente la pertenencia, la confianza y la participación, reconociendo y valorando las diferencias para ayudar a nuestro negocio, comunidades y clientes a ser más competitivos.

Como muchas otras compañías, estamos en un viaje para hacer que esta visión se convierta en realidad. Como uno de los mayores empleadores del mundo, reconocemos que tenemos la responsabilidad y la oportunidad de marcar una diferencia real en la inclusión laboral.



**Diversidad es que te inviten a una fiesta, inclusión, que te saquen a bailar; equidad que se acuerden de poner tu canción preferida; y pertenencia es bailar como si nadie te estuviera mirando.**

**Nuestra agenda de Diversidad, equidad e inclusión: Creemos en el talento, no en las etiquetas.**

Imaginamos un mundo en el que importa el talento, no las etiquetas, y en el que todos tienen la oportunidad de formar parte del mercado laboral. Nuestro enfoque abarca múltiples pilares:

### **Atraer, reclutar y retener una amplia gama de talentos**

Aportar mayor diversidad de perspectivas, experiencias y habilidades en nuestro negocio para crear generar mejores resultados para nuestros clientes.

### **Inclusión consciente**

Impulsar una cultura inclusiva y el diálogo en toda nuestra organización, a través de nuestros comportamientos, acciones y aprendizaje continuo.

### **Liderazgo inclusivo**

Garantizar la diversidad de pensamiento se respeta, gestiona y aplica a todos los niveles de liderazgo de la compañía.

### **Equidad en el diseño**

Creando proceso e iniciativas accesibles y basadas en la igualdad para todas las personas; minimizar barreras con el fin de maximizar nuestro potencial de éxito.

### **Bienestar como esencia de todo lo que hacemos**

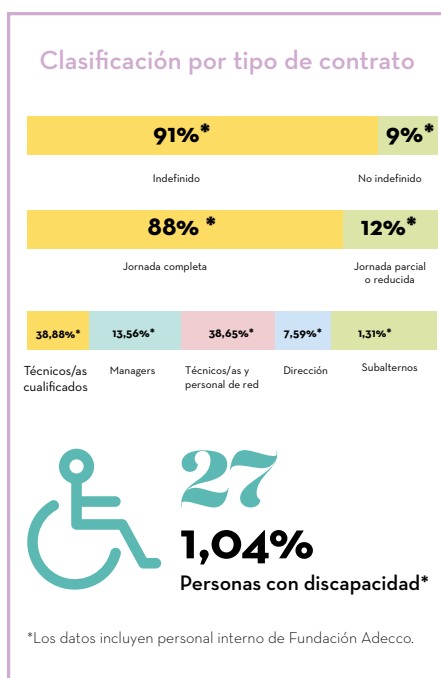
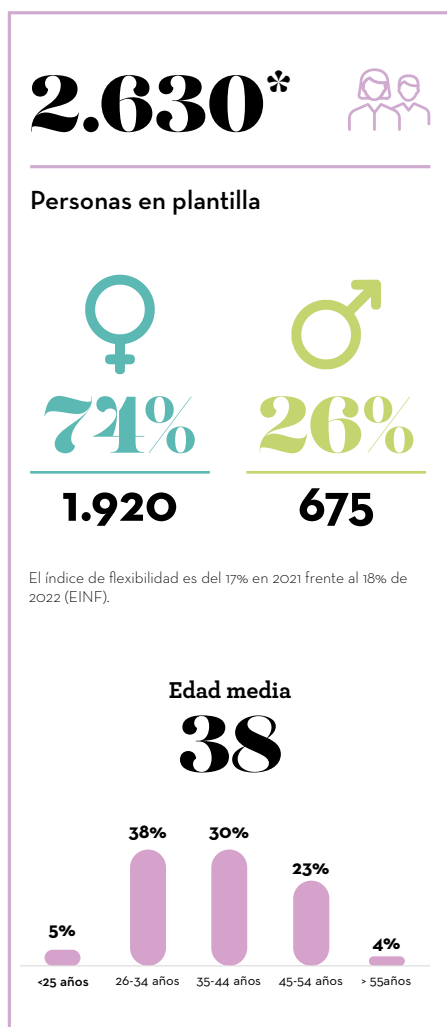
Valorar el bienestar mental, físico y cultural proporcionando servicios y apoyo adecuados según las necesidades de todas las personas que forman parte del Grupo Adecco.

## Diversidad de nuestro equipo

En 2022, el número de personal en plantilla del Grupo Adecco en España ascendió a 2.630 (2.249 en 2021), disminuyendo el porcentaje de mujeres a un 74% y un ligero aumento de hombres, hasta el 26%. Del total de la plantilla, el 91% (87% en 2021) está a jornada completa y el 9% (13% en 2021) a jornada parcial o reducida por guarda legal.

Por edades, nuestra edad media se sitúa en 38 años, igual que en 2020 y 2021, siendo nuestras franjas de edades las siguientes: el 30% de los trabajadores está entre 35 y 44 años, el 38% tiene entre 26 y 34 años, un 23% de 45 a 54 años, el 5% tiene 25 años o menos y, por último, un 4% es mayor de 55 años.

The Adecco Group tuvo en 2022, 27 personas con discapacidad en su equipo.



### Plan de Igualdad

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

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

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

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

### Empresas del Grupo que cuentan con un Plan de Igualdad en 2022

- Adecco outsourcing.
- Adecco Iberia.
- Adecco Staffing.
- Fundación Adecco.
- Adecco Learning & Consulting.
- Atlas.
- LHH.
- Modis.
- Preventium.
- Inseradecco.

Adicionalmente, existe un protocolo antiacoso, recogido en las empresas con Plan de Igualdad en vigor, que es de aplicación en todas las empresas del Grupo que componen el Grupo Adecco.

### Informe de Información no financiera y diversidad (EINF)

El estado de Información no Financiera (EINF) es un informe de obligado cumplimiento desde que se creó el Real Decreto-ley 18/2017 y tras la entrada en vigor de la ley 11/2018 como transposición a la normativa europea. Según esta estamos obligados a informar sobre las siguientes cuestiones:

- Cuestiones medioambientales
- Sociales y laborales
- Derechos Humanos
- Lucha contra la corrupción
- Desarrollo Sostenible.

Por ello, presentamos el informe separado de la memoria de actividad en tiempo y forma cada año el Estado de Información no financiera y diversidad (EINF) dando cumplimiento a la norma y contribuyendo de esta forma a la transparencia de la información con nuestros principales grupo de interés.

## Orgullo de pertenencia

Tras la decisión en 2021 de confiar en Peakon para nuestra encuesta de clima laboral y abrir las comunidades HR Hackers, en 2022 hemos acelerado nuestro paso en el camino hacia el reto que nos proponíamos: ser el referente para cualquier empresa (independientemente de su tamaño o industria) en la gestión de los equipos a través de una cultura diversa e inclusiva, orientada al cuidado de las personas que trabajan en ella y el desarrollo profesional de las mismas. Peakon se convirtió en nuestra herramienta, que nos ha permitido medir la evolución en términos absolutamente objetivos.

## Prevención y salud

El principal objetivo del Departamento de Prevención y Salud consiste en preservar la integridad física y promover la salud de todas las personas que trabajan en el Grupo Adecco o para el Grupo Adecco.

La Seguridad y Salud Laboral de todos los trabajadores, y cumplimiento de la legislación aplicable, es prioritaria en las actividades de Adecco.

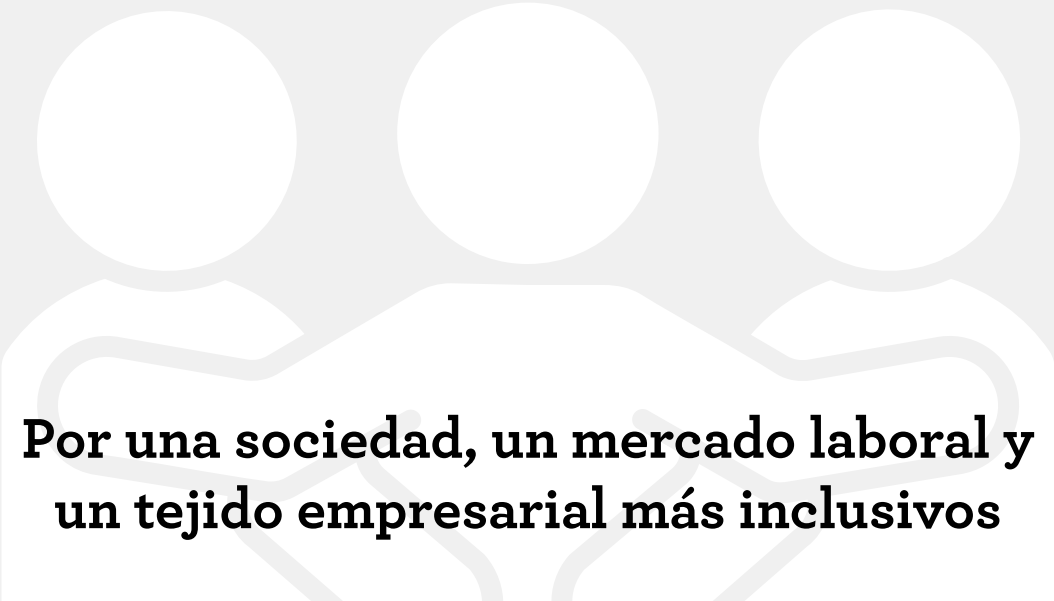
Las directrices y objetivos generales que, en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo y dentro del alcance del sistema de gestión, guían a Adecco, se plasman en su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que, aprobada por el Secretario General de la Compañía, y tras la consulta con

la Representación Social, forma parte de la Política General de la Empresa y es consecuente con ella. Dicha Política se controla y revisa periódicamente, para conseguir su continua adecuación.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se comunica a las personas que trabajan para la organización y partes interesadas (proveedores, empresas colaboradoras, personal temporal, etc.) a través de las vías de comunicación previstas en el sistema de gestión de Adecco.

## Misión y objetivos

- Cumplimiento legal de toda la normativa de aplicación.
- Trasladar el compromiso de la dirección con la seguridad y salud en el trabajo a todas las instancias de la compañía.
- Disponer de los medios materiales y humanos necesarios para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores.
- Animar y favorecer la participación activa en la seguridad y salud, asegurando la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos.
- Ser un referente en materia de prevención en nuestro sector para nuestros clientes y representar un valor diferencial con respecto a la competencia.
- Destacar el aporte de valor añadido en términos preventivos para todas las partes interesadas.
- Participar activamente en la Comunidad internacional de prevención dentro del Grupo Adecco.
- Asegurar la mejora continua acorde al estándar de certificación ISO 45.001.



**Por una sociedad, un mercado laboral y un tejido empresarial más inclusivos**



## WIN4YOUTH

Win4Youth es una iniciativa social promovida por el Grupo Adecco a nivel mundial. Se trata de un programa saludable y solidario centrado en las personas y en la concienciación del bienestar como algo holístico, abarcando las cuatro dimensiones que trabajamos desde el Grupo: bienestar físico, laboral, social y mental. Nuestro objetivo es que todos los miembros de la plantilla tomen conciencia de la importancia de cuidarse y cuidar a los demás.

Esta iniciativa solidaria permite que nuestros/as colegas, clientes y candidato/as sumen horas de actividad independientemente del tipo de actividad. Cada minuto de actividad registrado se traduce en horas de formación para tres proyectos

solidarios con los que colaboramos junto a la ONG Plan Internacional:

**EGIPTO - MI PROYECTO, MI FUTURO:** Este proyecto apoya a jóvenes mujeres de Egipto en el desarrollo de las habilidades necesarias para entrar en el mercado laboral.

**EL SALVADOR - CAMINO PARA LOS JÓVENES:** El objetivo de este proyecto es reducir la pobreza y la exclusión de los jóvenes vulnerables, de entre 18 y 29 años, y ayudarles a ser más autónomos económicamente.

**NEPAL - MUJERES JÓVENES EN EL TURISMO:** Las habilidades técnicas, las habilidades para la vida y los derechos humanos se unen para las mujeres jóvenes desatendidas en Pokhara, Nepal. Estas jóvenes se preparan para trabajar en el sector del turismo y reciben formación en temas como informática, inglés, planificación presupuestaria, pensamiento crítico y gestión del estrés.

Win4Youth tiene ya una trayectoria de 12 años de historia. Es la iniciativa solidaria surgida en el año 2010 de competencias, buscando quién puede satisfacer las demandas cambiantes y creando una cartera de formación y aprendizaje. Nuestro enfoque personalizado nos permite encontrar

reservas de talento sin explotar y conectarlos con las empresas clientes. Por lo tanto, vemos los cambios demográficos como una oportunidad para crear aún más valor en el futuro.

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

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

Durante el año 2022, The Adecco Group colaboró registrando a nivel global más de 1.000.000 de horas que se tradujo en 375.000€.

The Adecco Group España colaboró aportando al proyecto más de 27.000 horas gracias a los 24 eventos deportivos y actividades solidarias en las que participamos y a toda la actividad sumada por nuestros/as compañeros/as en nuestra app de W4Y.

### WIN4YOUTH GLOBAL

+ **1M** DE HORAS

**375K** DONACIÓN

### WIN4YOUTH ESPAÑA

+ **27K** HORAS

**24** EVENTOS

## EMBAJADORAS W4Y DEL BIENESTAR 2022

Cada año, compañeros/as del Grupo Adecco de todo el mundo solicitan convertirse en embajadores W4Y del Bienestar para participar en uno de los proyectos más apasionantes y retadores a la vez de nuestra compañía. En 2022, reunimos a 69 compañeros/as procedentes de 35 países.

Cada año los embajadores superan el reto de su vida participando en nuestro evento principal e inspirando a otros a cuidar de su bienestar. En 13 años hemos celebrado varios eventos de maratón, ciclismo y triatlón.

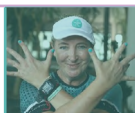
En 2021, este programa evolucionó hacia un programa de dos años centrado en el bienestar. Nuestros programas de bienestar son una de la parte fundamental de la compañía. Por ello, las personas embajadoras abanderarán el bienestar

al completo de Adecco a nivel global, yendo mucho más allá del deporte. El programa tiene una duración de dos años en los que se tratan los dos objetivos principales: inspirar y desarrollar.

**Primer año:** Inspiración, aprendizaje y acción social. Durante el primer año los embajadores participan en nuestro triatlón anual. Además, a través de esta experiencia, aprenden más sobre el bienestar (físico, mental, social, laboral) desde una perspectiva tanto corporativa como personal.

**Segundo año:** este segundo los embajadores del bienestar desarrollan contenidos y programas saludables, local y globalmente.

### Natalia Schiratti



Está siendo una experiencia increíble llevar a cada rincón de nuestra compañía el espíritu w4y y la cultura de bienestar Adecco. Para mí está siendo un maravilloso camino donde estoy aprendiendo mucho y tomando conciencia de todos los beneficios y el impacto positivo que tiene cuidar de nuestra salud mental, física y emocional, principalmente como ponerlo en práctica y aprovechar todas iniciativas de bienestar, talleres, actividades que ofrece Adecco para ello. Pienso que cada una de las personas que formamos esta gran empresa debemos estar implicados y contribuir al bienestar corporativo. ¡Y este es el camino!

### Alejandra Morón



Esta siendo una experiencia muy enriquecedora representar y difundir los valores del programa W4Y promoviendo Salud y Deporte. Por un lado, se gana en salud y bienestar con cada actividad realizada, y por otro, nos permite cuidar de los demás especialmente, de muchos jóvenes y nos ayuda a recaudar horas solidarias que se transforman en recursos que que jóvenes vulnerables tengan un futuro mejor.

### Blanca Domínguez



Como embajadora W4Y de España es un privilegio y responsabilidad representar e inculcar los valores de las cuatro esferas del bienestar. Sin duda, una de las mejores experiencias profesionales, donde hemos tenido la oportunidad de conectar con 68 embajadores de todo el mundo para trabajar juntos en la concienciación del wellbeing, compartir proyectos, contagiar el entusiasmo e influenciar positivamente sobre los 34.000 compañer@s TAG de todo el mundo.

**Compromiso  
con la sociedad**





## ANALIZAR Y CONOCER EL MERCADO LABORAL

The Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en materia de investigación y difusión sobre Empleo y Mercado de Trabajo. Sus áreas de divulgación se desarrollan en 5 pilares: empleo y relaciones laborales, salud y la prevención, diversidad e igualdad, futuro del trabajo y tecnología, y talento y formación.

Nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez.

Informes más destacados:

- Análisis Afiliación, Desempleo y Contratación.
- Análisis de la EPA.
- Productividad y Competitividad.
- Tendencias en Talento y función de RRHH.
- Observatorio de Igualdad.
- Creación de la Cátedra sobre Empleo y Diversidad.
- Anuario del Mercado de Trabajo.
- Absentismo y siniestralidad laboral.
- Observatorio Bienestar y factores psicosociales.
- Monitor de Salarios.
- Tendencias empresariales.
- Predicciones del mercado de trabajo.



Escanea este código QR y visita el espacio web del Adecco Group Institute en el que podrás encontrar las últimas tendencias del mercado laboral analizadas por expertos.

## OBSERVATORIO ADECCO DE IGUALDAD

El III Observatorio de Igualdad, publicado por el Grupo Adecco, analiza la situación de la igualdad efectiva en las empresas y las condiciones laborales en nuestro país. Se basa en una encuesta a más de 30.000 empresas, recopilando la opinión de los responsables de Recursos Humanos y gerentes. El informe también aborda los desafíos normativos para proteger y evitar la discriminación del talento senior, así como las mejores prácticas de Derecho comparado en políticas de empleo e igualdad de género. Se examina la implementación de los Planes de Igualdad en las empresas, la presencia de mujeres en puestos directivos y se plantean cuestiones sobre la flexibilidad y corresponsabilidad.

Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los cargos de poder, y esta desigualdad se acentúa en los roles con mayor remuneración, prestigio y poder real. Según el Observatorio, ha aumentado el porcentaje de empresas con presencia femenina en la dirección y en puestos de mandos intermedios, aunque todavía queda camino por recorrer.

Un porcentaje importante de empresas, a pesar de no estar obligadas, están negociando o ya tienen un Plan de Igualdad, incluso en el caso de las pymes. Según la encuesta del Observatorio, el 24% de las empresas con menos de 50 trabajadores tiene un plan de igualdad, mientras que todavía un 7,7% de las empresas con más de 50 empleados no tiene ningún plan ni está trabajando en ello. En cuanto a las oportunidades de contratación para las mujeres, aunque el 53% de las empresas afirma tener procedimientos que garantizan la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección, el 23% considera que la aplicación de algoritmos no asegura la ausencia de sesgos. Además, solo un pequeño porcentaje, aproximadamente el 6% de las empresas, utiliza el "currículum ciego".



Escanea este código QR y descarga el Informe sobre el III Observatorio de Igualdad.

## PRINCIPALES RESULTADOS THE ADECCO GROUP INSTITUTE

<b>34</b> Informes publicados en 2022	<b>65</b> Podcast publicados en 2022	<b>78</b> Vídeos publicados en 2022
<b>135</b> Artículos publicados en 2022	<b>42</b> Eventos en los que hemos participado	<b>505</b> Entrevistas en medios en 2022

### Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute

Ha trabajado en puestos directivos y de empresas desde hace más de 25 años.

Es uno de los expertos más reputados en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y las Relaciones Laborales. Cuenta con una amplia experiencia como profesor en diversas universidades y escuelas de negocio.

Vocal de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo desde 2007, Vocal en representación de CEOE en la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), representante de CEOE en grupos trabajo de la OIT y en Business Europe.

*La igualdad debe ser una cultura, y para ello dependeremos más de cómo se facilite a las empresas este camino, que de los requisitos normativos. Deberíamos reflexionar sobre cómo ampliar, por la vía de la promoción y no de la obligación, el espectro de empresas con planes de igualdad y la implantación efectiva de los mismos.*

**Javier Blasco**

# Las 12 campanadas de 2022 en materia de empleo

Resumen de los hitos y artículos más destacados en los últimos 12 meses para los profesionales de Recursos Humanos.



## 1. Enero - Reforma Laboral 2021

El Real Decreto-ley 32/2021 introdujo cambios importantes en la contratación laboral. Sin embargo, la crisis económica planteaba incertidumbres sobre la competitividad y cómo abordar los desafíos futuros del trabajo, las relaciones laborales y la gestión de personas. A pesar de esto, la Encuesta de Población Activa mostraba un avance sólido del empleo, a pesar de la variante ómicron y los contagios. Aunque los riesgos persistían, con una alta inflación y el aumento de los tipos de interés.



## 2. Febrero - Empleabilidad e idiomas

La pandemia ha causado cambios a nivel mundial, y el mercado laboral ha sido fuertemente impactado. Los idiomas siempre han sido importantes en el empleo, pero el año pasado hubo menos ofertas que requieren profesionales políglotas con perfil internacional en comparación con los últimos doce años. Aunque los idiomas han sido cada vez más valorados en las nuevas vacantes, este año han perdido relevancia debido a la falta general de ofertas de trabajo.



## 3. Marzo - Calidad en el empleo desde la visión de las personas trabajadoras

El número de teletrabajadores ha disminuido en comparación con el año anterior durante tres trimestres consecutivos, según el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo. Sin embargo, es importante destacar que el teletrabajo ha experimentado un gran desarrollo en comparación con el pasado reciente. Actualmente, el 14,4% de los trabajadores en España teletrabajan, lo cual representa un retroceso en comparación con el 16,2% del primer trimestre de 2021, pero supera ampliamente el 8,3% al final de 2019 y el 6,4% al final de 2016.



## 4. Abril - Ausencias, siniestralidad y productividad

Con ocasión del 28 de abril (Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo), el I informe trimestral sobre Absentismo y siniestralidad laboral, nos mostró una radiografía de cómo se encuentran estas variables en nuestro país, en cada sector y actividad económica y en cada comunidad autónoma, de forma complementaria al ya veterano (XI) Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo.

Del I Barómetro sobre productividad y eficiencia aprendimos que las políticas destinadas a mejorar la productividad y eficiencia de las empresas, como la digitalización y una mejor gestión empresarial, no solo promoverán el crecimiento económico, sino que también reducirán la desigualdad salarial. Además, las políticas que fomentan la movilidad laboral, como la formación, la recualificación, las políticas activas de empleo y la diversidad, también contribuirán a reducir las desigualdades salariales. A medida que los salarios aumenten en línea con el crecimiento de la productividad, será beneficioso tanto para los trabajadores como para la sociedad en su conjunto.



## 5. Mayo - Mercado de Trabajo y primeras conclusiones de la Reforma Laboral

El I Observatorio trimestral mercado de trabajo, realizado en colaboración con el Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos, analizó la evolución del mercado laboral y el impacto de la Reforma Laboral. Se destacaron las lagunas en competitividad, como altas tasas de desempleo, falta de políticas activas de empleo, dualidad entre trabajadores indefinidos y temporales, protección desigual, falta de inversión en formación y participación en innovación, carencias en la negociación colectiva y rigideces en el modelo de retribución.



## 6. Junio - Igualdad, salarios y perfiles más deficitarios

La crisis afectó especialmente a mujeres, personas mayores y jóvenes desempleados. Según el III Observatorio de Igualdad, la brecha salarial en España (11,9%) es mejor que la media de la Eurozona (15%), pero hay países como Francia, Alemania, Reino Unido y Holanda en una situación peor. El Monitor Adecco de Salarios indica que la crisis no afecta a todos por igual y el salario sigue siendo importante para la movilidad social. Aunque la renta disponible de los hogares aumentó en 2021, no se ha recuperado por completo lo perdido durante la pandemia. Además, los impuestos y las cotizaciones sociales sobre los salarios han aumentado significativamente. El Informe sobre Necesidades del Mercado de Trabajo destaca los desajustes entre las vacantes disponibles, las preferencias de las personas y la formación necesaria para el empleo deseado.

### **7. Julio – Estrategia y tendencias que afectan a la gestión de personas**

El I Informe de tendencias empresariales 2022 abordó los cambios en las estrategias empresariales para el futuro. Las empresas deben reflexionar sobre cómo gestionar personas en situaciones relacionadas con la pandemia, la revolución digital, el envejecimiento de la población y la transformación de los lugares de trabajo. Esto requerirá ser más disruptivos con las métricas y los cuadros de mando, y transferir la tecnología a todos los aspectos de la empresa y a los empleados. Ser un excelente lugar para trabajar ya no implica estar en una oficina, y el salario emocional se ha convertido en una herramienta clave para mejorar el rendimiento de los recursos humanos. Es necesario profundizar en las expectativas de cada individuo.

### **8. Agosto – Cambios en la forma de trabajar tras la pandemia**

La encuesta “Desconectar para reconectar” examina cómo han cambiado las formas de trabajo después de la pandemia y su impacto en el bienestar de los empleados. Se consultó a 1.116 trabajadores de 131 empresas en 16 países, incluyendo España, sobre la ubicación del trabajo, la carga laboral, el estrés, la capacidad de desconexión y el apoyo de las organizaciones al bienestar de sus equipos.

### **9. Septiembre – Nubarrones al final del verano**

El II Observatorio trimestral del mercado de trabajo reveló que varias variables indicaban un panorama complicado y se esperaba que la tasa de desempleo se mantuviera alrededor del 13% hasta 2023. Según Eurostat, España experimentó la peor evolución del empleo en el segundo trimestre de 2022 (-1,1%), mientras que la media de la Unión Europea fue del +0,4%. La inflación seguirá presente a pesar de las medidas dolorosas, como el aumento de los tipos de interés, y es probable que la relación inversa entre desempleo y aumento de los salarios no funcione en este nuevo entorno. En cuanto a los objetivos de la reforma laboral, se han logrado avances en la promoción del empleo indefinido y en el control de la contratación temporal, aunque también han surgido algunas consecuencias negativas.

### **10. Octubre – La importancia de la Salud Mental**

La salud mental no ha vuelto a los niveles previos a la pandemia, al igual que otras variables como el PIB y el empleo. Según el II Observatorio de bienestar emocional y factores psicosociales, el 32% de los trabajadores en España afirma que su salud mental ha empeorado en el último año. En sectores como el sanitario, el síndrome de burnout ha afectado al 38,5% de los trabajadores. Además, el 25% de las empresas informan que una cuarta parte de sus empleados ha experimentado trastornos psicológicos como ansiedad, depresión o estrés postraumático en el último año.

### **11. Noviembre – Predicciones del Mercado de Trabajo**

A pesar de un contexto económico adverso, se observa que la creación de empleo y la reducción del desempleo están siendo mejores de lo esperado. Según el Informe trimestral sobre Predicciones del mercado de trabajo, se pronostica un ligero aumento en la ocupación y una disminución en el número de desempleados.

### **12. Diciembre – Calidad en el empleo y resultados de la Reforma Laboral**

A finales del año, se genera debate sobre el empleo precario y de calidad a raíz del análisis de las cifras de afiliación a la Seguridad Social, desempleo y contratación. Aunque el número de parados aumentó en noviembre, los Demandantes de Empleo No Ocupados (DENOS) disminuyeron debido a la caída de los contratos fijos discontinuos. Los contratos indefinidos continuaron disminuyendo más que los temporales, especialmente los contratos formativos. A pesar de ello, la creación de empleo y la reducción del desempleo superaron las expectativas para una economía en transición hacia un estancamiento en 2023, con un crecimiento del PIB inferior al 1%.



# Voluntariado Corporativo

## NUESTRA VISIÓN

Creemos que el Voluntariado Corporativo enmarcado dentro de la Acción Social de las empresas, cuando es sincero y eficaz en sus resultados, se convierte en un valioso activo para las personas que en él participan, y también para la empresa si se compromete, lo promueve y lo impulsa.

Nuestra experiencia nos ha mostrado que los programas de voluntariado empresarial más exitosos son aquellos que se cimentan en la integración de los conocimientos de las empresas y las necesidades de la comunidad, aquellos en los que la empresa promueve, incentiva y reconoce el voluntariado de sus empleados, en el que desarrollan sus conocimientos y su experiencia profesional, su "expertise".

Por eso la visión de nuestro programa de voluntariado corporativo está totalmente unida a nuestra misión como empresa: ayudar a las personas a forjarse un futuro mejor a través de la formación y el empleo. Por ello, nuestro equipo ofrece todo su conocimiento en las actividades que realizamos.

*El voluntariado corporativo permite que los empleados se sientan parte de la RSE de la compañía, lo que incrementa su orgullo de pertenencia por trabajar en una organización comprometida con las necesidades del entorno. Al mismo tiempo, incrementa su autoestima, generándoles un sentimiento de satisfacción por poder ayudar a los demás desde su propia empresa. Ello tiene una incidencia directa en la mejora del clima laboral.*

**Francisco Mesonero.**

**591** Voluntari@s

**792** Participaciones

**2.683** Beneficiarios

**1.874** Horas

## NUESTROS MOTIVOS

Nuestra experiencia con el voluntariado corporativo ha permitido identificar innumerables razones por las que este tipo de acción social genera valor.

Gracias al voluntariado, los empleados desarrollan habilidades clave para la empresa: **servicio al cliente, liderazgo, capacidad para trabajo en equipo, empatía, tolerancia, innovación**, etc. Ello se traduce en un mayor rendimiento y, por ende, en mejores resultados.

El voluntariado no sólo mejora las habilidades de los trabajadores, sino **que tiene un efecto importante en el orgullo de pertenencia**: los empleados descubren afinidades comunes y agradecen trabajar en un lugar comprometido con las necesidades del entorno. Al mismo tiempo, incrementa su autoestima, generándoles un sentimiento de satisfacción por poder ayudar a los demás. Ello tiene una incidencia directa en la mejora del clima laboral.

El voluntariado **es la mejor herramienta para implicar a los empleados en la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa**. Se sienten parte de ella, identificándose con los valores sociales de la compañía y convirtiéndose en los mejores embajadores de la marca.

Las acciones de voluntariado **enriquecen la comunicación interna**, creando nuevas relaciones entre los empleados de diferentes departamentos, áreas y niveles de la organización.

Las acciones de voluntariado corporativo **mejoran significativamente la imagen y reputación de la empresa**, reforzando la lealtad externa hacia la marca.

Además, las actividades de voluntariado corporativo tienen un impacto altamente positivo para la sociedad en su conjunto:

Logran un crecimiento exponencial, ampliando la masa de voluntarios disponibles. **Surgen nuevas personas dispuestas a colaborar** con este tipo de causas (que antes no lo habían hecho, quizás, por no haber encontrado ocasión) y pueden difundir la experiencia en sus círculos sociales: trabajo, familia, amigos, etc.

**Sensibiliza a trabajadores que, a priori, no tenían un especial interés por estas actividades**, al tener una opción de vida más individualista. Hemos constatado que hay un porcentaje importante de empleados que descubren su espíritu social gracias a que la empresa les brinda la oportunidad. Al sensibilizarles, se generan cambios de conducta (por ejemplo, empiezan a considerar en mucho mayor grado el impacto social que tendrán sus decisiones).

**Acorta la brecha social** y económica entre personas de diferentes niveles socioeconómicos.

**Se genera un nuevo canal entre la empresa, sus empleados y la sociedad**, que se traduce en un mayor conocimiento de las necesidades sociales por parte de la organización, que podrá estar al día de lo que demanda su entorno, e implicarse con ello.



## #REDGENERACIÓN SOLIDARI@S: VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En The Adecco Group España gestionamos todas las actividades de Voluntariado Corporativo a través del programa Redgeneración Solidari@s. Un programa de alto impacto, que nace del espíritu solidario de las personas que conforman la plantilla de nuestra empresa y que busca ayudar a las personas de la sociedad que más lo

necesitan, especialmente en las áreas del empleo, la orientación y la educación.

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

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

hacerlo es nuestra razón de ser. Y una de las claves para lograr este objetivo, es estimular y apoyar las inquietudes solidarias de los empleados para ayudar a otras personas.

### MISIÓN

Regeneración Solidarios es el programa de voluntariado corporativo del Grupo Adecco que nace del espíritu solidario de nuestros colegas y que busca ayudar a las personas de la sociedad que más lo necesitan, especialmente en las áreas del empleo, la orientación laboral y la educación.

Nuestra visión de voluntariado está totalmente unida a nuestra misión como empresa, que es ayudar a las personas a forjarse un futuro mejor. El empleo es una de las palancas más potentes y aquí es donde nuestro profesionales pueden aportar sus conocimientos como voluntarios.

### VISIÓN

En el Grupo Adecco, trabajamos cada día para mejorar la vida de las empresas y las personas, a través del mejor talento y la innovación permanente. Trabajar para que otros puedan

## TIPOS DE PROGRAMAS

### VOLUNTARIADO PROFESIONAL

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



Itinerario virtual de ayuda a l@s beneficiari@s de Fundación Adecco.



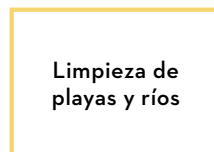
Ayudamos a jóvenes en riesgo de exclusión a continuar con sus estudios.



Colaboramos con lanzaderas de empleo de manera virtual.

### ACCIÓN SOCIAL

Actividades relacionadas con el empoderamiento y desarrollo de la persona. Tienen una duración corta y la implicación del voluntario/a corporativo es puntual.



## PROGRAMAS ESPECIALES

Atendemos diferentes situaciones que se producen a nuestro alrededor en los que creemos que tenemos que ayudar.



A través de nuestra Fundación Adecco nos hemos propuesto ayudar a 10.000 personas más desempleadas en riesgo de exclusión.



A través de donaciones económicas a Save the Children y Cruz Roja ayudamos a personas refugiadas que están llegando a nuestro país.

# Comprometidos Socialmente



## SELLO AUTISM FRIENDLY

Pese a que no existe un censo oficial de personas con autismo, según datos de la Confederación Autismo España, se estima que actualmente hay 450.000 personas con autismo en el país. La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que, en todo el mundo, uno de cada 100 niños tiene autismo.

Se suele poner el foco del autismo en la infancia, sin embargo, es el momento de poner el foco en la vida adulta de estas personas y en su inclusión en el mercado laboral.

Con esta idea como premisa, The Adecco Group y Fundación Adecco han iniciado un proceso de colaboración con Autism Friendly, asociación que trabaja generando espacios accesibles para personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), a través de intervenciones como representaciones gráficas y pictogramas.

El proyecto incluye como ejes fundamentales la implementación de señalética en la sede del grupo y en las oficinas de la fundación, la formación en diversidad y trastorno del espectro autista a todos los trabajadores, y el diseño de protocolos específicos en materia de recursos humanos y fidelización del talento en el ámbito de las personas con TEA.

En ese sentido, el acuerdo busca mejorar las medidas y mecanismos que permitan que los espacios e intervenciones de The Adecco Group y la Fundación Adecco ofrezcan igualdad de condiciones en sus procesos de selección y formaciones, a través de la comunicación e información que se aporta en sus diferentes canales. Además de conseguir que los equipos sean más sensibles a esta realidad, fortalecer el conocimiento respecto al autismo y las necesidades que puedan tener para poder entender adecuadamente toda la información que se aporta.

## SELLO DE INCLUSIÓN SOCIAL (SIS)

En el 2022, la Fundación Adecco se convirtió en la primera organización en recibir la el Sello de Inclusión Social por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones...

Se trata de un distintivo público de la Administración General del Estado, que se creó en julio de 2022. El SIS distingue a las entidades y sociedades públicas, empresas, trabajadores por cuenta propia, autónomos y fundaciones que lleven a cabo acciones destinadas a mejorar la situación de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital (IMV). Una medida desarrollada para favorecer el tránsito desde una situación de riesgo de pobreza y exclusión a la participación a la sociedad. Es decir, el Sello de inclusión social (SIS) reconoce la labor de proyectos que contribuyan a conseguir la plena inclusión.

Las actuaciones desarrolladas deben integrar el principio de igualdad de género entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o credo, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género y principio de desarrollo sostenible.

Fundación Adecco trabaja desde hace más de 20 años por la inclusión de las personas que más difícil lo tienen. Como compromiso social del Grupo Adecco, la Fundación sitúa el empleo como uno de los factores más determinantes para hacer frente a la exclusión social, situación que afecta a millones de personas en nuestro país.

Entre los proyectos de inclusión social que desarrolla la Fundación Adecco destacan aquellos dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas, parados de larga duración mayores de 45 años o a aquellos diseñados a mejorar la inclusión de las personas con discapacidad. Siempre con el objetivo de lograr la plena inclusión a través del empleo.



# #hopeforpeace

Europa está viviendo una de las mayores crisis geopolíticas y humanitarias del último siglo que trae aparejada también la mayor crisis de refugiados en nuestro continente desde la Segunda Guerra Mundial, según cifras de ACNUR.

En este contexto, el Grupo Adecco quiere mostrar todo su apoyo a las personas refugiadas procedentes de Ucrania poniendo en marcha la iniciativa #HopeForPeaceEspaña, un programa que engloba diferentes iniciativas tanto globales como lideradas por Adecco España, con el fin de prestar ayuda a los miles de desplazados en nuestro país por el conflicto en Ucrania.

## INICIATIVAS PARA EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN

Conscientes de que la ayuda más inmediata es la que se necesita en suelo ucraniano, desde España, el Grupo Adecco llevó a cabo una **donación de 100.000 euros**, de la cual una parte importante ha estado destinada a dos destacados organismos internacionales como son Cruz Roja y Save the Children, para aportar su grano de arena en las labores de ayuda sobre el terreno y para suministrar kits de primera necesidad a 400 niñas y niños de Ucrania, misiones que ambas instituciones están llevando a cabo, respectivamente.

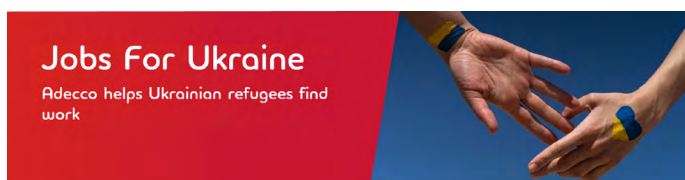
Del lado del empleo, a nivel mundial se ha lanzado la **plataforma “Jobs for Ukraine”**, la mayor apuesta por ayudar directamente a las personas refugiadas que lleguen a nuestro país para que puedan acceder al mercado laboral y empezar de nuevo. A través de esta plataforma, el Grupo Adecco está poniendo en contacto a empresas dispuestas a ayudar y que ofrecen trabajo y a las personas refugiadas ucranianas que necesitan un nuevo medio de ganarse la vida.

Esta plataforma funciona para cualquier país del mundo, independientemente o no de que el Grupo Adecco tenga presencia en él y ya son más de 1.300 empresas las que están ofreciendo trabajo a estos refugiados a través de Jobs for Ukraine. Del otro lado, ya son más de cinco mil las personas refugiadas ucranianas que se han adscrito a la plataforma en busca de una nueva oportunidad laboral.

A nivel nacional, se lanzó un **programa de apadrinamiento de familias refugiadas** para ayudar a sus miembros a encontrar trabajo. En colaboración con ACCEM, una de las organizaciones encargadas de gestionar los centros de refugiados en nuestro país, cada delegación en España ha estado ayudando a una familia ucraniana en su proceso de búsqueda de empleo: elaboración de CV, formación sobre cómo acceder a las ofertas de empleo y cómo preparar entrevistas de trabajo y ayuda final en la consecución de un puesto de trabajo.

Además, el Grupo Adecco también está colaborando con la Fundación CEOE en el **programa “Empresas por Ucrania”**. Esta iniciativa busca ayudar a los refugiados procedentes de Ucrania en su integración al mercado laboral español. Está concebida en torno al empleo, la formación y la información. Para el empleo, las ofertas publicadas pasan por un proceso de validación para asegurar la fiabilidad de la plataforma, y también cuenta con puntos de información presenciales en tres de los cuatro hub de recepción de refugiados que están situados en Madrid, Barcelona, Alicante y Málaga. Allí, personal del Grupo ofrece información de primera mano sobre la plataforma para ayudar y orientar a estas personas refugiadas y apoyarles y asesorarles en la búsqueda de empleo.

Del lado de la formación, se ha establecido un **acuerdo de colaboración con GoodHabitiz**, método líder en Europa en formación en habilidades personales y profesionales, socio fundamental en materia de formación, que ha permitido el acceso a refugiados ucranianos a la plataforma de formación que ambas empresas tienen para que estas personas puedan aprender español de cara a su adaptación al mercado de trabajo español.



La plataforma está disponible en ucraniano y en inglés y disponible en más de 50 países en los que el grupo opera. A través de ella ponemos en contacto a empresas dispuestas a ayudar y a las personas refugiadas ucranianas que llegan a estos países y que quieren empezar a trabajar para poder normalizar su vida. Es un servicio gratuito, una plataforma abierta tanto a candidatos refugiados como a empresas en cualquier lugar del mundo.

No se utiliza como una herramienta comercial, sino como un espacio solidario en la que las empresas están invitadas a publicar sus ofertas, que son validadas por el país de referencia y los candidatos pueden registrarse, subir sus currículums y apuntarse a la oferta que más se adecue a sus necesidades.



Hasta la fecha, 1676 empresas han publicado ofertas en la plataforma, correspondiendo un 4,2% a empresas en España. Entre las posiciones más demandadas se encuentran tecnologías de la información y comunicación (24,8%), hostelería (8,9%), producción (7,4%) e ingenieros (6,4%) entre otros.

En cuanto a los candidatos, se han registrado un total de 5.952 candidatos, de los cuáles un 7,9% solicitaban empleo en España. De estos casi 6.000 candidatos, destacan los perfiles de profesionales de venta (13%), administración y atención al cliente (10%), seguidos por hostelería, marketing, comunicación y relaciones públicas (6%). Destacamos que un 62% de los candidatos hablan 3 idiomas, incluido el inglés.

## Sostenibilidad de nuestra actividad

# Cuidamos nuestro planeta

### Conscientes del medioambiente

Tenemos una perspectiva global de todo lo que hacemos y nuestra pasión por el futuro del planeta en el que vivimos está a la vanguardia de todo lo que hacemos en The Adecco Group. Vemos la responsabilidad ambiental como un deber que asumimos para asegurar el futuro de las generaciones venideras y nos comprometemos proactivamente a reducir nuestro impacto ambiental en el mundo en toda nuestra organización.

Todos somos responsables de la custodia de nuestro planeta. Incluso los gestos más pequeños hacen una gran diferencia.

### Reducción del consumo

Desde 2010 somos cada vez más conscientes de la importancia de reducir el consumo en toda nuestra organización. Hemos analizado todo, desde el papel usado a los kilómetros recorridos por nuestra flota de vehículos... y desde entonces hemos fortalecido nuestro compromiso de minimizar tanto nuestro consumo como nuestro impacto en el medioambiente. Desde nuestra sede hasta nuestras delegaciones en toda España, estamos dedicados a brindar resultados tangibles en términos de reducciones en el consumo de energía, beneficiando no solo a nuestra empresa sino al mundo en el que todos vivimos.

### Reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>

Somos conscientes de que cada negocio, de hecho, cada persona, tiene una huella de carbono. Y estamos decididos a minimizar lo más posible nuestra organización. Es por eso, que a nivel internacional The Adecco Group participa en el Carbon Disclosure Project [CDP] y centralizamos la medición de nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> a través de la base de datos "myclimate" que nos ayuda a analizar nuestro impacto ambiental y nos muestra dónde se pueden hacer mejoras y dónde deberían estar nuestras prioridades en nuestras operaciones diarias. Nuestro objetivo es trabajar de manera más eficiente para mejorar nuestro planeta y el de las personas que vivimos en él.



**Emisiones CO<sub>2</sub> en 2022**

**3.349t/CO<sub>2</sub>\***



**Reducción del consumo de papel en 2022**

**37,24%\***



La actividad de nuestra organización no tiene un impacto ambiental significativo, sin embargo, la actividad de la organización se realiza en base a principios de sostenibilidad ambiental y financiera, asegurando la continuidad del negocio, en un entorno saludable y con el menor impacto posible para los recursos naturales.

Por ello no se identifican como asuntos materiales para la organización temas como por ejemplo la contaminación, la gestión de residuos, el desperdicio de alimentos, entre otros.

## POLÍTICA AMBIENTAL THE ADECCO GROUP

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

La Dirección de la compañía asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de los trabajadores, candidatos, clientes y sociedad en general. Para ello mantiene integrada en la ejecución de sus actividades la protección del medio ambiente, con el objetivo de minimizar el impacto, tanto directo como indirecto, que pueda tener en el entorno la actuación de la compañía, incluyendo las actuaciones de los suministradores que interactúan con la organización.

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

- **Mejorar continuamente,** introduciendo los cambios y acciones necesarios para un adecuado desempeño ambiental de nuestra actividad.
- **Velar por el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental vigente** y otros requisitos que en el Grupo Adecco suscribamos relacionados con nuestros aspectos ambientales.

- **Proteger el medio ambiente,** incluyendo el compromiso de prevenir y reducir la contaminación mediante un uso sostenible de los recursos disponibles.

- **Implantar y mantener un Sistema de Gestión Ambiental estructurado y documentado,** que incluya el establecimiento de objetivos de mejora alineados con la presente política, su seguimiento y consecución, así como su revisión periódica.

- **Sensibilizar y formar a nuestras personas en materia de medio ambiente,** para promover los entornos favorables tanto dentro como fuera de la organización. Concienciar al personal mediante programas de sensibilización y formación ambiental.”

## MENCIÓN AL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN (ADOPCIÓN DE MEDIDAS PROTECTORAS PARA MINIMIZAR IMPACTOS AMBIENTALES)

El Grupo Adecco, consciente de la importancia que la actividad preventiva supone en materia de Medio Ambiente, mantiene un seguimiento de los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad. 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.

### Sistema de Gestión Ambiental

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

actuación que pueda tener impacto ambiental, por mínimo que fuera, se realiza de forma responsable.

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

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

### Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dentro de la póliza máster de RC, tenemos una cobertura de RC Contaminación súbita y accidental, cuya cobertura consiste en: “Las consecuencias pecuniarias de responsabilidad civil que pueda derivarse para el Asegurado, de acuerdo con la legislación vigente, por daños personales, materiales y perjuicios consecutivos, causados involuntariamente a terceros por contaminación, exclusivamente cuando dichos daños se produzcan de forma accidental y repentina”. Esta póliza tiene un alcance de 2.000.000€ 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, entre otros.

### 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.

### 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.

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

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

Indicador	Cantidad	Evolución 2022-2021
Consumo de papel	6.243,7 Kg	-37,24%
Consumo de tóner	226 Kg	-41,67%
Consumo de electricidad	2.683,857 kWh	17,97%
Combustible Diesel Flota	560.652 L	4,45% (**)
Combustible Gasolina Flota	428.948,6 L	134,8% (**)
Consumo de agua	7.686 m3	22%

\*Origen de la información: facturas de consumo a los que la organización puede tener acceso.

### Gestión de residuos

Los principios de sostenibilidad ambiental y financiera se fundamentan en un consumo responsable de recursos con la finalidad, entre otras, de impactar lo menos posible en el medio natural, generar la menor cantidad de residuos posible, así como su adecuada gestión que contribuya a un menor impacto en el entorno.

Los residuos que se generan derivados directamente de nuestra actividad son gestionados por empresas especializadas y debidamente autorizadas para la valorización/eliminación/reciclado de los materiales que a continuación se detallan:

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

Con motivo del traslado de algunas de nuestras oficinas, así como el reacondicionamiento de espacios en algunos locales, ha hecho que la cantidad de residuos de papel aumenten.

### Contaminación

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

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

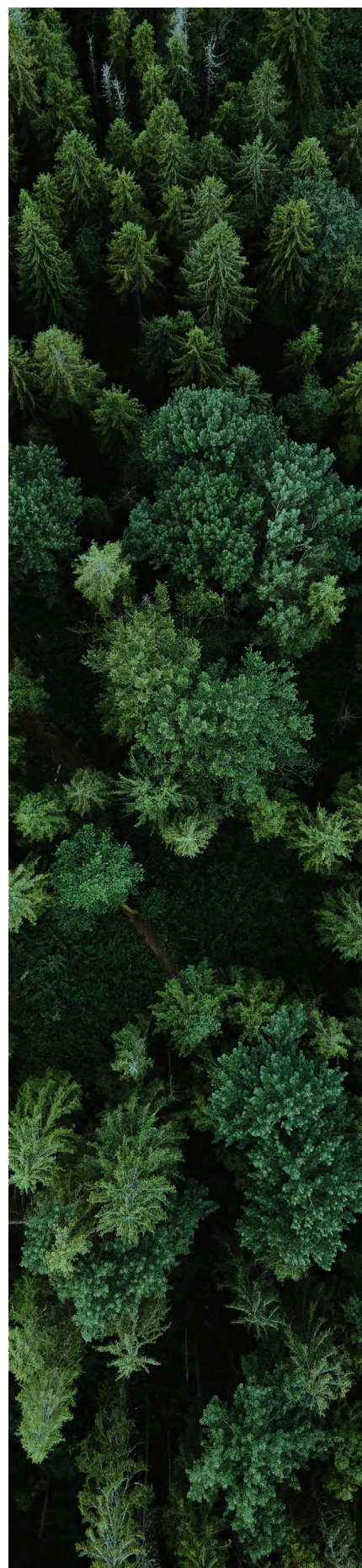
### Cambio climático

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

Emisiones CO2	2021	2020
Emisiones Alcance 1	2.314 t/CO2	1.718 t/CO2
Emisiones Alcance 2	724 t/CO2	614 t/CO2
Emisiones Alcance 3	310,86 t/CO2**	274,39 t/CO2
<b>Total</b>	<b>3.349 t/CO2</b>	<b>2.607 t/CO2</b>

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

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



**Compromiso  
con los grupos  
vulnerables**

# Fundación Adecco, trabajando por la inclusión laboral de los más vulnerables



Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 1999 fruto del compromiso y responsabilidad social asumidos por el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos Humanos. Nuestro fin fundacional es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que por diversas circunstancias se encuentran en riesgo de exclusión social.

## INCLUSIÓN LABORAL

Históricamente la Fundación Adecco ha trabajado principalmente con personas con discapacidad, mayores de 45 años parados de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de violencia de género y en general personas en riesgo de exclusión social. Sin embargo, nuestro compromiso con el empleo y con las personas, nos obliga a estar cerca de la realidad y el contexto social de cada momento.

## MISIÓN DE LA FUNDACIÓN ADECCO

Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través de un ciclo de Inclusión con 3 ejes de actuación: Acompañamos a las personas formándolas y orientándolas para encontrar un empleo. Trabajamos en la transformación de la sociedad para reconocer la dignidad y el valor de todas las personas. Trabajamos con las empresas diseñando entornos laborales inclusivos.

## PERSONAS A LAS QUE AYUDAMOS

- Personas con discapacidad.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Familias monoparentales.
- Personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración.
- Otras personas en riesgo de exclusión social.

## VISIÓN

Contribuir a crear un modelo social y laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades. Nuestra visión se materializa con un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

Este ciclo actúa sobre la sociedad en sus diferentes ámbitos y etapas (familiar, educativa, formativa y laboral) y sobre las empresas (políticas de diversidad, equidad e inclusión) para alcanzar la plena inclusión de manera sostenible.

## VALORES

### Dignidad de la persona

Defendemos la dignidad de todas las personas como valor y derecho fundamental, innato, inviolable e intangible.

### Solidaridad

Apoyamos incondicionalmente a las personas en situación de vulnerabilidad sin esperar nada a cambio.

### Humildad

Somos conscientes que solos no podemos alcanzar nuestra misión. Necesitamos el compromiso de las personas, la sociedad y las empresas.

### Respeto a la diversidad

Para la Fundación Adecco la diversidad es reconocer el talento de todas las personas y aceptar su vulnerabilidad como esencia de lo humano. Por ello, promovemos la igualdad y equidad para lograr la unidad y el bien común.

### Profesionalidad

Teniendo como base el conocimiento de la realidad social y empresarial, el trabajo en equipo, la innovación, la excelencia en gestión y la transparencia que nos permiten optimizar nuestros recursos e invertirlos en la sociedad de manera eficiente y sostenible.

*El empleo de calidad es uno de los pilares del desarrollo sostenible. Sin empleo no hay futuro y sin una apuesta firme por la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, no hay posibilidad de construir las bases de una sociedad democrática y competitiva. Hoy tienen que dirigirnos los valores humanos y tenemos que apostar por la dignidad como esencia para demostrar que no hay nada más importantes que las personas, que todas las personas.*

**Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y director de sostenibilidad de Adecco.**



# Creamos valor social

Como organización global, nos esforzamos por tener un impacto positivo en la sociedad, mucho más allá de nuestro trabajo diario. Esto se refleja a través de las numerosas colaboraciones con distintas entidades sin ánimo de lucro con las que nos implicamos en España.

El valor social también se deriva de proporcionar el conocimiento de nuestros expertos en foros relevantes, aportando las mejores prácticas que llevamos a cabo no sólo en España sino también a nivel internacional, así como nuevas formas innovadoras de abordar los desafíos que afectan al amplio mundo del trabajo. Además a través de nuestra Fundación, apoyamos la inclusión social y laboral de los más vulnerables de nuestra sociedad y apostamos por la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social.

8.024

## EMPLEO PARA LOS MÁS VULNERABLES

Empleos para personas en riesgo de exclusión social.

2.374

## PLAN FAMILIA

Personas con discapacidad beneficiarias.

+27k

## ORIENTACIÓN LABORAL

Personas en riesgo de exclusión social orientadas.

4.633

## FORMACIÓN

Personas formadas para mejorar su empleabilidad.

# Nuestro modelo social

## EMPRESA

Acompañamos a las empresas en el desarrollo e implementación de sus políticas de DEI.

### VISIÓN DEI

Análisis y diagnóstico DEI  
Estrategia e Identidad  
Sistema de gobernanza  
Alianzas estratégicas  
Plan de comunicación

### CULTURA INCLUSIVA

Liderazgo inclusivo  
Comunicación y diálogo  
Formación  
Sensibilización

### INCLUSION JOURNEY

Análisis de procesos  
Estrategia de inclusión  
Adaptación de procesos  
Intermediación laboral  
Integración laboral

## PERSONAS

Ayudamos a las personas más vulnerables de nuestra sociedad a encontrar empleo.

### FAMILIA

Atención temprana  
Autonomía y vida independiente

### SOCIEDAD

Sensibilización y visibilización  
Accesibilidad universal

### EDUCACIÓN

Educación inclusiva  
Competencias básicas o clave

### FORMACIÓN

Brecha formativa  
Competencias generales y específicas

### EMPLEO

Orientación laboral  
Intermediación laboral  
Integración laboral



## INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

Unidad de Apoyo a la Inclusión



## NUESTROS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL

### #EmpleoParaTodos

#### Inclusión laboral de personas con discapacidad

Nuestro equipo está especializado en atención e inclusión laboral de personas con discapacidad diseñando itinerarios de empleo adaptados a sus necesidades específicas. Gran parte de estos programas se llevan a cabo financiados por la Ley General de Discapacidad (LGD), trabajando con diferentes tipos de discapacidad y perfiles educativos, formativos y profesionales.

### #EmergenciaPorElEmpleo

#### Inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión y/o vulnerables

La vulnerabilidad y exclusión social presentan facetas y realidades muy diferentes en la sociedad española. En la Fundación Adecco tradicionalmente hemos trabajado con mujeres víctimas de violencia de género, familias monoparentales (generalmente mujeres), personas mayores de 50 años desempleadas de larga duración y otras personas en riesgo de exclusión social.



La Alianza #CEOPorLaDiversidad nace con el acuerdo de colaboración cerrado entre la Fundación Adecco y la Fundación CEOE con la misión de unir a los CEOs de las principales empresas en España actuando como impulsores del desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

## 4 ÁREAS DE DESARROLLO

01.



### EXCLUSIÓN SOCIAL

¿Cuáles son los principales elementos que configuran la Diversidad? ¿Qué oportunidades ofrece a las empresas? ¿Cuáles son los principales retos que existen en España? Y ¿cómo podemos contribuir desde las empresas? Apostamos por un modelo que contribuya a la sostenibilidad y competitividad.

02.



### LIDERAZGO INCLUSIVO

¿Cómo pueden los principales líderes de nuestro país contribuir a crear un modelo empresarial inclusivo? Formar a equipos directivos y crear las bases del liderazgo inclusivo es básico para implantar estrategias de De&I.

03.



### COMPETITIVIDAD DEL TALENTO

Según el Global Talent Competitiveness Index desarrollado por The Adecco Group e INSEAD, la diversidad y su gestión de manera inclusiva son un factor clave para mejorar la competitividad del talento de un país y por supuesto de las empresas. Las empresas tenemos que trabajar para mejorar la competitividad del talento en España y así mejorar la competitividad de nuestro tejido empresarial.

04.



### INCLUSIÓN LABORAL

Queremos hacer frente a la desigualdad y exclusión social existente en España. En la Alianza atenderemos principalmente a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, el envejecimiento de nuestro mercado laboral y la discapacidad.

2019

En octubre de 2019, los CEOs de 61 empresas españolas se unen a la Alianza #CEOPorLaDiversidad mediante la firma de un manifiesto a través del cual adquirirán el compromiso de impulsar la diversidad e inclusión en sus compañías.

2020

Da comienzo el primer año de trabajo de la Alianza donde se desarrollaron 5 sesiones de trabajo donde se trabajaron iniciativas como la búsqueda de un modelo común de diversidad, la revisión del mapa de la diversidad de cada empresa o la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.

2021

La Alianza crece hasta las 75 empresa adheridas. Durante el año se desarrollan 5 sesiones de trabajo, 2 almuerzos con los CEOs y una reunión anual, donde se tratan temas como la comunicación y el liderazgo inclusivo, los 7 conceptos de la DE&I y los principales KPIs aplicados a la estrategia de DE&I. Se contó con la colaboración de 7 ponentes y la Alianza impactó 165 veces en prensa.

2022

La Alianza continúa creciendo y ya son 81 empresas las adheridas. Se intensifica el trabajo anual debido a la demanda de las empresas y se llevan a cabo un total de 7 sesiones de trabajo, junto con los 2 almuerzos de CEOs y la reunión anual. Se tratan las principales tendencias en DE&I, se realiza una sesión sobre el Inclusion Journey y sobre la empresa inclusiva del futuro.

## DOCUMENTOS ALIANZA #CEOPORLADIVERSIDAD

Durante estos años, hemos trabajado en la creación de un modelo de gestión de la diversidad, equidad e inclusión, basado en la experiencia de la Fundación Adecco en la materia, el contacto de la Fundación CEOE con el tejido empresarial y las buenas prácticas compañías adheridas a la Alianza.



Escanea este código QR y descarga la Guía para acelerar la implantación de estrategias de diversidad en la empresa.



Escanea este código QR y descarga la Guía para desarrollar la habilidad de incluir.

# #EmpleoParaTodos

**#EmpleoParaTodos** es el programa de orientación laboral e inclusión laboral de la Fundación Adecco para hacer frente a 3 datos fundamentales: 12,1 millones de personas en situación de exclusión social según los datos del Informe AROPE de EAPN, las cifras de desempleo estructural (14%) que en muchos casos se vuelve crónico y de larga duración; finalmente, damos respuesta al Índice de Gini, que en España es un 33,2. Este índice define los niveles de desigualdad siendo 100 el máximo y 1 la situación de equilibrio perfecto.

## ITINERARIOS PARA EL EMPLEO

En Fundación Adecco ofrecemos itinerarios profesionales para lograr que las personas más vulnerables de nuestra sociedad se incorporen al mundo laboral. Estos itinerarios incluyen:

**1. Entrevistas personalizadas de acogida.** El seguimiento personalizado es la base para lograr, en el futuro, el empleo deseado. Es prioritario conocer mejor al candidato, saber cuáles son sus cualidades, sus actitudes y aptitudes.

**2. Orientación y acompañamiento profesional.** Es importante tener una continuidad con el candidato, orientándolo y haciendo un seguimiento exhaustivo de su candidatura. Un consultor tratará

de guiar al candidato, ayudándole a reforzar su posición, resaltando sus puntos fuertes y haciendo especial hincapié en los débiles. Realizar una buena orientación y seguimiento profesional son, al final, determinantes para conseguir el objetivo deseado: empleo.

**3. Formación.** La parte formativa es clave para afrontar el proceso de búsqueda de empleo. Por este motivo, desde Fundación Adecco ofrecemos asesoramiento formativo y talleres de empleo ajustados al calendario de cada persona. Ayudamos a elaborar el CV de forma correcta y a cómo afrontar las entrevistas de trabajo.

**4. Intermediación laboral.** Uno de los puntos clave es el contacto con empresas potenciales en las cuales el perfil del candidato se ajusta a los requerimientos que solicita la empresa. Desde Fundación Adecco, mantenemos relación directa con aquellas empresas potenciales en las cuales nuestros candidatos pueden seguir creciendo profesionalmente.

**5. Unidad de apoyo a la inclusión.** Nuestro objetivo es que cada persona con discapacidad pueda realizarse profesionalmente, explorando y exprimiendo al máximo su potencial y abordando, siempre que sea posible, su contratación en el mercado de trabajo.

## 01



### PLAN FAMILIA

ITINERARIO 360º PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Programa integral de atención a personas con discapacidad desde edades tempranas para incrementar su autonomía, desarrollo, formación y empleabilidad.

## 02



### PROYECTO UNIDOS

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A ESTUDIANTES EN UNIVERSIDAD Y FP CON DISCAPACIDAD

Programa de becas para la formación y orientación laboral a estudiantes universitarios y de formación profesional (FP) con discapacidad.

## 03



### PROYECTO ORIENTACIÓN LABORAL

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN LABORAL

Programas de intermediación laboral para ayudar a las personas con discapacidad que están en la fase más próxima al empleo, orientándolos para encontrar el puesto más adecuado según sus intereses y perfiles.

## 04



### ESCUELA DIGITAL

ESPECIALIZACIÓN EN EL SECTOR TIC PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Programa formativo para la especialización de las personas con discapacidad en el sector TIC, a través de una formación teórica y práctica, adaptada a las necesidades del mercado laboral.

## 05



### SALUD MENTAL

ACOMPANIAMIENTO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

Itinerario de orientación, formación e intermediación laboral a la vez que sensibilizamos al tejido empresarial para eliminar sesgos.

## 06



### CANTERA DE TALENTOS

COMPETENCIAS PRELABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL

Talleres para el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias básicas para mejorar la autonomía y la vida independiente.



# #EmergenciaPorElEmpleo

Programa de atención a personas vulnerables o en riesgo de exclusión social. También reaccionamos ante situaciones de emergencia a través de lo que mejor sabemos hacer: orientar para el empleo.

A través de este programa atendemos a las más de 12,3 millones de personas que hay en nuestro país que se encuentran en situación de vulnerabilidad según el XI Informe de la Pobreza (ARPE) publicado por EAPN. Es una situación de emergencia para millones de hogares en nuestro país que presentan baja intensidad de trabajo en el hogar y que por lo tanto se encuentran en situación de pobreza y/o exclusión social. El empleo es la mejor solución.

Este programa nació en junio de 2020 como respuesta a la crisis económica, social y laboral que trajo consigo la Covid-19. Habiendo pasado dos años del inicio de esta emergencia sanitaria y superado sus momentos más críticos, es necesario mantener el foco en las consecuencias que a nivel social y laboral este fenómeno ha tenido en la vida de muchas personas y sus familias, muchas de las cuales ya partían de una situación laboral compleja y no se habían recuperado de las consecuencias de la anterior crisis económica (2008-2013). Una suma de situaciones que dan lugar al desempleo de larga duración, el agotamiento de prestaciones y a la cronificación de la pobreza.

## ¿CUÁL ES NUESTRO OBJETIVO?

A través de esta iniciativa, y desde que empezara la crisis de la COVID19 en el año 2020, queremos acompañar a 10.000 familias vulnerables mediante programas de acompañamiento y orientación favoreciendo su inclusión laboral, contribuyendo de esta manera a reducir la desigualdad, exclusión social y pobreza.

## ¿A QUIÉN ATENDEMOS?

- ➔ Mujeres víctimas de violencia de género.
- ➔ Personas mayores de 45 años paradas de larga duración.
- ➔ Familias monoparentales.
- ➔ Personas con certificado de exclusión social.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### Diálogos cara a cara

En 2022, hemos realizado 7 nuevos encuentros de diálogo y reflexión entre Pablo Pineda, Desirée Vila y Raquel Domínguez con directivos y directivas de primer nivel de Deloitte, Veolia, Fluidra, Olympus, Amazon, Global Omnium y Saona. En estos encuentros se genera reflexión en torno a DE&I y se consigue el compromiso para fomentar la inclusión laboral.

### Experiencias Ability

Sumergimos a equipos directivos en una experiencia ability, haciéndoles que experimenten un día diferente junto a entidades que trabajan con personas con discapacidad y objetivos sociales distintos. Es la mejor forma de romper barreras y conseguir el compromiso de comités de dirección o alta dirección de la empresa.

### Jornadas y desayunos de trabajo

Organizamos jornadas y desayunos de trabajo en los que aportamos nuestra experiencia y conocimiento en aquellos aspectos más relevantes en materia de diversidad e inclusión laboral con el objetivo de generar diálogo y transformación social y empresarial.

¿Qué tipo de desayunos hemos realizado en 2022? - Inclusión laboral y selección inclusiva.- Ley General de Discapacidad.- Familia y discapacidad.- Voluntariado corporativo.- Gestión de la diversidad e inclusión en la empresa - 40 años de Ley de Integración.

### Plan Aflora

Es un programa de normalización en el que informamos y orientamos a personas que, por determinadas condiciones de salud, son susceptibles de obtener el certificado de discapacidad. También a aquellas que ya lo tienen y necesitan orientación sobre ventajas fiscales, sociales o corporativas. En el año 2022 hemos orientado a 250 personas pertenecientes a 66 empresas.

### Planes de formación

Diseñamos planes de formación presencial y online para reducir el desconocimiento en torno a la discapacidad y avanzar en modelos inclusivos. Estas formaciones van dirigidas a diferentes grupos de

interés a los que adaptamos formatos y contenidos según las necesidades de cada proyecto de inclusión sociolaboral.

### Diversitos

Dentro de la Escuela de Valores de la Fundación Adecco, han nacido los Amigurumis de la Diversidad, una familia de personajes inspirados en nuestros embajadores llamados a visibilizar la diversidad y la inclusión de una manera icónica y simpática. Los Diversitos representan diferentes tipos de discapacidad y los valores de la inclusión.

### Semana días internacionales

En la semana de discapacidad (3 de diciembre), de la mujer (8 de marzo) y del síndrome de Down (21 de marzo) desarrollamos acciones de sensibilización y concienciación empresarial que nos permiten normalizar y eliminar prejuicios en torno a la discapacidad y exclusión social.

### Encuentros de diversidad con Embajadores de la Fundación Adecco

Realizamos jornadas de diálogo para eliminar prejuicios y falsas creencias en torno a la discapacidad. En estas jornadas contamos con el testimonio de personas con discapacidad que han destacado gracias a sus valores, su actitud vital y competencias. En 2022 hemos realizado 244 jornadas con Pablo Pineda, Raquel Domínguez, Desirée Vila, Edu Carrera, María Petit, Juan Manuel Montilla (El Langui), David Aguilar (Mr. Hand Solo), Caterina Moreti, Avi Mashiah, Carmen Giménez y Javi Martín.

### Proyecto #RealidadesDiferentes

realidadesdiferentes.org es una iniciativa desarrollada por la Fundación Adecco para concienciar y dar a conocer la realidad de millones de personas con discapacidad en todo el mundo. Mediante breves videos de Realidad Virtual (VR) ayudamos al usuario a ponerse en el lugar de las personas con discapacidad.

### El Rosco de la Inclusión

Desde la Fundación Adecco, hemos creado este juego para generar diálogo en las empresas en torno a la diversidad e inclusión de una manera lúdica. Mediante esta sencilla acción queremos iniciar un diálogo con el empleado y trasladar el compromiso con la diversidad e inclusión por parte de la empresa.

### The Inclusion Game

A través de una dinámica inspirada en los tradicionales juegos de Arcade, queremos eliminar barreras en los entornos de trabajo y asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas. El objetivo es acercar los principales conceptos sobre sesgos inconscientes, poniendo a los jugadores en distintas situaciones que se pueden dar durante el primer día de trabajo de una persona con discapacidad.

### XIII Carrera de las capacidades

Con el propósito de visibilizar la discapacidad en el ámbito empresarial, la Fundación Adecco realizamos la Carrera de las Capacidades. De la mano de Cisco, con el apoyo del Ayuntamiento de Alcobendas y de más de medio centenar de empresas comprometidas, movilizamos, de forma presencial y virtual, a empleados, asociaciones y sociedad en general para resaltar, a través del deporte las barreras que encuentran las personas con discapacidad en su proceso de inclusión social y laboral.

### Calendario 2022

13 personas con discapacidad han participado en el calendario 2022 de la Fundación Adecco para hablar sobre los principales valores, actitudes y comportamientos que empresas, instituciones y sociedad deben trabajar para mejorar su grado de inclusión. Los valores recogidos en el calendario 2022 han sido identificados en el segundo Lab de Diversidad e Inclusión de la Fundación Adecco, y se concretan en los siguientes: dignidad, solidaridad, responsabilidad, integridad, compromiso, cooperación, humor, generosidad, compasión, empatía, humor, humildad y respeto.

Este calendario y campaña de sensibilización han sido posible gracias a la colaboración de 39 empresas comprometidas con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

### Voluntariado corporativo

Implicamos a empleados y empleadas de las empresas en nuestros programas de inclusión sociolaboral junto a personas con discapacidad, para interactuar con realidades desconocidas, eliminar prejuicios, falsas creencias y sesgos inconscientes. En 2022 hemos llevado a cabo 363 acciones de voluntariado en las que hemos contado con el apoyo de 1.255 personas voluntarias de 169 empresas colaboradoras.

# InserAdecco



**Una de las empresas de The Adecco Group es Inseradecco Servicios Especiales, SAU cuya plantilla en el año 2022 está compuesta, en los servicios que presta a sus clientes, en un 93,3% por personas con discapacidad, incluyendo en su mayoría personas con discapacidad intelectual, un colectivo con grandes dificultades de integración en el mercado laboral.**



Inseradecco nace en el año 2003, como una herramienta más dentro de la estrategia de Responsabilidad Social de Adecco. Su característica fundamental al ser un Centro Especial de Empleo es la integración sociolaboral de personas con discapacidad, fundamentalmente de aquellas discapacidades con más dificultad de integración.

Las actividades que realiza son la externalización de procesos industriales (manipulados, reposición y abastecimiento), procesos administrativos y de servicios generales.

El objetivo fundamental de Inseradecco es la Integración laboral y social de personas con discapacidad con el fin de que desarrollen su independencia y su autonomía personal y laboral. Para dicho fin, se trabajan diferentes aspectos que doten a sus trabajadores y trabajadoras de herramientas y recursos que le permitan desarrollar sus capacidades y habilidades:

## INTEGRACIÓN LABORAL

Con refuerzos, apoyo directo, seguimientos, formación e incremento de habilidades dentro del centro de trabajo.

## INTEGRACIÓN SOCIAL

Trabajando conjuntamente con sus familias, asociaciones o centros a los que pertenecen, haciéndolos más autónomos e independientes y también haciendo actividades de ocio, deportivas y culturales.

Para conseguir el objetivo, la unidad de Apoyo, que está liderada por los técnicos y técnicas de integración laboral vinculado a cada centro de trabajo, actúa en las siguientes líneas de trabajo:

- Apoyo activo y continuo en la integración sociolaboral de personas con discapacidad.
- Colaborar en el desarrollo profesional de personas con discapacidad.
- Alcanzar niveles de actividad que garanticen la estabilidad y prosperidad del centro de trabajo.
- Colaborar en la integración en la empresa ordinaria.
- Colaborar en el desarrollo del sector de la economía social, contribuyendo a aportar soluciones constructivas de alto valor social.

Dentro del proceso de integración laboral se trabaja en el ámbito laboral realizando entrevistas por parte de los/las Técnicos y Técnicas de Integración Laboral, tanto a nivel personal como familiar o asociaciones de discapacidad, a las que pertenecen los trabajadores. Las entrevistas quedan registradas en los informes psicosociales.

Con todo ello se elabora un Plan Individual de Integración el cual, al finalizar el año, se evalúa y con el resultado de esta evaluación se vuelven a redefinir los objetivos para el año siguiente.

En el ámbito social se trabaja con las familias y asociaciones a las que pertenecen. Otras acciones dentro del ámbito social son las actividades de ocio y deportivas, ya que el ocio es un aspecto fundamental para conseguir la integración social. Realizar actividades de ocio es clave para el desarrollo de toda persona, y aún más para personas con discapacidad, contribuyendo a mejorar sus competencias y habilidades para mejorar su calidad de vida, incrementando su autoestima y la confianza en sí mismo, así como sus conocimientos en base a cultura general.

Por ello, en el Centro especial de empleo todos los años se organizan actividades para desarrollar su integración, en el 2022 se pudieron realizar las siguientes actividades de ocio y culturales:

- Visita Planetario de Madrid
- Visita guiada por la ciudad de Madrid incluyendo bus turístico.
- Visita guiada a la ciudad de Medina Azahara (Córdoba).
- Visita Museo de las ilusiones ópticas de Sevilla.
- Participación carrera de las capacidades en Alcobendas.
- Concurso de fotografía Navideño.

## TRÁNSITO A LA EMPRESA ORDINARIA

Un hito importante en el 2022, dentro de la política de excelencia como CEE, es realizar el tránsito del Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria, por ello realizamos un hito en este año, cual fue el tránsito de 15 personas, la mayoría de ellas con discapacidad severa.

## CERTIFICADO AENOR

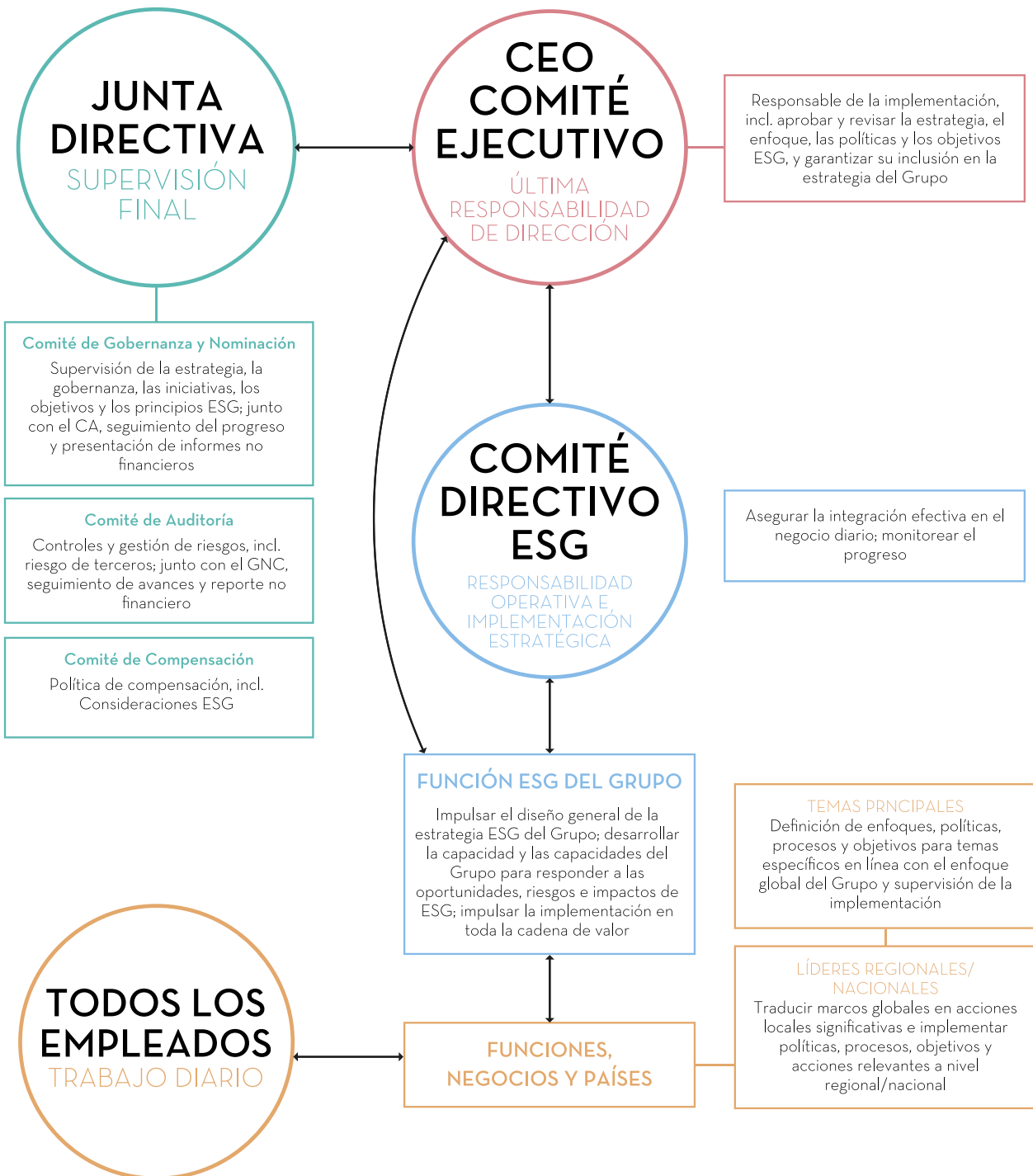
También es importante resaltar el mantenimiento para el 2022 del certificado AENOR para los Centros Especiales de Empleo (CEE). Este certificado AENOR acredita que las organizaciones cumplen con los requisitos de la Especificación para la gestión ética y profesionalizada de los CEE. Además permite mejorar la profesionalización de la gestión, mejorando el desempeño y viabilidad económica con el objetivo de crear más y mejor empleo de calidad para sus trabajadores. La actividad de Inseradecco se enmarca dentro de la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Adecco y se desarrolla con una clara orientación social sustentada en principios que van desde la sostenibilidad económica hasta los de mejora continua y profesionalización, pasando por los de igualdad y no discriminación, empleo de calidad o apertura y confianza.



3.

# Ética & Compliance

# Estructura de gobierno corporativa de The Adecco Group global



## Sostenibilidad de nuestra actividad

# Ética & Cumplimiento

La reputación del Grupo Adecco es uno de nuestros activos más valiosos. Por lo tanto, construimos nuestro negocio con el compromiso de comportarnos de manera responsable, ética y de conformidad con la ley y las políticas internas. Se le pide a cada miembro de nuestro equipo del Grupo Adecco, sin excepción, desde nuestro Comité de dirección hasta a managers y a cada empleado y empleada, que respeten esta responsabilidad y ejerzan sus funciones con debida diligencia.

En el Grupo Adecco, nuestro objetivo es ser el socio de soluciones de recursos humanos de referencia a través del talento y la tecnología. Aspiramos a impactar positivamente en el sector y liderar con el ejemplo en la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio.

### Tolerancia cero

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

No permitimos ningún tipo de discriminación que se realice contra cualquier colega, colaborador, candidato o persona que proporcione servicios en nombre del Grupo Adecco, independientemente del tipo de relación que tenga con la empresa.

## LAS CLAVES DE NUESTRA ESTRATEGIA



**Sistema de gobernanza**



**Código de conducta**



**Gestión de riesgo**



**Derechos Humanos**



**Protección de datos**

### Canales de denuncia

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

### Compromiso de nuestra cadena de valor

Esperamos el mismo compromiso con el comportamiento legal y ético de nuestros socios comerciales. Nos esforzamos por seleccionar cuidadosamente a terceros y comprometerlos con altos estándares éticos, sociales y ambientales. Lo hacemos para garantizar que no formemos parte de las actividades, dondequiera que se realicen, que no cumplan con nuestros altos estándares de conducta y que puedan exponernos a nosotros y a nuestras partes interesadas a riesgos.

## INTEGRIDAD & CUMPLIMIENTO

El Grupo Adecco incorporamos la integridad y el cumplimiento de manera consistente en cómo y por qué llevamos a cabo nuestro negocio para llegar a los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo, los cuales consideramos esenciales para poder ofrecer un servicio de confianza a nuestros clientes y una experiencia con todas las garantías de seguridad, confidencialidad y defensa de los derechos de nuestro equipo.

En 2022, continuamos el despliegue de nuestro Programa de ética y compliance. Su objetivo es garantizar la existencia de los controles adecuados para apoyar la prevención, la detección y la respuesta a las (posibles) infracciones de las leyes, los reglamentos, las políticas del Grupo y los compromisos públicos. Para ello, proporciona información, dirección, educación, supervisión y orientación a todos los miembros del Grupo. Un repositorio central en nuestra intranet del Grupo garantiza que todos los colegas tengan acceso a información importante, como las políticas del Grupo, información sobre temas clave, nuestra línea de denuncia de problemas éticos o posibles conductas indebidas, materiales de formación y el enlace a nuestro sistema global de gestión del aprendizaje.

### Departamento de Integridad y Cumplimiento

Nuestro Departamento de Integrity & Compliance está compuesto por el Compliance Officer, que en colaboración con el departamento de Assurance y con línea de reporte directa al Secretario General (y a la vez presidente del Comité de Compliance) monitoriza la situación de cumplimiento dentro de nuestro Grupo.

Según un plan anual de cumplimiento, monitorización y auditoría, desde el departamento de Assurance y Compliance, se revisan, con los responsables, los cambios en procesos, solicitando actualización de los riesgos de cada una de las áreas, trabajando controles y evaluando las acciones mitigantes de los riesgos identificados.

### II Encuesta de Ethics & Compliance

Para ayudarnos a entender la actual cultura de cumplimiento de nuestra empresa, en 2022 seguimos realizando la encuesta sobre Ethic & compliance en todo el Grupo.

Esta encuesta proporciona a nuestros colegas la oportunidad de compartir sus percepciones con respecto a temas como la integridad, la ética y el cumplimiento dentro de nuestra empresa, su conocimiento de los asuntos de integridad y cumplimiento, y sus percepciones con respecto a la denuncia de conductas indebidas. Los comentarios compartidos nos ayudan a afinar nuestras prioridades a corto, medio y largo plazo. A la vista de la buena acogida y para evaluar continuamente los avances en relación con nuestros objetivos, tenemos previsto continuar realizando la encuesta con carácter anual.

## GESTIÓN DE RIESGOS

El sistema de gestión de riesgos de The Adecco Group aplica a todas las sociedades que conforman el Grupo Adecco contando 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.

La identificación de los riesgos de The Adecco Group se realiza desde nuestra matriz global. 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, revisar controles y seguimiento de planes de acción, supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos y revisarlos periódicamente.

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.

### Principios para el control de riesgos

El sistema de control y gestión de riesgos de Adecco se basa en los siguientes principios:

**PRINCIPIO 1.** 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.

**PRINCIPIO 2.** Liderazgo de la alta dirección, que proporcionará los recursos necesarios.

**PRINCIPIO 3.** Integración en los procesos de gestión, especialmente en los de estrategia y planificación.

**PRINCIPIO 4.** Segregación de funciones entre las áreas de negocio y las áreas de supervisión y aseguramiento.

**PRINCIPIO 5.** Globalidad y armonización de la gestión, de forma que todos los riesgos sean gestionados mediante un proceso común de identificación, valoración y tratamiento.

**PRINCIPIO 6.** 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.

### Factores de riesgo

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.** En España, están especialmente trabajados los controles sobre riesgos penales identificados para cada negocio dentro del Grupo Adecco España, así como para cada miembro del Comité de Dirección por sus responsabilidades respectivas. Así garantizamos estar alineados con la Ley Orgánica 1/2015 de reforma del Código Penal al tener desarrollado un programa coherente de prevención de riesgos penales.

El programa de prevención de delitos penales implementados en The Adecco Group España, se mantiene actualizado conforme a las necesidades de la compañía, las novedades en el entorno social que nos ocupa y el establecimiento de nueva legislación aplicable. En este año 2022 podemos destacar los trabajos de comprobación de cumplimiento en relación a los nuevos delitos atribuibles a las personas jurídicas en materia de acoso y libertad sexual de los individuos.



Nuestro proceso de gestión de riesgos se utiliza para identificar y mitigar nuestras exposiciones y, cuando es posible, convertir los riesgos en oportunidades de negocio. Al gestionar eficazmente nuestros riesgos, somos capaces de mantener nuestra capacidad de resistencia en períodos difíciles de pandemia o conflictos bélicos, y así, garantizar nuestro aporte de valor a nuestros grupos de interés.

### SISTEMA DE GOBERNANZA

The Adecco Group España dispone de Comité de Compliance que está compuesto principalmente por miembros del Comité de Dirección: Directores de Operaciones, Directora Financiera, Directora de Personas y Cultura, Directora de Informática, Secretario General, Directora de Comunicación Corporativa y Director Nacional de Ventas, presentado por el Compliance Officer.

Además, se repasa el progreso en los planes de acción comentados en el último Comité. Se revisan los KPIs claves

vinculados al Compliance en nuestro negocio a revisar y trabajar en los Comités a futuro.

En el Comité de Compliance, se realizan además la validación y aprobación de políticas adicionales de ámbito nacional antes de su comunicación a los grupos interesados.

Por otro lado, se mantiene a los miembros del Comité informados de:

- Los resultados de las auditorías de controles ICS.
- Los resultados de las auditorías de controles sobre riesgos penales y todos los riesgos considerados significativos.
- Los resultados de las auditorías en delegaciones que incorporan revisión de aspectos de Calidad, de seguridad jurídica, aspectos documentales de Protección de datos.
- Se presentan los planes de acción sobre riesgos no cubiertos, controles fallidos.
- Se pide al Comité informar de riesgos o controles significativos que no hubiesen sido debidamente tenidos en cuenta.

### Políticas del Grupo y locales

Todas las empresas del Grupo Adecco España cumplen con una serie de Políticas de Grupo establecidas a nivel internacional Corporativo, las cuales vienen publicadas en la intranet Global accesibles por todas las empresas Adecco en el mundo. Por otro lado, siguen igualmente políticas aprobadas a nivel nacional, las cuales son comunicadas a través de la intranet local del Grupo en España.

En los últimos años y en relación específica con el programa de prevención de riesgos penales del Grupo Adecco, se han aprobado: La Política de Blanqueo de Capitales, la política de Regalos, Cortesías, Donaciones y Patrocinios, la política de Conflicto de intereses y la Política de reacción en situaciones de crisis. También se han actualizado otras políticas como la de contratación de menores y los protocolos de acoso.

### Comunicación

En cuestiones de comunicación, se puede valorar el esfuerzo de la compañía con los siguientes hitos:

**HITO 1.** Formación a toda la plantilla mediante módulos generados a nivel de Grupo internacional con su debido seguimiento desde el departamento de Personas y Cultura y recordatorios periódicos con el apoyo del Departamento de Integrity & Compliance a personas que no hayan realizado la misma sobre las siguientes materias:

- Seguridad de la Información.
- Formación corporativa en Protección de Datos.
- Código de Conducta de Adecco.
- Medidas contra la corrupción y el soborno.
- Cómo mantener la competitividad y cumplir con la ley de competencia.
- Cumplimiento y prevención de delitos penales.

**HITO 2.** Canal de denuncias / whistleblower mediante proveedor externo abierto a toda persona que quiera realizar una denuncia a la empresa en relación con situaciones que contravienen nuestro Código de Conducta, colgado en la intranet de la empresa y con vínculo a ella desde la página web de Adecco, tanto a nivel nacional como internacional, estando a disposición de todas nuestras partes interesadas.

**HITO 3.** Gestión de las denuncias referidas a nuestro departamento de Integrity & Compliance a nivel nacional una vez registradas y categorizadas a nivel internacional: apertura del dossier, investigación, entrevistas y documentación en caso de ser relevante, actualización del caso, revisión por parte del Grupo y cierre en caso de finalización del proceso.

**HITO 4.** Departamento de atención al candidato/a y a empresas clientes dedicado a la gestión (registro y resolución) de las quejas o solicitudes (vía chat, email, teléfono etc.) de nuestra plantilla interna, colaboradores, clientes y candidatos y candidatas.

### PROTECCIÓN DE DATOS

La privacidad de los datos personales y la seguridad de la información es un asunto clave en la gestión de nuestra responsabilidad social corporativa y sostenibilidad representando uno de los pilares de El Grupo Adecco.

En El Grupo Adecco creemos que la protección de los datos personales es una prioridad y estamos comprometidos a proteger los datos personales de nuestros empleados, candidatos, clientes y proveedores que recopilamos en nuestro día a día, asegurándonos el respeto de los estándares mínimos para la recolección y procesamiento de los datos personales a través las medidas técnicas y organizativas adecuadas.

Nuestros equipos trabajan arduamente para garantizar el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y para ello nos hemos marcado objetivos que nos permitan cumplir con la ley y alinear las prácticas comerciales del negocio: actualizar los avisos de privacidad, incrementar la formación y la sensibilización de nuestros empleados a través de formaciones específicas, actualizar los procesos donde sea necesario, incluido y aplicado a la privacidad y a la seguridad en el ciclo de vida de nuestras aplicaciones.

Los empleados de El Grupo Adecco están comprometidos con esta misión y representan nuestro primer recurso a la hora de minimizar los riesgos relacionados con el uso de datos personales. Para ello, fomentamos la concienciación de los mismos para mejorar nuestros procesos y proteger constantemente el corazón de nuestro negocio.

Nuestro compromiso es seguir mejorando, fomentando nuestros valores fundamentales, y entre ellos, la protección de datos representa un pilar de nuestro negocio y estrategia para proteger una parte cada vez más valiosa de todos.

### RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

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

En el Grupo Adecco reconocemos nuestra responsabilidad de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en nuestra esfera de influencia, en toda



nuestra cadena de valor y dondequiera que hagamos negocios, y nuestra capacidad para contribuir a un impacto positivo en los Derechos Humanos.

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

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

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

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

Las relaciones con nuestra plantilla, incluida la recepción de comentarios de los colegas de forma regular, siguen siendo un foco de atención para el Grupo y nos ayudan a dar forma a nuestra agenda de personal.

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

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

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

El compromiso 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 persona, con su carácter único e irrepetible, se sienta parte del equipo, pueda aportar su talento sintiéndose valorada y respetada, mejorando así nuestro desempeño profesional. #TalentoSinEtiquetas trabaja para la atracción de talento diverso, inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la Fundación Adecco y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

- El Grupo Adecco dispone de diferentes protocolos para garantizar procesos de selección equilibrados. Se tiene en cuenta todos aquellos aspectos vinculados a la publicación de ofertas y se garantiza que los procesos de evaluación y selección no entran en aspectos discriminantes, evitando abordar cualquier aspecto externo al correcto desempeño al puesto de trabajo.

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

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

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

#### **Diálogo social**

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

Cada vez más buscamos colaborar con las partes interesadas, particularmente nuestros clientes, en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos, dadas nuestras responsabilidades y objetivos compartidos en esta área, para cambiar las realidades en el terreno y promover el respeto por los Derechos Humanos.

## CÓDIGO DE CONDUCTA DE TERCEROS

El Grupo Adecco es una empresa internacional con filiales en más de 60 países y regiones, cada una con una estructura legal diferente. En el contexto de nuestra actividad diaria, la legislación pertinente se puede dividir en cuatro apartados:

**Empleo**, por ejemplo, legislación laboral, seguridad social, leyes sobre inmigración.

**Información**, por ejemplo, privacidad de datos, propiedad intelectual, información confidencial.

**Prácticas de negocio**, por ejemplo, competencia justa, antimonopolios.

**Finanzas y transparencia**, por ejemplo, informes financieros, información interna, mercado de valores, anticorrupción, blanqueo de dinero.

Además de las normas estipuladas por los legisladores, el Grupo Adecco se esfuerza por aplicar las mejores prácticas en todas sus actividades.

Disponemos de políticas internas, en concreto las Políticas del Grupo Adecco, que van más allá de la normativa legal, estableciendo procesos y responsabilidades en las siguientes áreas:

**Legal**, por ejemplo, directrices de autorización por la dirección, constitución y liquidación de entidades legales, retención de documentos, limitación de responsabilidad, registro de marcas y nombres de dominios, uso de información restringida, compromisos contractuales.

**Recursos humanos**, por ejemplo, procedimientos de contratación, compensaciones, rescisión de contratos, formación, movilidad internacional, administración de nóminas, préstamos a los empleados, desarrollo personal, seguridad general, viajes y dietas, tarjetas de crédito corporativas.

**Contabilidad**, por ejemplo, autorizaciones previas, instrucciones de contabilidad, reportes de la dirección, Informes Financieros Mensuales (MFRP), Reconciliaciones Anuales (YRLY), reconciliaciones de MFRP, libro mayor y libros auxiliares, asientos contables, reconciliaciones bancarias y de caja, estimaciones clave, balances y transacciones entre compañías, informes financieros, información de auditorías externas.

**Impuestos**, por ejemplo, renta y retención de impuestos, precios de transferencias, nóminas e impuestos de la seguridad social, IVA, impuesto sobre las ventas, sellos.

**Tesorería**, por ejemplo, actividades de administración de tesorería, garantías o cartas de ratificación, concesión de créditos a clientes.

**Tecnología informática**, por ejemplo, copias de seguridad, archivos, redes, control de cambios, seguridad física.

**Otras políticas**, por ejemplo, Cumplimiento, Fusiones y Adquisiciones, Comunicados y Medios de Comunicación, Política Ambiental, Compras.



Como organización centrada en las personas, tenemos una máxima: **“LAS PERSONAS SON LO PRIMERO”**. Esta misión ha sido y sigue siendo la prioridad número uno del Grupo Adecco.



---

**THE ADECCO GROUP**

[adecgroup.com](http://adecgroup.com)