

# MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2021

*The new normal*



**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 y permite a las organizaciones optimizar su plantilla.



THE ADECCO GROUP

# 2021

## Informe de sostenibilidad





## QUERIDOS STAKEHOLDERS DEL GRUPO ADECCO

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

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

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

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

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

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



## QUERIDOS STAKEHOLDERS DEL GRUPO ADECCO

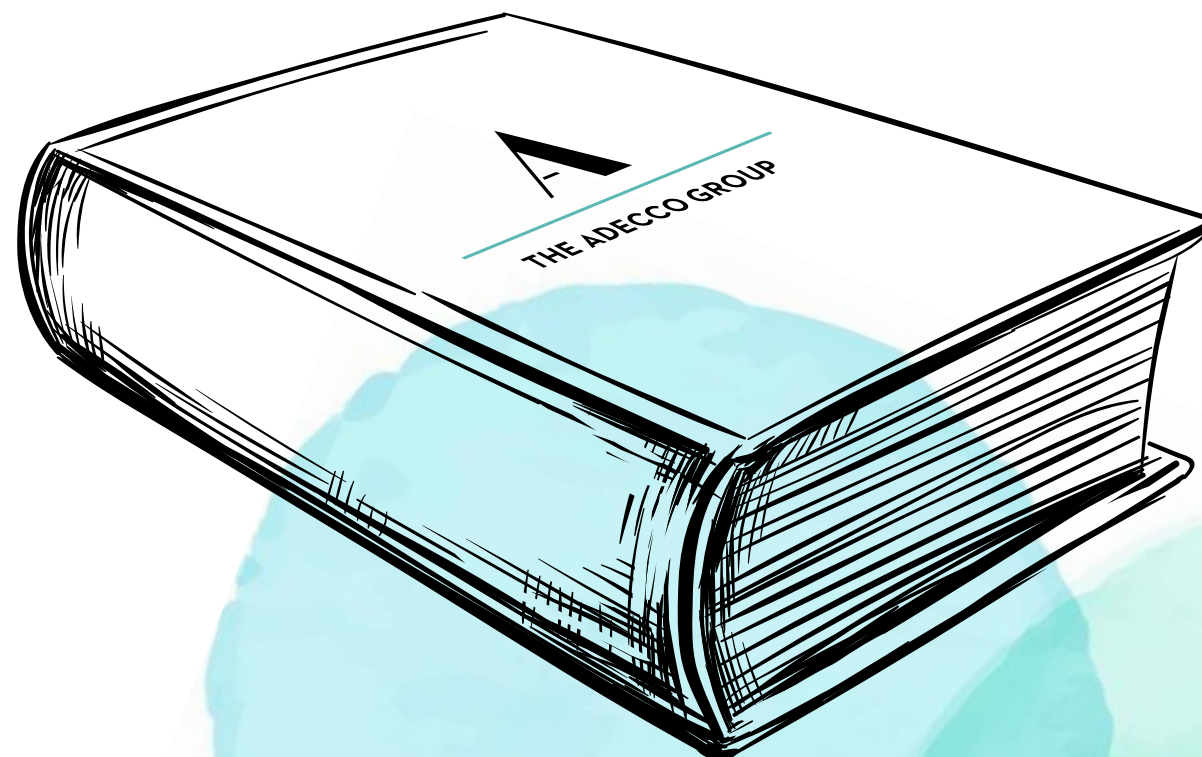
Todo cuanto hacemos se lo debemos a nuestro equipo, a 2.249 personas y profesionales que aportan su talento con compromiso y dedicación cada día para convertir al Grupo Adecco en una empresa con gran impacto y transformación en la gestión de Recursos Humanos. En estos dos años se han sabido adaptar de manera extraordinaria al difícil contexto, aportar soluciones a través de comunidades en las que se ha intercambiado conocimiento y soluciones a grandes retos y dilemas corporativos, apoyando los cambios de metodologías de trabajo colaborativas que han supuesto importantes transformaciones, han sabido inspirar a clientes y otros grupos de interés y han apostado por la diversidad, equidad e inclusión a través de nuestra visión #TalentoSinEtiquetas para crear una empresa cada vez más inclusiva y orientada a las personas con las que trabajamos y nos relacionamos.

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

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

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

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



**Enrique Sánchez**

Presidente de Adecco España y Regional Head  
Adecco Iberia, Italy, Eastern Europe & MENA

**Iker Barricat**

Director General Adecco España

# 124k

Empleos generados  
durante el año 2021

# +69.5m

Formaciones durante el  
año 2021

# +5,4M€

Inversión en formación  
en 2021

# 10.072

Empresas han confiado  
en el Grupo Adecco en  
el año 2021

A woman with dark hair, wearing a light blue surgical face mask, is seated at a desk in an office. She is holding a pen and writing in a notebook. To her left is a computer monitor. In the background, another person wearing a mask is visible, slightly out of focus. The entire image has a blue tint.

# The Adecco Group en España



# The Adecco Group España

The Adecco Group es una de las empresas líder de soluciones de Recursos Humanos con presencia mundial que cuenta con más de 23.500 personas en plantilla alrededor del mundo y 3.620 delegaciones (que ha disminuido en un 6% con respecto a 2020) en 48 países. The Adecco Group ofrece una amplia variedad de servicios de trabajo temporal, selección, formación, outsourcing o consultoría. Los principales mercados de The Adecco Group son Francia, Norteamérica, Reino Unido, Irlanda, Japón, Alemania, Austria, Italia, Benelux, Países Nórdicos, España, Portugal, Australia, Nueva Zelanda y Suiza.

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

A pesar del difícil año que hemos atravesado en 2021 hemos empleado a más de 124.399 personas en nuestro país; de ellas 35.144 menores de 25 años.

En el año 2021 hemos generado empleo a 19.916 personas mayores de 45 años, de las cuales 4.975 son mayores de 55 años. Del total de personas empleadas, un 56% han sido hombres y un 43% mujeres. En 2021 hemos gestionado un total de 656.695 contratos.

Asimismo, realizado más de 69.700 formaciones, invirtiendo más de 5,4 millones de euros al año en formación de profesionales y hemos concedido 306 becas formativas para personas con discapacidad a través de la Fundación Adecco.

Con el objetivo de generar un mercado laboral que ofrezca las mismas oportunidades a las personas y valore la diversidad, The Adecco Group España cuenta con la Fundación Adecco, que trabaja para ayudar a encontrar empleo a personas en riesgo de exclusión y, al mismo tiempo, desarrollar estrategias de Diversidad Corporativa e Inclusión Sociolaboral, para construir entornos inclusivos. Durante el 2021, la Fundación Adecco ha generado 9.079 empleos para personas en riesgo de exclusión social, concretamente para personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y mayores de 45 años desempleados de larga duración. Además, desde la Fundación hemos orientado a 27.227 personas en riesgo de exclusión y/o pobreza, un 11% más que en 2020.

The Adecco Group España inspira, motiva, forma y capacita a personas de todo el mundo para que puedan trabajar de forma más eficaz y eficiente, creando una mayor diversidad en el ámbito de trabajo. Nuestro propósito es ayudar a la gente a conseguir un mejor trabajo y una mejor vida para que puedan construir un futuro mejor.

## Misión, visión y valores

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



### Espíritu de equipo

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



### Espíritu emprendedor

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



### Orientación al cliente

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



### Pasión

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



### Responsabilidad

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

# Nuestra historia

**1983**

Llega a España Adia, HR Staffing, una compañía Suiza

**1985**

Arranca en España Ecco, empresa líder de HR Staffing en Francia

**1994**

Se aprueba la ley 14/94, que regula las empresas de TT

**1995**

Ecco se convierte en la primera empresa certificada por AENOR, ISO 9000

**1996**

Nace Adecco resultado de la fusión entre Ecco y Adia

**1997**

Abre la delegación número 100. Nace Adecco Estudiantes

**1998**

Se lanza la primera web

**1999**

Se produce la compra de Olsten. Nace la Fundación Adecco

**2000**

Nacen el Centro de Servicios Compartidos y Ajilon

**2001**

Arranca Atlas Servicios Empresariales

**2004**

Se adquiere Creade, futura Lee Hecht Harrison (LHH)

**2005**

Ajilon se transforma en Adecco Professionals y se compra Human Group

**2006**

Se llevan a cabo las Especializaciones. Nace Adecco Office

**2007**

Adecco España supera los 1.000 M de facturación. Nace Adecco Training. Nos convertimos en el proveedor oficial de RRHH de la FEB

**2009**

Atla Gestión se integra bajo el paraguas de Adecco. Conseguimos la certificación OSHAS PRL

**2010**

Nace OnSite Solutions. Surge Adecco Outsourcing: fusión de Human Group y Atlas Servicios Empresariales

**2011**

Nace la Redvolución: iniciativa global de empleo para jóvenes. Adecco dentro Dow Jones Sustainability Index

**2012**

Adecco es nombrada Agencia Privada de empleo 1º Win4youth en España

**2014**

Nace el Observatorio de Innovación en el Empleo por iniciativa de Adecco. Adecco España Premio al Mejor país del Grupo Adecco

**2015**

Adecco se convierte en la 3ª mejor empresa para trabajar en España

**2017**

Nace "The Adecco Group"

**2018**

Premio Merco a la comunicación corporativa

**2019**

Nace The Adecco Group Institute

**2020**

Nace Badenock & Clark

**2021**

Adecco Group adquiere Akka Technologies

**39 años  
trabajando por el  
empleo**



# The Adecco Group España

## Gobierno corporativo



**Enrique Sánchez**

Presidente de Adecco España y Regional Head Adecco South Europe, Eastern Europe & MENA



**Iker Barriat**

SVP Adecco & Count. Head Iberia  
Director General



**Pablo Gómez**

Director Servicio Corporativo



**Kevin Habermehl**

VP Head of Sales  
Director Nacional Comercial



**Joan Ferrer**

VP Outsourcing  
Adecco Spain  
Director de Outsourcing



**Santiago Soler**

VP Legal y Secretario General de Adecco



**Luca Barca**

VP Marketing  
Director de Marketing & Digital Sales



**Marcos Huergo**

SVP Head of Career Transition & Mobility South of Europe en LHH. Director de LHH



**Carla Cudos**

Communications Director  
Directora de Comunicación



**Encarna Maroño**

VP HR  
Adecco Spain  
Directora de Personas y Cultura



**Rubén Castro**

VP Staffing  
Adecco Spain  
Director de Staffing



**Marta Garcimartín**

VP Finance Adecco Iberia  
Directora Financiera



**Raquel Avalos**

VP IT Adecco Iberia  
Directora de Tecnología



**Francisco Mesonero**

Director Sostenibilidad y Fundación Adecco

## The Leadership Contract

- Principio 1. Comprometidos con nuestra misión y nuestros objetivos.
- Principio 2. Nuestros clientes y candidatos en el centro.
- Principio 3. Desarrollamos el potencial de nuestra gente.
- Principio 4. Fomentamos la Cultura abierta.
- Principio 5. Definimos claramente objetivos y responsabilidades.
- Principio 6. Responsables con nuestro trabajo.
- Principio 7. Reconocemos el buen trabajo.
- Principio 8. Comunicamos de manera transparente.
- Principio 9. Garantizamos la Integridad y la Ética.
- Principio 10. Sostenibilidad como uno de nuestros principales valores.



# The Adecco Group España

## Líderes en soluciones de recursos humanos

Te ofrecemos las mejores soluciones de recursos humanos y el mejor talento para cubrir las necesidades de tu proyecto. Seleccionamos y contratamos personas para que mejores los resultados de tu equipo, te ayudamos con tu plan de formación o externalizamos procesos que te ayudarán a incrementar tu efectividad y productividad. Estas son algunas de las soluciones que desde Adecco ponemos a tu disposición para que puedas centrarte en aquello que realmente te importa, tu empresa.

### ADECCO

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



### LHH

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



### MODIS

Ofrecemos experiencia transversal en asesoramiento en los sectores de la tecnología e ingeniería digital, servicios para proporcionar talento y formación personalizada para favorecer la transformación digital y acelerar la innovación en las empresas. Nuestras soluciones te ayudan a cosechar grandes éxitos en la transformación del negocio y la digitalización.



## Nuestros servicios

### TT Trabajo temporal

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

También ofrecemos una amplia gama de soluciones complementarias de RRHH, entre las que se incluyen: Outsourcing- dotación de personal y gestión de la totalidad de mano de obra para actividades intensivas; Consultoría- proporcionando profesionales técnicos para trabajos relacionados con proyectos; Recruitment Process Outsourcing (RPO) - gestionando todo el proceso de contratación para las empresas clientes que contratan un gran número de personal permanente.

### 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.





# Nuestras marcas en España

**Adecco**  
Staffing

## Adecco Staffing

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

Con nuestras más de 180 oficinas en 106 ubicaciones y 500 personas especializadas en consultoría de RRHH, más la aplicación de técnicas de reclutamiento innovadoras, te ayudamos a contratar al mejor personal temporal en el menor tiempo posible para que consigas todos tus objetivos.

## Delegaciones

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

## Adecco Onsite

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

## Adecco Outsourcing

Es la 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.

**EUROCEN\***  
Productivity Outsourcing

**EUROVENDEX\***  
NPI en Outsourcing Comercial

**Adecco**  
Talent BPO

**Preventium\***  
Outsourcing asistencial y SPA

**Adecco Outsourcing**  
Servicios Generales

**modis**

## Servicios especializados

### EUROCEN - Procesos industriales

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

### EUROVENDEX - 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.

### MODIS - IT/Engineering

Es la empresa especializada en ofrecer servicios de alto rendimiento en los sectores de IT, Engineering, Life Science, Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Con 30 años de experiencia en el mercado y presencia en más de 20 países unimos la experiencia local con un alcance global sin precedentes y ofrecemos soluciones End to End desde consultoría, Selección, Interim Management, Outsourcing y Project Services.

**LHH**  
Lee Hecht Harrison

**BADENOCH + CLARK**

**Spring**  
Professional

## LHH

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

## Badenoch + Clark

Es la firma internacional de Executive Search y TOP Management, especializada en la búsqueda, selección y assessment de perfiles estratégicos, ejecutivos y directivos. Ofrece soluciones de alto valor ad-hoc a las necesidades de cada organización, grandes multinacionales, pymes y start-ups. El principal objetivo de B+C es identificar y poner en contacto a los mejores profesionales y líderes del futuro gracias a nuestra red de expertos en consultoría y nuestra presencia en 12 países.

## Spring Professional

Es la empresa especializada en la búsqueda, selección y evaluación de mandos medios y directivos. Nuestra presencia en las principales ciudades del mundo ofrece a nuestros clientes una amplia cobertura nacional e internacional. Spring está presente en 23 países con un equipo de más de 1.000 consultores/as en un proceso de continua expansión. En Spring estamos especializados en las siguientes áreas: Corporate Services, Industria & Ingeniería, Servicios Financieros, Healthcare, Recursos Humanos, IT, Legal, Life Sciences, Construcción, Sales & Marketing, Logística & Supply Chain y Telecomunicaciones.

**Adecco**  
Learning & Consulting

**inser-Adecco**

**FUNDACIÓN ADECCO**

## Adecco Learning & Consulting

Líder en formación y desarrollo de personas y competencias.

## Integración Socio - Laboral InserAdecco

Es nuestro 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.

## Fundación Adecco

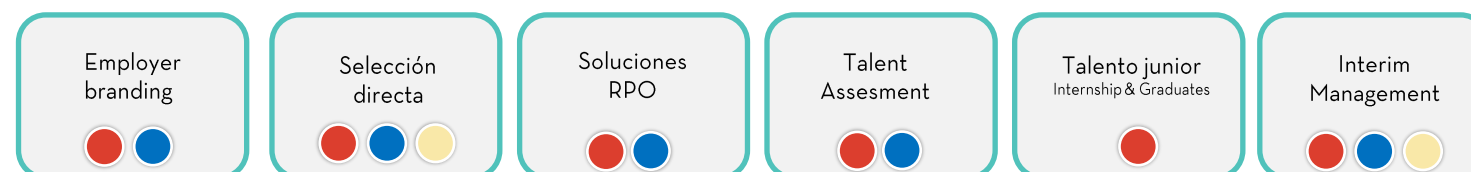
Es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es la inclusión social y laboral de las personas más vulnerables de la sociedad. Asimismo, trabajamos con las empresas en la gestión de las políticas de Diversidad e Inclusión.

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



## ATRACCIÓN de **TALENTO**

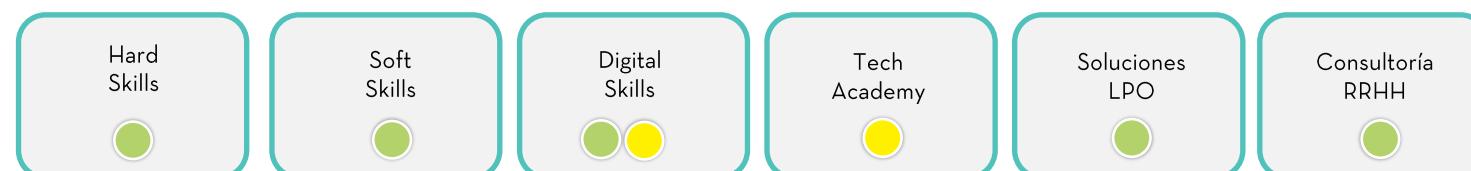
Proporcionamos soluciones para mejorar la atracción e incorporación del Talento en las organización y a evaluar el potencial interno



Desde The Adecco Group, ayudamos a las compañías a acceder al mejor talento, potenciando su Employer Branding, reduciendo los tiempos de cobertura y haciendo más eficientes los costes asociados al proceso de selección en un entorno en constante evolución

## DESARROLLO de **TALENTO**

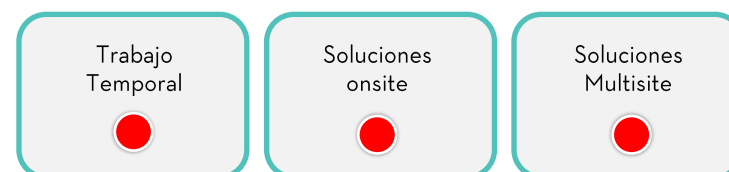
Ayudamos a alinear a las personas con la estrategia de las organizaciones. Diseñamos planes para el Desarrollo de Talento a través de diferentes soluciones de formación



Ayudamos a identificar los perfiles de éxito y a alinear a las personas con la estrategia de las organizaciones, implantando ecosistemas de aprendizaje para el desarrollo de nuevas competencias.

## FLEXIBILIDAD de **PLANTILLAS**

Ayudamos a optimizar la contratación y ahorrar costes, dotando a las empresas de una mayor flexibilidad en la gestión de las plantillas



Desde Adecco te ayudaremos con el reclutamiento, selección y contratación de necesidades de recursos temporales, proporcionándote los mejores candidatos en el menor tiempo posible, con todas las garantías Jurídicas Preventivas.

## PRODUCTIVIDAD

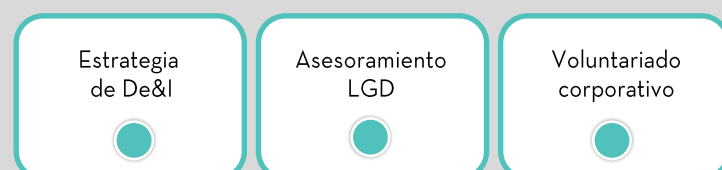
Ayudamos a las empresas a focalizarse en su actividad e incrementando la productividad



El conocimiento experto de nuestros equipos garantiza una implantación eficaz de los Servicios, mejorando la productividad de los procesos gracias a la digitalización y aplicación de metodología de mejora continua Lean. Todo ello con la garantía y solvencia jurídica de The Adecco Group

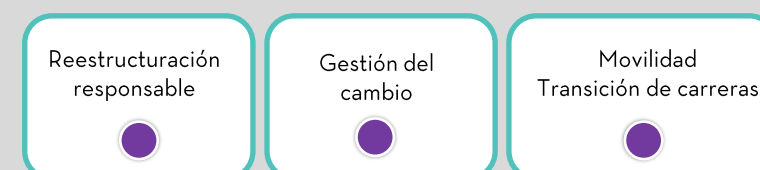
## DIVERSIDAD e **INCLUSIÓN**

Trabajamos con las empresas diseñando entornos laborales inclusivos



## TRANSICIÓN de **CARRERAS**

Procesos de Transformación, Desarrollo del Talento y Gestión de Carreras





# The Adecco Group España

## Nuestras delegaciones

Delegaciones

274

Delegaciones en todo el territorio nacional

Direcciones regionales

9

Smartcity

35

Delegaciones de Staffing y Outsourcing



Delegaciones de Spring



Delegaciones de LHH



Delegaciones de Modis



Delegaciones de B+C



Delegaciones de Fundación Adecco



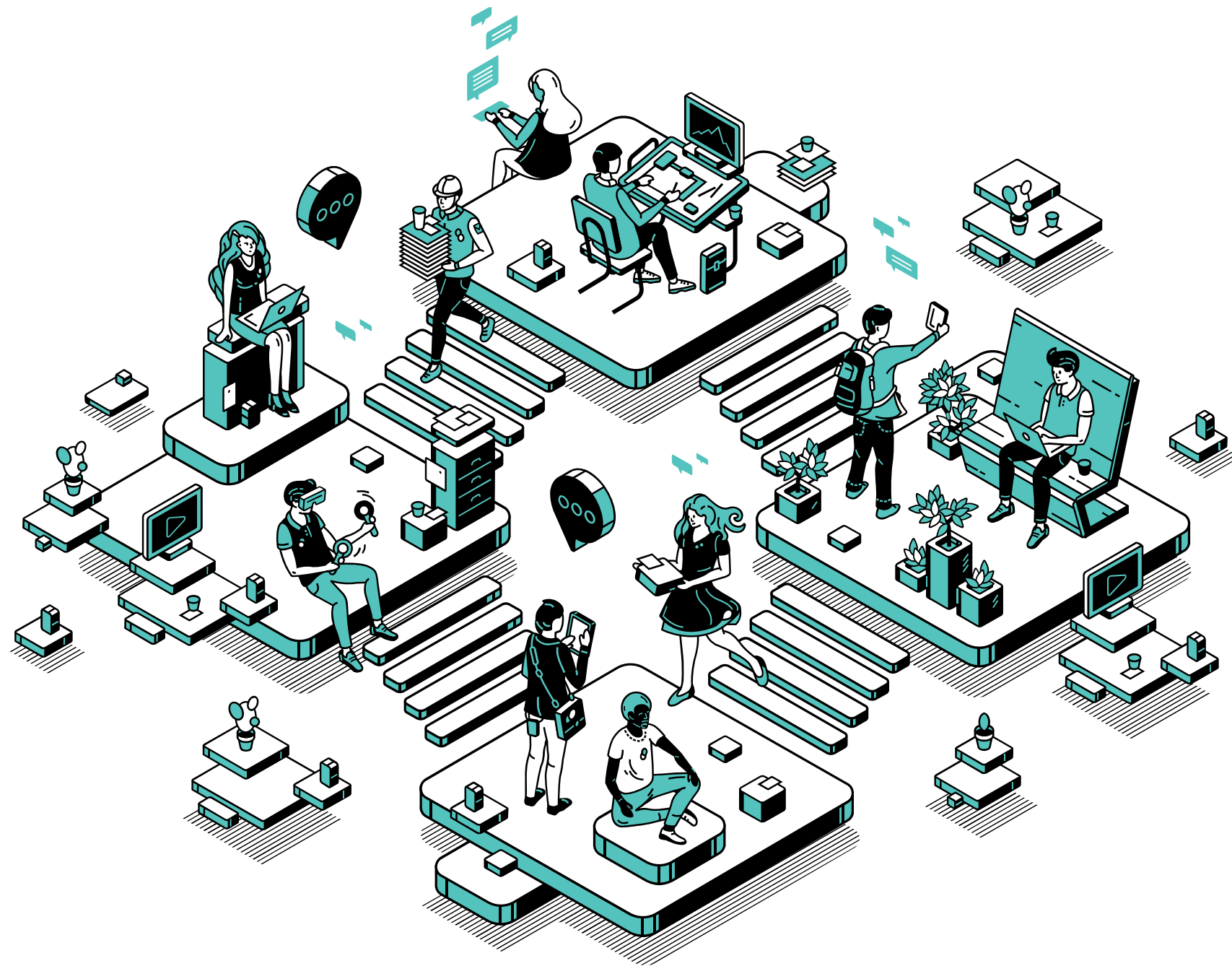


# The Adecco Group España

## Smartcity

Las Smartcities de Adecco son un modelo de oficina más grande, como resultado de la agregación de delegaciones que comparten un mismo espacio. De esta manera buscamos sinergias en su dimensionamiento, especialización del equipo, flexibilidad & conciliación y mejoras en la productividad.

- |                              |                          |
|------------------------------|--------------------------|
| #01 SC GRANADA               | #18 SC TENERIFE          |
| #02 SC SEVILLA GENERALISTA   | #19 SC GRAN CANARIA      |
| #03 SC SEVILLA ESPECIALIZADA | #20 SC VALENCIA          |
| #04 SC MALAGA                | #21 SC ALZIRA            |
| #05 SC MADRID SUR            | #22 SC ALICANTE          |
| #06 SC MADRID CENTRO         | #23 SC ZARAGOZA I        |
| #07 SC MADRID NORTE          | #24 SC ZARAGOZA II       |
| #08 SC ASTURIAS              | #25 SC GUADALAJARA       |
| #09 SC VALLADOLID            | #26 SC ALCALÁ DE HENARES |
| #10 SC GRANOLLERS            | #27 SC TORREJÓN DE ARDOZ |
| #11 SC SABADELL              | #28 SC BARCELONA I       |
| #12 SC MOLLET                | #29 SC BARCELONA II      |
| #13 SC PALMA                 | #30 SC ALCORCÓN          |
| #14 SC BILBAO                | #31 SC FUENLABRADA       |
| #15 SC VITORIA               | #32 SC GETAFE            |
| #16 SC DURANGO               | #33 SC VIGO              |
| #17 SC SAN SEBASTIÁN         | #34 SC BURGOS            |
|                              | #35 SC PAMPLONA          |



# Avanzando hacia un nuevo modelo de trabajo

El año 2020 marcó el final del ciclo estratégico anterior del Grupo y la transición a "Future@Work". Esto representa una evolución natural y pretende guiar al Grupo durante los próximos tres a cinco años.

Los logros del anterior ciclo estratégico de Perform, Transform e Innovate han contribuido a cimentar la transformación en curso de la empresa, a la vez que posicionan el negocio para un crecimiento rentable y una mayor creación de valor para las partes interesadas.

Presentado en 2017, el ciclo estratégico Perform, Transform, Innovate estableció una dirección clara y a largo plazo para el Grupo Adecco. Se centró en el fortalecimiento y la digitalización de nuestro negocio y en la mejora de nuestra cartera, para impulsar el crecimiento y la diferenciación. Para ello, se puso en marcha un ambicioso programa de inversión para mejorar los procesos empresariales, la infraestructura informática y las capacidades digitales del Grupo.

Estas iniciativas fueron una de las razones principales por las que el Grupo pudo sortear la crisis de Covid-19 de forma eficaz, permitiéndonos servir a nuestras empresas clientes de forma ininterrumpida incluso durante los cierres. También han asentado las bases para la siguiente fase de desarrollo del Grupo: Future@Work.

Mientras tanto, hemos creado una cartera de empresas para ampliar los límites de la innovación en el sector. Las empresas no solo tienen un importante potencial independiente, sino que ofrecen la oportunidad de aprender y experimentar con procesos y herramientas digitales que luego pueden ampliarse a todo el Grupo. De este modo, impulsan cada vez más el valor de nuestras marcas más consolidadas.

De cara al futuro, vemos una gran cantidad de oportunidades. La estrategia Perform, Transform, Innovate inició un proceso de transformación digital y de mejora de la cartera que seguirá ayudándonos a trabajar con todas nuestras partes interesadas para navegar, adaptarse y tener éxito en el cambiante mundo del trabajo.

Proporciona una base sólida a partir de la cual impulsar el crecimiento estructural, reforzar nuestro margen y generar un fuerte flujo de cash continuo, para cumplir nuestros objetivos financieros y nuestro propósito: hacer que el futuro funcione para todos y todas.



**Presentado en 2017, el ciclo estratégico Perform, Transform, Innovate estableció una dirección clara y a largo plazo para el Grupo Adecco**



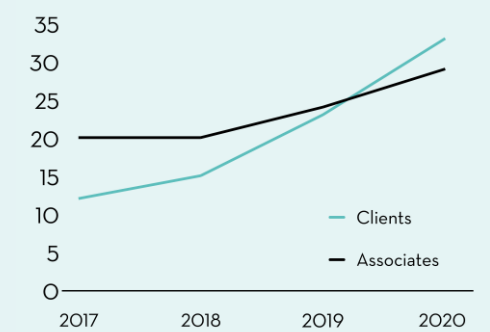
## Perform

Disciplina operativa, sólida generación de tesorería y un dividendo progresivo.

### Programas clave: Segmentation, Pricing, PERFORM

El objetivo de Perform es impulsar la contención de gastos para centrarnos en la rentabilidad. Se trata de cómo se obtienen los resultados, no sólo del resultado en sí mismo. Esta estrategia incorpora conceptos probados como la segmentación, la expansión de soluciones de mayor valor, y obteniendo un mayor valor a través del enfoque (metodología lean) PERFORM.

NPS Performance - Clients & Associates



## Transform

Adaptar nuestra actividad principal para diferenciarnos y conseguir una cuota de mercado rentable.

Transform se centró en el fortalecimiento de nuestros negocios principales, impulsando el crecimiento mediante la mejora de las experiencias de las empresas cliente, candidatos y candidatas, y la expansión a nuevos segmentos. También se trataba de transformar nuestra estructura de costes y mejorar la productividad, aprovechando la tecnología y las soluciones digitales.



### Excelencia en el servicio

Poner en el centro de cuanto hacemos a nuestras empresas cliente



### Optimización de procesos

Transformar la forma en la que trabajamos



### Tecnología

Para incrementar nuestra propuesta de valor y reducir el coste del servicio.



## Innovate

Captar nuevas oportunidades de crecimiento, aprovechando las megatendencias

A través de Innovate, nos centramos en utilizar el ecosistema de marcas y soluciones del Grupo para aportar mayor valor a clientes, candidatos y candidatas. Esto significó impulsar las sinergias y la colaboración entre las marcas existentes y crear nuevos negocios en atractivos mercados adyacentes, para captar oportunidades en segmentos de alto crecimiento y alto margen.



### Aprovechando nuestro ecosistema de marcas

Nuestro ecosistema de marcas 360° y las soluciones siguieron siendo un factor diferenciador a lo largo de 2020. Con Future@Work, crearemos incluso más valor para todos nuestros grupos de interés.





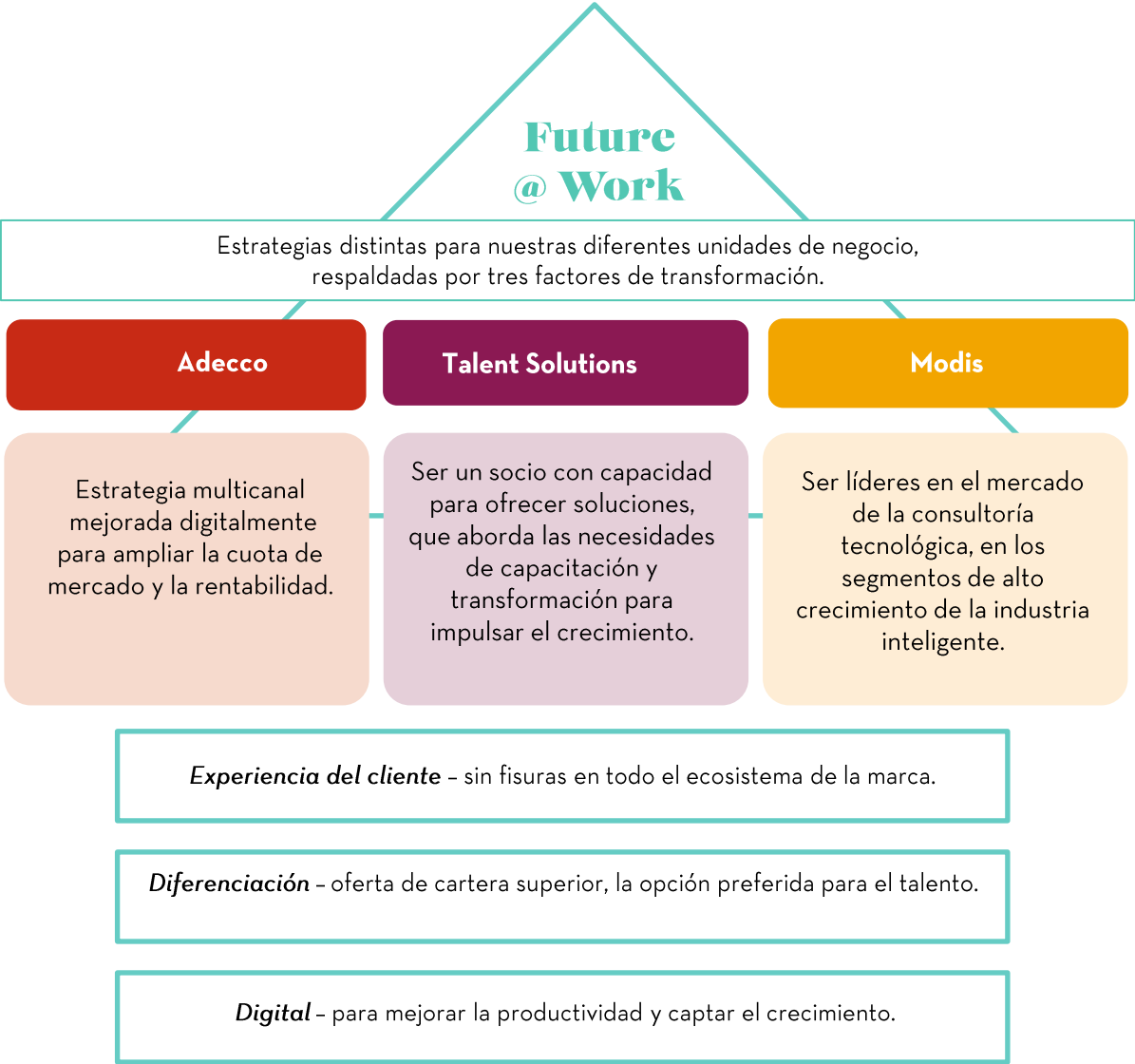
# Future@Work

Sobre los pilares de los logros alcanzados en nuestro ciclo anterior, nuestra nueva estrategia tiene como objetivo favorecer la empleabilidad de manera sostenible y duradera para las personas con las que trabajamos, y apoyar a las empresas para optimizar su fuerza laboral. Estamos convencidos de que esta estrategia mejorará nuestro crecimiento y margen. Además integrar situar la digitalización en el centro de nuestro negocio brindará un valor compartido a nuestros diferentes grupos de interés.

2021 marca el inicio de una nueva estrategia para el Grupo Adecco, al que hemos llamado Future@Work. Nuestra nueva estrategia es una evolución natural de la anterior y guiará al Grupo para los próximos tres a cinco años, y más allá. Aunque la nueva estrategia ha incorporado muchas de las enseñanzas adquiridas durante la pandemia de la Covid-19, no es una reacción a la misma, y representa un importante paso en la transformación llevada a cabo por el Grupo Adecco.

La estrategia **Perform, Transform, Innovate** ha fortalecido nuestra forma de trabajar tanto a nivel interno como con nuestras empresas cliente

Nuestro objetivo es acelerar la transformación iniciada mediante **Future@Work**



A través de Future@Work, impactaremos positivamente en la vida laboral de aún más personas y seguiremos desempeñando un papel importante en el apoyo al crecimiento y rendimiento de nuestros clientes y de las economías en las que operamos. Un elemento clave de la estrategia actualizada es la creación de tres unidades de negocio globales: Adecco, Talent Solutions y Modis. Esta nueva estructura organizativa ha sido impulsada por la marca para mejorar el enfoque y la asignación de recursos para ofrecer soluciones más rápidas y digitales para clientes y candidatos/as.

La base de estas tres estrategias de mercado diferenciadas están centradas en el fortalecimiento de la experiencia del cliente, la prestación de servicios diferenciados y la habilitación digital de todo lo que hacemos. El impacto social también es el corazón del Grupo Adecco y nuestra estrategia de sostenibilidad está firmemente integrada en Future@Work, garantizando una mayor empleabilidad de las personas en el entorno dónde vivimos y trabajamos, y una plantilla más inclusiva para nosotros y nuestros clientes, junto con un fuerte compromiso de seguir reduciendo nuestra huella medioambiental.

Future@Work impulsará aún más nuestro rendimiento financiero a través de un firme compromiso para ofrecer crecimiento y mejora de los márgenes con el fin de proporcionar atractivos rendimientos a nuestros accionistas.

Combinamos un propósito y una estrategia claros con soluciones diferenciadas y una ejecución centrada, para ofrecer un valor sostenible a largo plazo para todas nuestras partes interesadas.

Tendencias del mercado

- "Gig Economy" y de plataformas
- "Incertidumbre geopolítica y económica
- Orientación a las personas
- Digitalización

Inputs

- Talento**  
Encontrar y atraer personas cualificadas y motivadas, inspirarlas para que crezcan con nosotros y con nuestros clientes, proporcionando un empleo y un desarrollo a lo largo de la vida.
- Relaciones**  
Construir relaciones duraderas de colaboración beneficiosas para el Grupo Adecco y candidatos, clientes, gobiernos e interlocutores sociales.

**Innovación**  
Desarrollar nuevas soluciones digitales para crear una ventaja competitiva y mejorar nuestras perspectivas de futuro.
- Infraestructura**  
Mantener una red de delegaciones para dar servicio eficazmente a nuestros candidatos y clientes.

**Capital financiero**  
Generar un fuerte flujo de de capital y mantener un un sólido balance para apoyar el crecimiento de nuestro negocio.

Nuestras líneas de servicio

- Trabajo temporal**  
Ofrecer a nuestras empresas cliente trabajadores para posiciones de carácter temporal, proporcionando flexibilidad a nuestros clientes y nuevas oportunidades a los candidatos/as.
- Externalización, consultoría y otros**  
Ofrecer una amplia gama de soluciones complementarias de RR.HH., que incluyen: externalización, consultoría, programas de servicios gestionados (MSP) y externalización de procesos de contratación (RPO).
- Permanent placement**  
Ayudar a reclutar talento para puestos fijos, asegurando las habilidades y competencias necesarias, el éxito en el desempeño y un empleo para las personas.
- Formación, mejora continua**  
Ofrecer soluciones integrales para ayudar en la transformación de equipos. Éstas reúnen la transición de la carrera profesional y la mejora y reskilling para abordar los retos de las organizaciones, al tiempo que se apoya a las personas a través de la formación y el coaching.
- Outplacement**  
Apoyar a las organizaciones y a sus empleados y empleadas en los cambios que exige la transición de las personas a sus funciones actuales, con el apoyo de la formación y el asesoramiento de expertos.

Nuestra nueva estrategia

Future@  
Work

WORKFORCE  
SOLUTIONS  
Adecco

TALENT  
SOLUTIONS

LHH BADENOCH + CLARK

TALENT  
SOLUTIONS

Spring  
Professional

TECHNOLOGY  
SOLUTIONS  
modis

Asentado sobre nuestra gente, valores y cultura

- 

Pasión
- 

Emprendimiento
- 

Orientación al cliente
- 

Responsabilidad
- 

Espíritu de equipo

Gestión de resultados

- Ingresos crecimiento
- Margen bruto
- Ratio de conversión
- EBITDA margen
- Días de ventas pendientes (DSO)
- Efectivo conversión
- Peakon 44
- Net Promoter Score® (NPS / eNPS) CLIENTES

Generación de valor compartido

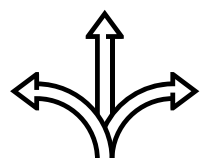
- Empleados/as**  
Ofrecemos un empleo gratificante a nuestros colegas. Invertimos en nuestro talento y creamos un entorno que permite y capacita a todas las personas para alcanzar sus objetivos profesionales.

**44**  
Adecco España es una de las mejores empresas para trabajar corroborado por el NPS de 44 que arroja como resultado nuestra encuesta de clima laboral Peakon.
- Candidatos/as y trabajadores/as**  
Nuestra experiencia, herramientas y red conectan a las personas con las oportunidades de trabajo, proporcionándoles un empleo que les motiva en un entorno seguro. Asesoramos a las personas en sus carreras y les ayudamos a desarrollar su talento con formación y aprendizaje permanente.

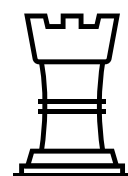
**124k**  
Empleos generados en 2021
- Clientes**  
Como asesor de confianza en soluciones de RRHH, ayudamos a los clientes a estructurar y gestionar su plantilla para conseguir flexibilidad, productividad y crecimiento. Trabajamos con y para nuestros clientes en la búsqueda, contratación, desarrollo y transición de las personas, según sus necesidades.

**90%**  
De los clientes están satisfechos o muy satisfechos
- Proveedores**  
Construimos sólidas asociaciones de confianza mutua con nuestros proveedores, muchos de los cuales son también nuestros clientes.
- Gobiernos e interlocutores sociales**  
Somos asesores de confianza y facilitadores activos, compartiendo nuestros conocimientos y experiencia en el mercado laboral para apoyar y consolidar el crecimiento sostenible y responsable y la creación de empleo.

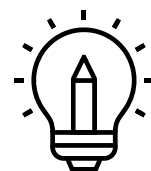
## Nuestras señas de identidad



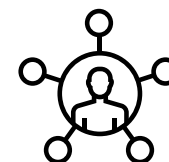
**Modelo de  
Crecimiento**



**Estrategia  
de Negocio**



**Estrategia  
de Marca**



**Tecnología  
& Personas**



**Nuestra  
gente**



# Nuestras señas de identidad

## Modelo de crecimiento:

Un modelo en el que hemos combinado el crecimiento orgánico a través de las más de 300 delegaciones que abarcan todo el territorio nacional complementada con algunas fusiones o compras estratégicas.

## Estrategia de Marca

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

## Notoriedad

El Grupo Adecco ha tenido más de 18.000 apariciones en medios de comunicación. Muchos de los impactos ganados, han sido gracias al análisis continuo del mercado laboral y las tendencias en el ámbito de los recursos humanos. A continuación presentamos algunas de los contenidos más relevantes de nuestra actividad.

- 20/01/2021: CEO por un mes
- 05/02/2021: El Rey recibe al Patronato de la Fundación
- 15/03/2021: Modis Academy
- 25/03/2021: Alianza Grupo Adecco y CEU Andalucía
- 27/04/2021: CECAM y #MovilizaciónPorElEmpleo
- 10/06/2021: Premios de diversidad e inclusión
- 11/06/2021: Becas Fundación Adecco
- 20/07/2021: LHH y el compromiso con el deporte.
- 31/08/2021: Adecco Outsourcing y Arsysis
- 08/09/2021: Hand Solo nuevo embajador de Fundación
- 08/10/2021: Ayudas Plan Familia
- 14/10/2021: Mapa de voluntariado Corporativo
- 21/10/2021: Experience Work Day
- 11/11/2021: #CEOPorLaDiversidad
- 18/11/2021: #MovilizaciónPorElEmpleo
- 22/11/2021: Formación de soldadores con Soldamatic IE
- 26/11/2021: Guía de Comunicación inclusiva
- 30/11/2021: CaixaBank y Fundación Adecco
- 29/12/2021: Premio del club Chief Data Officer
- 29/12/2021: Solidaridad La Palma.

## Nuestros informes más relevantes

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, Spring Professional, LHH, B+ C, Modis, Learning & Consulting y Fundación Adecco. Estos informes son regionales y sectoriales.

## Informes más destacados:

- Previsiones de empleo al comienzo de 2021
- Perfiles mejor pagados 2021
- “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo
- X Monitor Anual Adecco de Ocupación
- Empresa saludable y gestión del Absentismo
- II Barómetro Badenoch + Clark sobre Liderazgo Directivo
- I Observatorio: *Bienestar emocional y factores psicosociales.*
- *Oportunidades y Satisfacción en el Empleo*
- Informe sobre la reforma del SMI y ERTE
- *Informe sobre Empleabilidad y Formación Profesional*
- *Diccionario de Competencias para Líderes Badenoch+Clark*
- *XVI Informe Los + Buscados de Spring Professional*
- IV Guía Spring Professional del mercado laboral 2021
- XXIV Informe: Oferta y Demanda de Empleo en España
- Guía Salarial del Mercado Laboral especializada por sectores
- II Observatorio sobre Igualdad
- Anuario del Mercado de Trabajo 2021
- XV Informe LHH sobre Outplacement

- IV Guía Spring Professional del Mercado laboral 2021
- IV Guía Spring Professional del Mercado laboral 2021
- II Barómetro Badenoch + Clark sobre Liderazgo Directivo
- Informe sobre flexibilidad y competitividad empresarial
- Informe “Cómo acceder a empleos del mercado oculto”
- XI Informe ¿Dónde encontrar empleo si estás en paro?
- El futuro del talento en automoción y la movilidad
- Informe “Perfiles deficitarios y escasez de talento en España”
- Día Internacional de la Educación
- #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión
- Discapacidad y familia
- #TuEdadEsUnTesoro (+55 años)
- Turismo inclusivo y empleo
- Envejecimiento y mercado laboral.
- Tecnología y Discapacidad
- Jóvenes con discapacidad, motor de futuro
- #Monomarentalidad y empleo
- Violencia de género y empleo
- Discapacidad y nuevo año
- Diversidad, equidad e Inclusión en las empresas.
- Datos del paro y la EPA



Adecco 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).

## Reconocimiento

The Adecco Group España es, por tercer año consecutivo, la compañía del sector de los Recursos Humanos mejor valorada en el Ranking de empresas *Merco 2021*.

También, durante 2021 hemos recibido el *Premio WePioneer* programa de reconocimiento de CEPSA a sus proveedores y que reconoce nuestras excepcionales políticas de RRHH en Diversidad e Inclusión. Reconoce Nuestro compromiso con el Talento Sin Etiquetas (#TSE), cómo lo practicamos en interno y cómo se extiende a nuestros clientes.

Asimismo, la Dirección General de Igualdad de la *Comunidad de Madrid* y Comunicación de Valor Añadido (CVA) nos hacía entrega de la Mención de Honor en la categoría de Gran Empresa con la que se reconocía nuestras políticas de Equilibrio de la vida profesional y personal entre más de 250 empresas. Estos premios destacan las iniciativas orientadas a conseguir esa igualdad real entre hombres y mujeres que aplican compañías de distinto tamaño.

En la edición 2021 del *Premio Salud y Empresa RRHHDigital* The Adecco Group fue finalista con reconocimiento de Accesit por sus políticas e iniciativas en materia de cuidado del empleado.



# Nuestras señas de identidad

## Reputación

El objetivo del Grupo Adecco 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. Desde este punto de vista, ya por nuestra propia actividad, aportamos una contribución social importante, en aquello a lo que la Sociedad preocupa en mayor medida, el empleo y la empleabilidad.

124.399

Personas contratadas

35.144

Jóvenes contratados/as

19.916

Personas mayores de 45 años contratadas

7.267

Personas vulnerables contratadas

+69k

Formaciones realizadas

## Estrategia de Negocio

Nuestra estrategia de negocio se asienta sobre 2 grandes ejes:

### Especialización

Por sectores de actividad y perfiles profesionales para adaptarnos completamente a las necesidades y objetivos de nuestros clientes y candidatos/as.

### Diversificación

Somos la empresa líder en soluciones de Recursos Humanos, ofreciendo a nuestras empresas clientes una amplia gama de servicios. Como consecuencia de ello, casi la mitad del resultado de explotación del Grupo Adecco proviene de actividades diferentes al trabajo temporal.

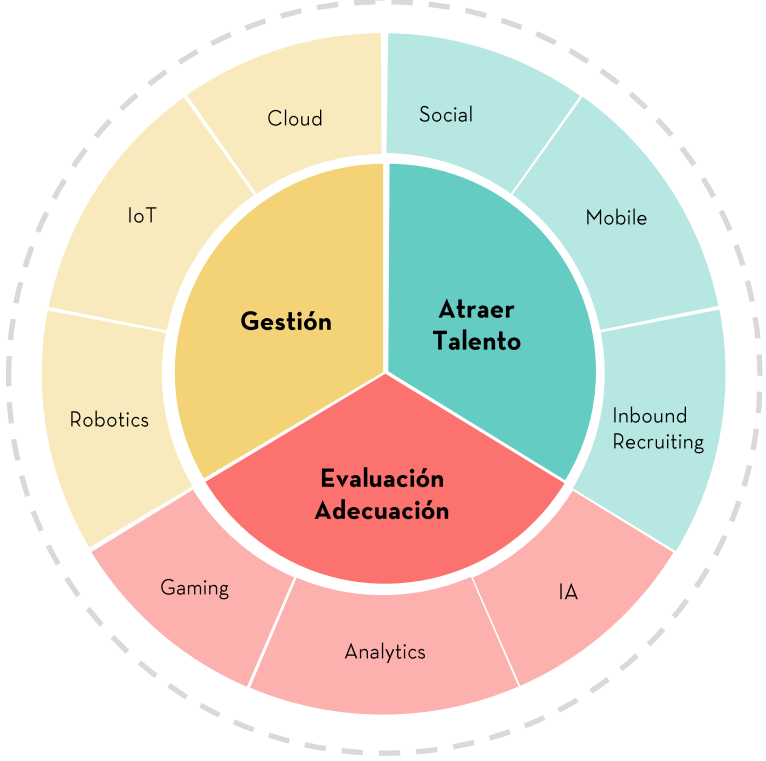
## Tecnología & Personas

En The Adecco Group apostamos decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación, transformación y mejora continua para nuestros candidatos/as, empresas clientes y colegas:

- Mejorando siempre el "User Experience"; digitalizamos nuestros procesos de recruitment habilitando de forma integrada funcionalidades como Search & Match, Videoentrevista, pruebas online, CV Parsing para los candidatos y candidatas desde la App & Portal o vía Career Assistant - nuestro Chatbot para interactuar con todas las personas candidatas.
- Generando mayor valor añadido en el área relacional con empresas clientes a través de nuestro nuevo Portal de Clientes y nuestra apuesta por Digital Sales.
- Potenciando la cultura "Data Driven" en la compañía, explorando los datos y generando modelos predictivos para poder anticipar las necesidades de nuestras empresas clientes. Estas inversiones hacen al Grupo Adecco más competitivo permitiendo generar un mayor valor añadido, pero, donde el factor humano y el talento de nuestra gente es absolutamente esencial y diferencial para conseguirlo.

“Eficientes en los procesos y diferenciales en el servicio a través de la mejor combinación entre tecnología y personas”

# Tecnología

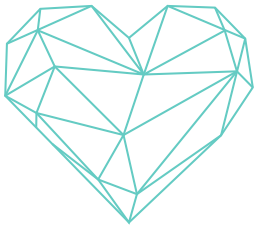


- Más eficientes a través de la DIGITALIZACIÓN de los procesos de backoffice
- Tecnología y personas juntas en la atracción del mejor talento
- El factor humano diferencial en la selección de candidato/a ideal y la prestación del servicio
- Standard & customized solutions

“La clave del éxito en el desarrollo tecnológico está en no olvidar que la diferencia la marca y la marcará siempre nuestra gente.” Enrique Sánchez, Presidente de Adecco España, convención anual de managers 2016

# 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.



Lo que nuestra gente valora

DIVERSIDAD  
COMUNICACIÓN  
RECONOCIMIENTO  
DESARROLLO  
CONCILIACIÓN  
PARTICIPACIÓN



# Principales cifras e hitos 2020

## Nuestro equipo

**2.249** ↑ +14,71%

En el año 2021 The Adecco Group ha contado con el talento de 2.249 profesionales.

## Clientes ↑ +11,2%

**10.072**

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

## Delegaciones

**274** ↓ -8,6%

delegaciones distribuidas por toda España, incluida Fundación Adecco, de las cuáles 35 son Smartcities

## Personas contratadas

**124k** ↑ +14,7%

Hemos ayudado a encontrar un empleo a 124.399 personas en 2021.

## Empleo juvenil

**35k** ↑ +16,4%

De los contratos generados, 35.144 han sido para jóvenes en 2021.

## Mayores 45 años

**19k** ↑ +19%

De los contratos generados 19.916 han sido para mayores de 45 años.

## Facturación ↑ +9,6%

**1.001M€**

Crecimiento de un 9,71% respecto al año 2020. Facturación correspondiente a The Adecco Group Iberia.

## Fomación ↑ +5,5%

**5,4M€**

Invertidos en más de 69.700 formaciones en 2021

## Becas ↑ +3,5%

**306**

Becas para personas con discapacidad en 2021.

## Exclusión social

**27K** ↑ +9,9%

27.227 Personas socialmente vulnerables orientadas por la Fundación, 16,8M€ invertidos y 7.267 empleos generados.

## Género

**711** ↑ +48,8%

Empleos para mujeres víctimas de la violencia de género y/o familias monoparentales en 2021.

## Discapacidad

**2.981** ↑ +2%

Empleos para personas con discapacidad en 2021.

## Medioambiente

**-47%** ↓ -47%

Reducción del uso de papel en un 47% en 2021 gracias a los sistemas de gestión ambiental.

## LGBTI+ TAGQ+

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

## Peakon NPS

**44** ↑

Encuesta interna de clima en 2021.

## Planes de Igualdad

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

## Voluntariado

**588** ↑ +25,5%

Personas de la plantilla de Adecco participaron en acciones de voluntariado corporativo y de acción social voluntaria promovidas por The Adecco Group en el 2021.

## Beneficiarios/as

**1.267** ↑ +5,8%

Personas se beneficiaron de las acciones de voluntariado corporativo y de acción social voluntaria promovidas por The Adecco Group en el 2021



# Matriz de materialidad

Nuestro estudio de materialidad está basado en la comunicación continúa 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, 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:

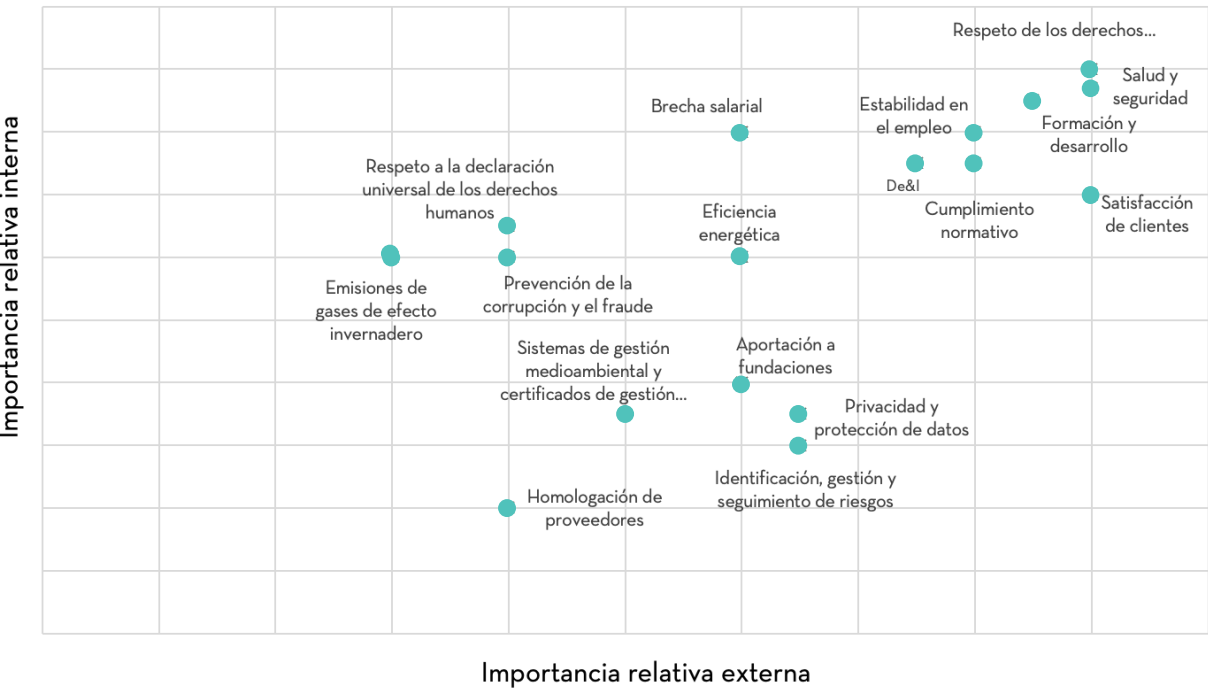
- Tendencias en RSC.
- Pacto mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Estándares de Reporting.
- Requerimientos de analistas e instituciones.
- Análisis normativo Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.

### 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.



## 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 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

### Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

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

### Revisión y análisis de normas guías y estándares

En esta fase se han tenido en cuenta:

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

### Valoración interna

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

### Relación con Grupos de Interés

A continuación, se describen los principales grupos de interés del Grupo Adecco y la forma en que la compañía interactúa con ellos:

| Grupos de interés  | 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, Quarterly Business Review, Periodical conferences call   |
| Proveedoras-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.   |

Con cada uno de ellos se trabaja para poder satisfacer sus necesidades, gestionar sus expectativas y avanzar hacia las mejores soluciones del mercado en materia de RRHH. Hablamos de transparencia, cumplimiento legal, cooperación, mejorar la situación laboral de 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.



# La contribución a los ODS del Grupo Adecco

El mundo del trabajo está cambiando y, para mantenernos al día, tenemos la responsabilidad de crear empleo sostenible y oportunidades de formación para todas las personas, con un nuevo enfoque en las habilidades y la empleabilidad. Ahí es donde entra el **ODS 4**, que exige una educación de calidad y un aprendizaje permanente para todas las personas. Es imposible no poner en valor la importancia de este objetivo y su impacto en el mundo del empleo.

¿Por qué? Es crucial hacer comunicación y divulgación de las habilidades y el conocimiento necesario para ayudar a las personas trabajadoras a navegar mejor las transformaciones que se avecinan: la transformación digital, la transición verde o el futuro laboral flexible. Brindar más oportunidades de capacitación para quienes buscan empleo, les ayudará a adaptarse mejor a un futuro cambiante. Ese es también uno de los objetivos de los ODS: el **ODS 8**, que se centra en el crecimiento económico, el pleno empleo, la eficiencia productiva y el trabajo decente para todas las personas.

Sin embargo, no se trata solo de habilidades. También es importante mejorar la movilidad del talento en el mercado laboral. La flexibilidad en el mercado laboral hará que el mundo del trabajo sea más equitativo y que se adapte a las necesidades de las personas, independientemente de sus circunstancias, su género (que se relaciona con el **ODS 5**, que apunta a la igualdad de género) u otras características que precisan de cierta protección social.

Es nuestra responsabilidad mejorar el acceso al mercado laboral. Debería ser del interés general buscar la mejor alineación posible entre los sistemas educativos y el mercado laboral. ¿Una forma en que podemos hacer eso? Mediante prácticas profesionales, modelos duales y otras metodologías formativas basadas en el trabajo. De esta manera, aumentan las oportunidades de mejora y desarrollo de competencias y habilidades imprescindibles para el empleo. Esto ayudará a reducir la desigualdad a largo plazo (otro objetivo de los ODS) y mejorará la vida y los medios de subsistencia de las personas trabajadoras.



# La contribución a los ODS del Grupo Adecco

## El desafío del bienestar

Cuando se trata del objetivo de la ONU de acabar con la pobreza, es importante señalar que el empleo formal es clave para combatir la pobreza y establecer niveles básicos de protección social. Tenemos la responsabilidad de luchar contra el empleo sumergido y la explotación laboral.

Muchas de las desigualdades que existen actualmente, se materializan particularmente en el ámbito laboral. Por ejemplo, a través de brechas salariales, barreras para el acceso al mercado laboral, contratación y promoción discriminatorias y el trato no digno de las personas en el trabajo. Los empleadores deben liderar el camino, y tienen la responsabilidad de tomar medidas ahora.

Reconocer las necesidades de los trabajadores y brindar espacios para el intercambio entre empresas y trabajadores, es una herramienta eficaz para garantizar que las relaciones laborales sean sostenibles. Las personas deben estar en el centro de toda estrategia dirigida a lograr un futuro laboral más sostenible.

La pandemia ha cambiado para siempre el mercado laboral y las formas de trabajo, así como la forma que tenemos para enfrentarnos a situaciones de crisis. Proporcionar un entorno de trabajo seguro es clave para el bienestar de nuestro equipo. Asimismo, es importante que cada persona sea capaz de adaptarse a situaciones de salud y seguridad cambiantes para asegurar la viabilidad de un proyecto empresarial.

Pasamos una parte importante de nuestra vida en el trabajo y las condiciones en las que trabajamos, tanto físicas como mentales, pueden tener un impacto negativo, o positivo, en nuestro bienestar.

Reconocido por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, las empresas tenemos un impacto en los derechos humanos cuando y dondequiera que operen y tenemos la responsabilidad de respetarlos y defenderlos.

Al fin y al cabo, el mundo del trabajo reúne a personas, empresas y gobiernos. Esta es una palanca clave para que tengamos un impacto en la agenda 2030, y es nuestra responsabilidad escuchar y aprender, y adaptarnos en consecuencia. El mundo del trabajo no es solo un foro, es una plataforma que cataliza las necesidades de la sociedad. Como tal, quienes formamos la fuerza laboral de un país estamos en una posición única para comprometernos con la consecución de los ODS.

## Cómo el empleo puede multiplicar el impacto

Tanto las empresas como las personas enfrentaremos desafíos cuando los modelos comerciales se tengan que adaptar a metodologías más circulares que van a transformar la economía global, lo cual es un imperativo para lograr los **ODS 12 y 13**. Se necesita poner el foco en aquellas habilidades que promueven la generación de empleo, asegurando que las empresas tienen las personas y el talento necesario para seguir operando.

De esta manera, la transformación no tendrá un impacto sobre la sostenibilidad empresarial ni sobre la empleabilidad de las personas. El mercado de trabajo y el talento de su fuerza laboral son los facilitadores clave para favorecer una transición sostenible y responsable con el medioambiente.

Para mitigar el impacto en aquellos que están en riesgo de perder sus medios de subsistencia debido al efecto directo del cambio climático (agricultores o trabajadores en comunidades costeras), o por el efecto indirecto causado por la necesidad de adaptación de las empresas (habilidades o profesiones que desaparecen), las distintas partes interesadas en la evolución del mercado laboral, debemos colaborar y actuar para crear nuevas oportunidades para aquellas personas afectadas. También debemos contribuir a que exista una mayor transparencia, información y conocimiento sobre los riesgos potenciales para la empleabilidad de las personas y la sostenibilidad del mercado laboral. Además, debemos proporcionar recursos o programas para favorecer el reciclaje y la mejora de las habilidades, el asesoramiento y la orientación laboral.

Garantizar relaciones laborales decentes en las diferentes actividades productivas es fundamental para alcanzar el **ODS 12**. Los derechos laborales son derechos humanos. Esto también se refleja y salvaguarda por los estándares internacionales y el entorno regulatorio. A través de una conducta empresarial responsable y mediante la participación de proveedores y clientes, las empresas pueden multiplicar el impacto positivo a través de su cadenas de valor.

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

Ya sea directa o indirectamente, el empleo y la empleabilidad juegan un papel crucial en la realización de cada ODS. Por ejemplo, el **ODS 14** apunta a la conservación y el uso sostenible de los recursos oceánicos y el **ODS 15** a la protección del ecosistema terrestre, ¿no tiene tanto que ver con el mercado laboral? Bueno, espera.

La sobrepesca, la deforestación y la degradación de la tierra son solo algunos de los desafíos clave que estos ODS pretenden abordar. A medida que las empresas hagan la transición hacia modelos comerciales más sostenibles que contribuyan a reducir la sobrepesca o la deforestación, entre otros retos, el mercado laboral, también experimentará un impacto en las habilidades requeridas. Además, la sostenibilidad medioambiental impacta directamente en toda la cadena de producción y de valor de la empresa, apoyando la creación de un mercado laboral más orientado hacia profesiones verdes y habilidades orientadas hacia la sostenibilidad.

En definitiva, 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.





# Objetivos de Desarrollo Sostenible



### Generación de empleo

124.399 empleos generados por el grupo Adecco (en 2020 fueron 105.990).

### Movilización por el empleo

Desde el inicio de la pandemia a través de este programa y hasta el 31 de diciembre de 2021 conseguimos movilizar 130.605 personas fueron contratadas en un sector diferente al que estuvieron anteriormente y para ello hemos contado con acuerdos con un total de 15 asociaciones diferentes. Este programa nació con la finalidad de ayudar durante la duración de la pandemia provocada por la Covid-19 y, por lo tanto, le pusimos fin en diciembre de 2021.

### Emergencia por el empleo

A través de este programa, surgido a raíz de las necesidades provocadas por la pandemia en 2020, la Fundación Adecco ha ayudado a un total de 1.452 familias desde su inicio en 2020 y durante el ejercicio 2021, gracias a los acuerdos alcanzados con 29 empresas y con una inversión total de más de 1,6 millones de euros. Se han realizado un total de 824 acciones formativas para un total de 474 beneficiarios únicos.

### Adecco La Palma

El Grupo Adecco contribuye con una donación económica y anuncia un plan de formación gratuito para los damnificados por la erupción del volcán Cumbre Vieja.

### Empleo y exclusión social.

Empleos generados por la Fundación Adecco para personas en riesgo de exclusión, gracias a empresas inclusivas - 7.267 (en 2020 fueron 5.502)

### Celebrar la diversidad

A través de la Fundación Adecco celebramos la diversidad en el Día Internacional de la Discapacidad y el Día Internacional de la mujer apoyando a personas con discapacidad y mujeres en situación de vulnerabilidad en la búsqueda de empleo. Durante esa semana se llevan a cabo talleres de empleo y acciones de sensibilización en empresas como la Ability Week, realizando charlas y debates en diferentes empresas.

### Win4Youth -

Sumamos horas de deporte que se convierten en proyectos para ayudar a la ONG Plan Internacional para ofrecer un futuro mejor a la juventud.

### #RedgeneraciónSolidarios.

Durante 2021, 588 colegas únicos participaron en un total de 28 acciones de voluntariado corporativo, tanto profesional como no profesional, 1 de ellos con personas con discapacidad. A través de estas acciones hemos ayudado a un total de 1.267 personas que se beneficiaron de nuestro voluntariado corporativo. En total en 2021 hemos colaborado con 11 asociaciones diferentes.



### Empleo interno

2.249 colegas han trabajado en el proyecto del Grupo Adecco mostrando un eNPS de 44 medido mediante la herramienta Peakon (eNPS de 35 en 2020)

### 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. En el año 2021 se inició este nuevo programa en el que contamos con 200 hackers.

### Generación empleo

El Grupo Adecco es un actor fundamental en la generación de oportunidades de empleo. En el año 2021 se crearon +124k empleos, de los cuales +35k fueron para talento juvenil y +19k para talento senior.

### Empleo para personas vulnerables

A través de nuestra Fundación hemos ayudado a generar 7.267 empleos para personas en situaciones de vulnerabilidad social y/o exclusión o pobreza.

### Movilización por el empleo:

Durante la pandemia, movilizamos el empleo hacia sectores esenciales generando 130.605 empleos hasta diciembre de 2021 con la colaboración de patronales y administraciones públicas.

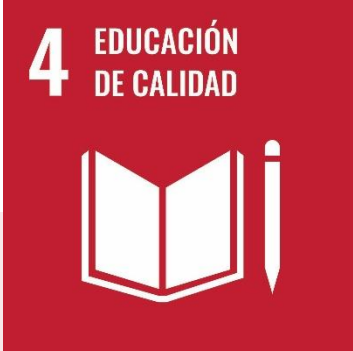
### Emergencia por el empleo:

Durante la pandemia, y hasta diciembre de 2021, el número de personas contratadas asciende a un total de 547.

- Adecco Institute

- Ethics & Compliance

- Seguridad de la información



### CEO for One Month:

En 2021 cerca de 10.000 jóvenes (en 2020 casi 7.000 jóvenes) fueron candidatos en España al programa CEO por un Mes, teniendo un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales con relación a este tema.

### Becas Fundación Adecco

306 becas para estudiantes con discapacidad (295 en 2020).

### Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados

con más de 8 millones de euros de inversión en casi 70.000 acciones formativas.

### Universidad y FP

34 convenios firmados con universidades y 3 con FP.

# Objetivos de Desarrollo Sostenible



## ODS 5: Igualdad de género

### Política de Igualdad y No Discriminación.

Nuestros colegas pueden consultar en la intranet los planes de igualdad y las diferentes medidas que tenemos en marcha.

### Igualdad de género y su gestión.

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

### Programa Adeconcilia:

Teletrabajo y flexibilidad horaria. El Grupo Adecco ha firmado el charter del teletrabajo con Fundación Másfamilia.

### #TalentoSinEtiquetas

### Mujeres en riesgo de exclusión

711 empleos generados a través de la Fundación Adecco para mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas.

### Semana de la Mujer:

95 empresas participantes junto a la Fundación Adecco en la campaña del día de la mujer de 2021.



## Adecco Bienestar

En 2021 renovamos el programa Adeccuítate y presentamos Adecco Bienestar: el nuevo programa de salud y bienestar que, con una estructura integral y un equipo multidisciplinar (Dpto. PRL y Dpto. Personas & Cultura), 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. Las empresas del Grupo Adecco incluidas en el certificado ISO 45001 son las siguientes: Adecco Outsourcing, S.A.U. | Adecco TT, S.A. | Inseradecco Servicios Especiales, S.A.U | Atlas Servicios Empresariales, S.A.U. | Preventium, Prevención de Riesgos Laborales, S.A.U.

### AdecConcilia

En 2021 la flexibilidad y el teletrabajo han sido fundamentales no solo para cuidar de nuestra plantilla interna y de sus familias, sino también para desarrollar nuevas formas de trabajo más innovadoras. El Grupo Adecco ha firmado el charter del teletrabajo con Fundación Másfamilia.

**Win4Youth.** Más de 38.000 horas de deporte para sumar kilómetros para ofrecer un futuro mejor a los jóvenes.

### Beneficios sociales.

Subvención en el seguro médico de salud



En 2021 fuimos el partner social de 2.188 empresas en España a través de la Fundación Adecco (1.560 empresas en 2020).

**La Fundación Adecco** generó en 2021 un total de 2.981 empleos para personas con discapacidad, 1.140 para personas mayores de 45 años, 711 empleos para personas víctimas de violencia de género y 2.435 empleos para otras personas en riesgo de exclusión social.

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

**Ayuda a jóvenes:** Coach Exit - Programa de voluntariado corporativo para jóvenes que necesitan orientación de cara a un futuro profesional mejor. Este programa lo llevamos a cabo en colaboración con Fundación Exit.

**#EmpleoParaTodos** Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través del ciclo de inclusión de la Fundación Adecco.

**Redgeneración Solidarios** - programa de voluntariado del Grupo Adecco.



Acción contra el cambio climático.

Política medioambiental.

Protocolo de compras responsables.

Trabajamos para reducir nuestras emisiones de CO2. A través de planes de eficiencia energética y cambio de la flota de coches combustible a híbridos y reducción del consumo de papel. En 2021 hemos conseguido reducir el consumo de papel en un 47% gracias a la acción de papel cero, cambio de parque de impresoras, impresión a doble cara, el teletrabajo y oficinas con puestos "hot desk".

El Grupo Adecco a nivel internacional se encuentra evaluado en el Índice de Sostenibilidad de Ecovadis, posicionado con medalla de oro como reconocimiento por nuestros logros en sostenibilidad en materia de ética, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Compras Sostenibles y Medio Ambiente y medalla de plata para Adecco TT.



Partner de Win4Youth: Plan International

Redgeneración Solidarios colabora con 11 entidades.

75 empresas formaron parte de la Alianza #CEOPorLaDiversidad en 2021

Adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas tanto como grupo a nivel España e internacional como la Fundación Adecco quien, además, es miembro del Comité Ejecutivo de Pacto Mundial

Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad a través de la Fundación Adecco



# Alianzas estratégicas

17 ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS



CLUB DE EXCELENCIA EN  
SOSTENIBILIDAD

## Club de excelencia en sostenibilidad

Desde el año 2004 formamos parte del Club de Excelencia en Sostenibilidad, impulsando la sostenibilidad para, desde el mundo empresarial, contribuir al progreso de la sociedad.

ASEMPLEO

## ASEMPLEO

Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal líder en nuestro país, se constituyó el 30 de enero de 2013 con el objeto fundamental de defender los intereses profesionales comunes del sector del empleo y promover el correcto desarrollo del mismo, velando por las buenas prácticas y el cumplimiento de la legalidad.



## Aedipe

Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal líder en nuestro país, se constituyó el 30 de enero de 2013 con el objeto fundamental de defender los intereses profesionales comunes del sector del empleo y promover el correcto desarrollo del mismo, velando por las buenas prácticas y el cumplimiento de la legalidad.

efr

## Empresa familiarmente responsable

En 2019 la Fundación Adecco ha vuelto a obtener la Certificación EFR, (Empresa Familiarmente Responsable) otorgada por la Fundación Masfamilia en reconocimiento a su respuesta en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

apd Asociación para el  
PROGRESO  
de la DIRECCIÓN

## APD

Colaboraciones sobre temáticas de actualidad empresarial.

seres  
fundación sociedad y empresa responsable

## Fundación SERES

Fundación SERES. Sociedad y Empresa Responsable promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos y todas. La integran 150 empresas entre las que se encuentra la Fundación Adecco.

CEO & LA  
DIVERSIDAD

## Alianza #CEOPorLaDiversidad

La Alianza #CEOPorLaDiversidad tiene como misión unir a las empresas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I) y acelerar el 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.



## Plan Internacional

A través de nuestro proyecto Win4Youth contribuimos a la ONG Plan Internacional para ayudar a jóvenes ofreciéndoles formación para garantizarles un mejor futuro.



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

## Pacto Mundial de Naciones Unidas

Al adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, alineamos nuestras estrategias organizativas y prácticas de trabajo para que coincidan con los principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y actividades anticorrupción. Somos socios de manera local a través del Grupo Adecco en España y de la Fundación Adecco, quien, además, desde 2020 forma parte del Comité Ejecutivo de Pacto Mundial.



## Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT y Fundación Adecco firmamos un acuerdo para promover el trabajo decente para jóvenes en Latinoamérica facilitando de forma proactiva su acceso al mercado laboral, así como un acuerdo con la Global Business & Disability Network.



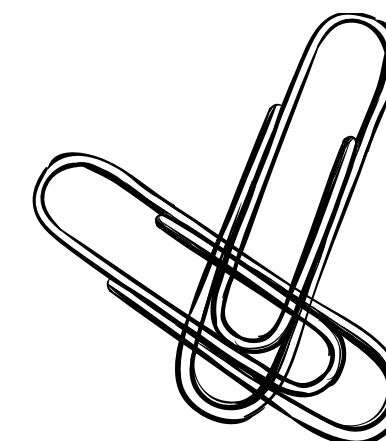
# Alianzas y colaboraciones estratégicas

17 ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS



ACICAE, CLUSTER DE AUTOMOCION DE EUSKADI  
ADECA ASO DE EMPRE DE CAMPOLLANO  
ADEG  
AEDIPE (ASOC.ESPAÑOLA.DIRECC.PERSONAL)  
APPORT  
ASC. FORO AUTOMOCION CASTILLA Y LEON  
ASEMPLEO  
ASOC DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA  
ASOCIACION PARA EL DESARROLLO DE LA LOGÍSTICA  
ASOCIACIÓN ARAGONESA PARA LA DEPENDENCIA  
ASOCIACION CLUB DE RECURSOS HUMANOS  
ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO  
ASOC DE EMPRESARIOS DE PARQUES Y POLIGONOS INDUSTRIALES DE LA RIBERA BAIXA  
ASOCIACION DE MUJERES PROF Y DIRECT ARAGÓN  
ASOCIACION DENTRO DE DIRECCION DE RRHH  
ASOCIACION DIRECTIVOS RRHH REGION MURCIA  
ASOCIACIÓN EMPRESARIOS HENARES  
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION Y DESARROLLO DE PERSONAS  
ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS  
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES  
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES  
ASOCIACION GENERAL DE EMPRESARIOS SORIANOS  
ASOCIACION INTERIM MANAGMENT  
ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS  
ASOCIACION PROVINCIAL DE ACTIVIDADES VAR  
ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL METAL  
ASSOCIACIO AEI INNOVI  
ASSOCIACIO CLUSTER DE LA INDUSTRIA  
ASSOCIACIO D.EMPRESSES DE SERVEIS DE TARRAGONA  
ASSOCOME  
CAEB EMPRESARIOS  
CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA  
CECOT  
CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS  
CEOE

CEOE - CEPYME  
CIRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA  
CLUB ASTURIANO DE CALIDAD  
CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD  
CLUB FINANCIERO GENOVA  
CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE  
CONFEDERACION EMPRESARIAL DE OURENSE  
CONFEDERACION EMPRESARIAL VALENCIANA  
CONFEDERACION VALLISOLETANA EMPRESARIOS  
EVAP ASOC DE EMPR Y PROFESIONALES DE VAL  
F.O.E.  
FAE CUOTA EMPRESARIAL  
FEDERACION EMPRESARIAL BADALONA  
FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA  
FOMENT DEL TREBALL NACIONAL  
FORO ESPAÑOL DE LABORISTAS (FORELAB)  
GRUPO DE INICIATIVAS REGIONALES DE AUTOM  
LAUREA Group BV  
NEW ECONOMY INTERNATIONAL FORUM, S.L.  
RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL NAC UNIDA  
RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUUNDIAL  
UNIO EMPRESARIAL DE L'ANOIA  
UNION COMERCIAL DE EMPRESARIOS  
VOLUNTARIADO Y ESTRATEGIA SL







**Making the future  
work for everyone**



# Permitiendo un futuro sostenible

Para nosotros, la sostenibilidad no es un esfuerzo aislado ni algo que esté separado del negocio, es -y debe ser- una parte integral de nuestra forma de hacer negocios. Sólo podemos tener éxito como organización si somos conscientes del impacto más amplio de nuestras actividades e incorporamos sistemáticamente consideraciones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en todo lo que hacemos, en toda nuestra cadena de valor.

En última instancia, esto ayudará a generar valor económico para nuestros accionistas y grupos de interés, y un impacto positivo para las economías globales y locales. Para mantenernos centrados, hemos traducido nuestro propósito en objetivos estratégicos que abordan las necesidades de sostenibilidad relacionadas con el empleo. Para nosotros como empresa orientada a las personas, nos centramos especialmente en todos los retos y oportunidades relacionados con el empleo sostenible. Reconocemos la necesidad de un enfoque más centrado en el ser humano para mitigar el cambio climático y adaptarnos mejor a este. En 2021 hemos elevado nuestro compromiso con la protección del clima a uno de estos cinco objetivos generales.



## 5 Prioridades de sostenibilidad estratégicas.

### Employer branding

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

### Empleabilidad e inclusión laboral

Necesitamos identificar talento potencial y aumentar la empleabilidad de todas las personas, para que nadie se quede atrás y para que la economía y la sociedad progresen. Nuestra visión es lograr que el mercado laboral cuente con las competencias más demandadas y condiciones justas favoreciendo la máxima competitividad empresarial.

### Ser un partner estratégico

No solo queremos ser una empresa proveedora, sino un partner de confianza a largo plazo que proporcione soluciones a sus necesidades ahora, y que tenga en cuenta las necesidades de talento para un futuro próximo. Queremos estar cerca de las necesidades de nuestros clientes para ser su partner elegido, firme en nuestro compromiso y con una conducta empresarial responsable, ayudando así a nuestras empresas clientes a cumplir sus propios objetivos relacionados con la sostenibilidad.

### Protección social

Los sistemas de protección social son vitales para ayudar a las personas trabajadoras, las empresas y al gobierno. Creemos que cada profesional debe contar con condiciones de trabajo decente. Esto es lo que impulsa nuestra defensa de un nuevo contrato social para el trabajo en el siglo XXI; uno que brinde seguridad laboral y reconozca las nuevas formas de trabajar. Queremos ampliar las oportunidades para todas las personas y hacer crecer la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

### Protección climática avanzada

El cambio climático es uno de los desafíos definitorios que enfrenta la sociedad actual y que cambia la forma actual en que se hacen y se deben hacer los negocios. Estamos comprometidos a desempeñar nuestro papel para ayudar a salvaguardar el planeta para las generaciones futuras. Apoyamos a las organizaciones para que se adapten a la transformación que requiere el paso a modelos de negocios más ecológicos, particularmente desde la perspectiva de la fuerza laboral, asegurando una transición centrada en el ser humano que no deje a nadie atrás. Esto se complementa con nuestro compromiso de minimizar nuestra propia huella ambiental.





# 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.

## Sostenibilidad

La sostenibilidad no es una megatendencia, sino una lente transversal a través de la cual consideramos el impacto de las cuatro megatendencias y nuestra reacción a ellas para garantizar la creación de valor compartido a largo plazo. En el centro de nuestra estrategia Future@Work nuestra ambición es mantener los más altos estándares de conducta empresarial sostenible y establecer una cultura que integre de forma coherente los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en toda nuestra organización.

### ECONOMÍA GIG Y DE PLATAFORMAS

Profesionales de todos los sectores empresariales y con todo tipo de habilidades están trabajando cada vez más en gigs, en lugar de los tradicionales trabajos a tiempo completo. Para algunos se trata de un estilo de vida que le proporciona una amplia gama de clientes, tareas y lugares de trabajo que aceleren sus carreras. 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.

**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.

Las empresas incrementan su participación cada vez más en la economía gig

### INCERTIDUMBRE GEOPOLÍTICA Y ECONÓMICA

Las influencias de la globalización, el nacionalismo, la apertura económica y los derechos sociales pueden tener un profundo impacto en el entorno en el que the Adecco Group y nuestras empresas clientes operan. La incertidumbre 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, y las soluciones de talento flexible se están convirtiendo en una importante fuente de ventaja competitiva.

**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. Con Adecco, ofrecemos soluciones temporales y tipos de contrato flexibles. En Talent Solutions, combinamos la colocación profesional, la transición de carrera y las capacidades de up y reskilling para satisfacer las demandas cambiantes. Con Modis, ofrecemos un modelo basado en proyectos para apoyar a las llamadas Industrias Inteligentes con soluciones tecnológicas y de ingeniería digital.



La incertidumbre de la política económica mundial se multiplicó por tres en el período comprendido entre 2014-2020

### HUMAN-CENTRICITY

Con el aumento del desempleo debido a la pandemia de Covid-19 hay una necesidad cada vez mayor de mejorar y recalificar a las personas trabajadoras para hacer frente a la actual escasez de competencias, crear una mano de obra verdaderamente inclusiva y garantizar que nadie se quede atrás. Más de mil millones de puestos de trabajo, es decir, un tercio de los empleos en todo el mundo serán sustituidos por la tecnología en los próximos diez años, según una estimación de la OCDE. Es importante garantizar que las personas trabajadoras de los sectores en declive se reciclen para satisfacer la creciente demanda de talento. Esto significa adoptar un enfoque más personalizado de la capacitación y el desarrollo del talento. Por ejemplo, los milenials y la generación Z tienen muy diferentes expectativas de trabajo y carrera profesional respecto a las de las generaciones anteriores, y ponen más énfasis en la variedad, la flexibilidad y el propósito social. Es más probable que aborden su carrera como un conjunto de proyectos, en lugar de una serie lineal de trabajos a largo plazo. Profesionales de más edad tienen mucho que ofrecer, pero pueden preferir horarios más reducidos o condiciones de trabajo más flexibles. Por tanto, es ofrecer más opciones, orientación y autodeterminación en la elección y organización de la carrera profesional. Las nuevas formas de trabajo deben aprovechar todas las capacidades y encontrar formas de hacer aflorar el 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.



### DIGITALIZACIÓN

La crisis de Covid-19 ha acelerado la importancia de la transformación digital para la continuidad del negocio. Las empresas ven la necesidad tanto de invertir en infraestructuras como la adopción de una mentalidad verdaderamente digital. No se trata sólo de tareas repetitivas que realizan cada vez más las máquinas. Especialmente en el sector de los servicios de RRHH tenemos que centrarnos en las actividades de mayor valor añadido. Mirando al futuro, vemos la combinación de automatización y soluciones flexibles de RRHH como el próximo motor clave de la productividad para nuestras empresas clientes. A medida que las soluciones de RRHH se digitalizan, surgen nuevos canales de distribución y modelos de negocio basados en datos. Las organizaciones esperan cada vez más soluciones tecnológicas integradas y sin fisuras. Nuestra capacidad para anticipar lo que las empresas clientes quieren y cómo necesitan ser atendidas 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.



# Retos del mercado laboral en la era de la pospandemia

Después de enfrentarnos a unos de los años más complejos del tiempo moderno, en el año 2021, vivimos unos primeros meses de gran incertidumbre y en los que experimentamos contracción en las ofertas de empleo. Después vivimos un periodo de ERTE, ERE y destrucción de puestos de trabajo. Finalmente el mercado laboral español se rearmó con multitud de empresas que se han esforzado en analizar sus necesidades para mantenerse activas y competitivas.

En este contexto, el Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presentó en 2021 el primer informe sobre la Función de los Recursos Humanos y los Retos en la Gestión del Talento, con el que pretende ayudar a la reflexión sobre aquellos desafíos que, en materia de personas, afectan tanto a las organizaciones como a la propia función de cara al 2022, como previsible “puente” hacia la definitiva recuperación económica y en el empleo. Para ello, se encuestaron a más de 15.000 empresas representativas del tejido empresarial español.

En palabras de **Javier Blasco**, director del Adecco Group Institute: “Seguimos teniendo enormes brechas en nuestro mercado de trabajo que tienen que ver con el desajuste entre oferta y demanda de talento, la insuficiencia de los canales y esquemas tradicionales de formación y recualificación, el escaso margen de flexibilidad y opciones de adaptación que nos brinda nuestra normativa, y unas cifras que sonrojan en cuanto a desempleo, sobre todo el juvenil y de larga duración, así como a los niveles de temporalidad, por poner unos pocos ejemplos”.

“No parece desorientado afirmar que muchas de las organizaciones de cara al próximo año tienen que ver con la creciente necesidad de agilidad y flexibilidad para adaptarse a entornos cada vez más cambiantes (entornos VUCA, BANI...), la acelerada transformación digital, o los continuos cambios regulatorios. Y en este entorno, su traslación a las estrategias de recursos humanos parece tener que ver con la formación continua como necesidad estratégica (y), la demanda creciente para ser flexibles en una economía fluida, o el reto de la productividad de la mano de la citada transformación digital”, destaca Blasco.

*Por su parte, el director general de Adecco España, Iker Barricat, en una entrevista con Business Insider España defiende que “Los problemas del mercado laboral español no son problemas coyunturales derivados de la pandemia, son problemas estructurales y hay que hacer las reformas que sean necesarias para garantizar que lo superamos”*



## Retos para 2022

### The new normal

Ajustarse a un equilibrio de trabajo remoto y en la oficina es el nuevo estándar que avanza. Debido a esto, los contratos tradicionales de 9 a 5 podrían desecharse en favor de acuerdos basados en la producción. A medida que más trabajadores se quedan en casa, quienes lideran las empresas también deben desarrollar nuevas habilidades, especialmente relacionadas con la inteligencia emocional (IE) y la empatía, para abordar el aislamiento y la salud mental equipo. La rápida digitalización ha obligado a muchas personas a volver a formarse, o incluso a cambiar de trabajo, en busca de aumentar sus competencias digitales.

### Un futuro brillante en tiempos inciertos

Las ansiedades causadas por el impredecible y desafiante estado actual de las cosas no tienen por qué restar valor al progreso que se está logrando. Nos estamos adaptando de manera positiva, y este momento de lucha es solo un paso en una tendencia ascendente.

Hay una gran oportunidad para invertir en formación profesional en campos esenciales. Además de esto, adoptar el aprendizaje permanente será fundamental para un trabajo futuro sostenible. Los empleadores deben brindar a sus empleados la oportunidad de desarrollar habilidades. Y, a medida que la automatización continúa cambiando el mercado laboral, los empleadores no deberían usarla como un reemplazo del trabajo humano, sino como una herramienta integrada para mejorar las condiciones de trabajo.

### Up-Skill y Re-Skill

Antes de la pandemia, la digitalización ya había remodelado continuamente el mundo del trabajo. Ahora, la crisis del coronavirus ha cambiado rápida y fundamentalmente todas las industrias. La respuesta y aceptación de las nuevas tecnologías en el mercado laboral fue rápida y continuar adoptando el aprendizaje digital y el trabajo digital será vital para el futuro.

Los desafíos que enfrentan los trabajadores están cambiando y se requiere una rápida adaptabilidad para garantizar un crecimiento sostenible en todas las industrias. Las iniciativas generalizadas de aprendizaje electrónico y el acceso a capacitación de alta calidad nunca han sido tan fáciles de implementar para el gobierno y las empresas privadas. Llegar a nuevas poblaciones, especialmente en el mundo en desarrollo, para conectarse con los recursos para mejorar y volver a capacitar es fundamental para el crecimiento continuo y sostenible en el mercado laboral.

### Adversidad sin precedentes

El futuro, aunque brillante, debe lograrse superando primero la adversidad que enfrentamos hoy. El presente es ciertamente sombrío. Desde el final de la Segunda Guerra Mundial no ha habido una tasa de crecimiento económico negativa. Y dado que la pandemia aún no ha terminado, es posible que aún haya más dificultades económicas en el horizonte.

La intervención del gobierno para apoyar el mercado laboral sin duda ha ayudado. Pero, para garantizar un futuro sostenible, tenemos que pasar de este soporte vital inmediato a algo que sea más prometedor para la viabilidad a largo plazo. La protección del trabajador, más que del propio puesto de trabajo, y la apuesta por la recualificación son necesidades absolutas para determinados sectores. Si adoptamos un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, los trabajadores estarán preparados para los cambios en el mercado laboral, ayudando a superar esta adversidad sin precedentes que estamos viviendo.

### Los desafíos para la juventud de hoy

La pandemia de COVID-19 ha afectado desproporcionadamente a la juventud actual. De hecho, 1 de cada 6 jóvenes que estaban empleados antes de la pandemia han dejado de trabajar por completo. Los efectos económicos actuales no solo son devastadores, esta población joven pronto tendrá la tarea de reingresar a una fuerza laboral que será drásticamente diferente a la que tenía antes de la pandemia.

Para un futuro próspero, no podemos tomar los desafíos de hoy a la ligera. Los jóvenes son nativos digitales, ágiles y emprendedores: son un componente clave en el diseño del futuro del trabajo en el que se diferenciarán. Para lograr un futuro sostenible del trabajo y volver a la normalidad tras la pandemia, se debe incluir a los jóvenes de hoy como tomadores de decisiones en la configuración del futuro del trabajo.

Un mercado laboral digitalizado, una pandemia inesperada y sin precedentes, así como una fuerza laboral cambiante y diversificada, ofrecen desafíos difíciles y únicos.



# 12 meses de empleo y retos del 2022

Al finalizar 2021 The Adecco Group Intitute analizó los hitos más señalados y los artículos e informes más destacados del año

A continuación hacemos balance del empleo en España durante el 2021

## **Enero – IV Acuerdo Social en defensa del Empleo**

El comienzo del año conocimos una importante sentencia que modificaba el criterio de poder vincular los contratos de obra a la contrata mercantil en los procesos de subcontratación. Pero la novedad de este comienzo de año estuvo en el IV Acuerdo Social en defensa del Empleo y el Real Decreto-Ley 2/2021 cuyo análisis ofrecimos. Asimismo, se cumplió en este mes el plazo para que las empresas adaptaran sus acuerdos de teletrabajo a la nueva ley, que contemplaba un plazo de tres meses para tal fin. Y venció el plazo para que las empresas con más de 151 trabajadores elaboraran el diagnóstico y negociaran el contenido del Plan de Igualdad.

## **2. Febrero – La importancia del Talento Senior**

Febrero nos trajo el 25º aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hito histórico en la modernización de nuestras condiciones de trabajo, y en la convergencia con los estándares de seguridad y salud de la Unión Europea y sus Directivas. Pero también conocimos el primer Libro Blanco sobre la gestión del talento senior en España de la Fundación Adecco.

## **3. Marzo – La necesaria consolidación de la irrupción de la Igualdad efectiva de género**

El Día Internacional de la Mujer 2021 vino acompañado de la propuesta de Directiva para el reforzamiento del principio de igualdad de trato: igual retribución a trabajo de igual valor entre géneros. Pero también conocimos los datos del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, donde analizamos la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia.

## **4. Abril – Apuesta por la formación para el empleo frente a la crisis**

Este mes conocimos el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Gobierno de España, y el informe sobre cómo acceder a las ofertas del mercado oculto del trabajo durante la pandemia. Pero sin duda, en tiempos de ansiada recuperación económica y necesidad de resiliencia, vimos la publicación del primer Informe sobre flexibilidad y competitividad empresarial.

## **5. Mayo – Anuario del Mercado de Trabajo**

La sucesión de normas laborales y el proceso de diálogo social que arrancó antes de la pandemia dio como uno de sus primeros frutos la nueva, y ansiada, regulación de los trabajadores de plataformas (riders), el V Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE). Conocimos asimismo una de las “luces” más esperadas en el mundo del empleo: la guía sobre protección de datos y relaciones laborales de la Agencia de Protección de Datos. Pero si buscamos una visual de todo lo que afectó al mundo de los Recursos Humanos y el Empleo en 2021, parada obligatoria es la segunda edición del Anuario del Mercado de Trabajo

## **6. Junio – Segundo Observatorio de Igualdad**

LA llegada del verano nos reencontró con una mirada retrospectiva sobre la igualdad en nuestro país, y el informe donde se analizan muchas de sus manifestaciones y áreas de mejora. También pudimos conocer de primera mano la Guía Salarial por sectores y el nuevo Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

## **7. Julio – 10 años del Informe sobre empresa saludable y gestión del absentismo.**

Sin duda que diez años acompañando a las empresas en la gestión de la salud laboral y las ausencias es algo que debe celebrarse. Este informe ha venido tratando esta

fenomenología desde múltiples ópticas. La pandemia también ha traído cambios en el mercado de trabajo y la selección de personas. El Informe Infoempleo Adecco ha desarrollado el mayor estudio de nuestro país sobre titulaciones con más salidas profesionales.

## **8. Agosto – La mayor encuesta global sobre el impacto de la pandemia y las personas trabajadoras.**

La pandemia de la COVID-19 ha cambiado el mundo para siempre y, como resultado, ha surgido un nuevo paradigma económico y laboral. ¿Qué información sabemos sobre las actitudes, comportamientos y perspectivas de los trabajadores sobre el futuro del trabajo? También conocimos el informe mundial sobre la situación del sector de empresas de empleo: WEC Social Impact Report 2021.

## **9. Septiembre – Oportunidades y satisfacción en el empleo**

La vuelta del verano y el reencuentro con el trabajo nos presentó el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, donde se analizaron salarios y percepciones sobre la seguridad en el empleo, así como sistemas de conciliación, y conocimos igualmente el Diccionario de Competencias para Líderes, de Badenoch & Clark.

## **10. Octubre – El bienestar emocional si que ha venido para quedarse...**

En tiempos de confinamientos, post pandemia y elevadas expectativas, y también incertidumbres, de las personas en materia de salud mental, sin duda que el acontecimiento del mes fue la presentación del I Observatorio Adecco sobre Bienestar emocional y factores psicosociales.

## **11. Noviembre – Calentando motores hacia el cambio: va de propósito vital y de marco normativo**

La proximidad del fin del plazo para cumplir con la Union Europea en materia de reforma del mercado de trabajo ha supuesto una oportunidad para poner en valor la aportación de las empresas de trabajo temporal, y fue en este mes cuando conocimos la primera propuesta consolidada de la Mesa Modernización, dentro del marco de diálogo social. Acabamos el mes teniendo constancia de cómo el burnout está afectando a las personas en los lugares de trabajo

## **12. Diciembre – Y la última campanada fue... La Reforma Laboral**

El nuevo Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se ha publicado casi en el umbral de las uvas y los brindis... El objetivo de la norma es el de cumplir con los compromisos con la Unión Europea, y recogidos en el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de reducción de las elevadas tasas de temporalidad y desempleo en nuestro país.



# La reforma laboral

El 28 de diciembre de 2021 se publicaba en el BOE el nuevo Real Decreto-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Es decir, la nueva reforma laboral.

El objetivo de la norma es cumplir con los compromisos con la Unión Europea, y recogidos en el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de reducción de las elevadas tasas de temporalidad y desempleo en nuestro país.

Esta reforma laboral entró en vigor el 31 de diciembre de 2021, excepto algunas materias (contrato formativo, resto de contratos temporales, contrato fijo-discontinuo, medidas de protección del Mecanismo RED, contratos formativos en alternancia, que entran en vigor en el plazo de tres meses).

Este Real Decreto-ley viene desglosado en los siguientes puntos:

- Modelo de contratación laboral
- Subcontratación de obras y servicios
- Convenios colectivos: vuelta a la ultraactividad
- Mecanismos de flexibilidad interna: suspensión del contrato o reducción de jornada
- Ámbito sancionador
- Extinción contractual
- Cotización adicional en los contratos de carácter temporal
- Situación legal de desempleo
- Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral
- Estatuto del Becario
- Evaluación de la evolución de la temporalidad
- Posibilidad de formación y recualificación de trabajadores incursos en expedientes de reducción o suspensión
- Otras medidas



Asistimos a una importante reforma laboral, que, si bien es cierto que no responde a la prometida “contrarreforma”, sí que aborda de forma acertada la necesidad de mejorar nuestras elevadas tasas de temporalidad, así como la necesidad empresarial de adaptación a venideras incertidumbres derivadas de los ciclos económicos y un entorno cada vez más cambiante e incierto.

En efecto, es cierto que la tan denostada reforma laboral de 2012 no afectó a nuestro modelo de contratación, también que muchas de sus novedades siguen vigentes (mecanismos de flexibilidad interna, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidades geográfica o funcional, inaplicación de convenios, despidos individual y colectivo...) e incluso que alguna de ellas (medidas de suspensión y reducción de jornada) ha salido reforzada tanto en tiempos de Covid, como en esta reforma, complementándola con un interesante mecanismo RED que a buen seguro reforzará la voluntad de que las extinciones sean siempre la última decisión, al tiempo de dar a las empresas mecanismos de protección y resiliencia.

Seguro que tendrán que pasar aún meses, incluso años, para que conozcamos el Impacto real de esta reforma laboral en mejores cifras de empleo estable, tanto en cantidad como en calidad, y sobre todo, de qué forma afecta a la competitividad y flexibilidad de las empresas, de cara a lo atractivo que sea nuestro mercado de trabajo ante inversores y de cara a la necesaria atracción y potenciación del talento, auténtico vector de éxito a futuro.

La norma es compleja y aborda muchos ámbitos. También satisface muchas demandas de la parte social, en particular la vuelta a la ultraactividad y la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales en materia de retribución, así como la necesaria aplicación -también a efectos retributivos- del

convenio de la actividad que desarrolla la contratista, con el fin de evitar el dumping salarial entre empresas competidoras.

Se trata de una norma que amplía derechos de las personas trabajadoras en muchos ámbitos, y esperamos que ello no “pase factura” desde la óptica de creación y mantenimiento del empleo.

Pero sin duda, una de las claves de éxito de esta reforma laboral es que es fruto del necesario diálogo social y el acuerdo. Algunos lo verán como mal menor, otros pensarán que el diálogo no puede ser un fin en sí mismo, pero si esto sirve para consolidar la cultura de que las reformas tienen que consensuarse para que sean sostenibles, y al mismo tiempo se proyecta en una negociación colectiva dinámica y fructífera en todos los ámbitos, bienvenida sea, porque va a ser muy necesario para afrontar los retos del futuro del trabajo.

Esta reforma laboral refuerza la causalidad de la contratación temporal, apuesta por la gestión profesional de la misma, y esperamos que dé seguridad jurídica. El papel de las empresas de trabajo temporal cobra especial protagonismo, y se le confía a este sector una mayor participación en la intermediación, con el fin de potenciar las políticas activas de empleo y mejorar el acompañamiento de candidatos y personas trabajadoras en su apuesta por el empleo de la calidad y por la necesaria formación continua.

Coincidimos en que se trata de una reforma laboral moderada y prudente, realista y oportuna, y esperamos que en el trámite parlamentario se perfecciones aquellos aspectos técnicos mejorables, sin quitar seguridad jurídica ni las herramientas de flexibilidad y competitividad que necesitan las empresas para crear empleo y consolidar un mejor marco de derechos y garantías para las personas trabajadoras.



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

## Exclusión social

**8,5M**

El 18,4% de las personas en España se encuentra en situación de exclusión social según el Informe FOESSA 2019.

## Ofertas laborales

**40,6%**

Había un 39,4% de organizaciones que se plantea realizar nuevas contrataciones durante 2021.

## Tasa de NINIs

**20%**

Tasa de jóvenes en España que NI estudian NI trabajan. Fuente: OCDE

## Baja Intensidad de empleo

**3,5M**

Población con baja intensidad de trabajo por hogar (BITH) El indicador comprende a las personas de 0 a 59 años Fuente: AROPE.2021

## Desempleo

**3,1M**

En el cuarto trimestre de 2021 en España se registra una tasa de desempleo de 13,3%. Fuente: EPA 4º Trimestre 2021

## Paro juvenil

**31%**

El 31% de la juventud se encuentra en paro en 2021. Fuente: EPA 4º Trimestre 2021

## Hogares con todos los miembros en paro

**1M**

Hogares que tienen a todos sus miembros en paro. Fuente: EPA 4º Trimestre 2021.

## Mujeres en paro

**1,6M**

Tasa de paro 15% EPA 4T2021

## Hombres en paro

**1,4M**

Tasa de paro 12% EPA 4T2021

## Personas en Paro de larga duración

**1,5M**

Personas que llevan más de un año sin encontrar empleo. Fuente: EPA 4º Trimestre 2021.

## Personas trabajadoras con ingresos bajos

**2,6M**

2,6 millones de personas trabajadoras tienen salarios que no cubren sus necesidades básicas. (13,8%). Fuente: Encuesta Europea de Ingresos y condiciones de vida

## Empleo no encajado

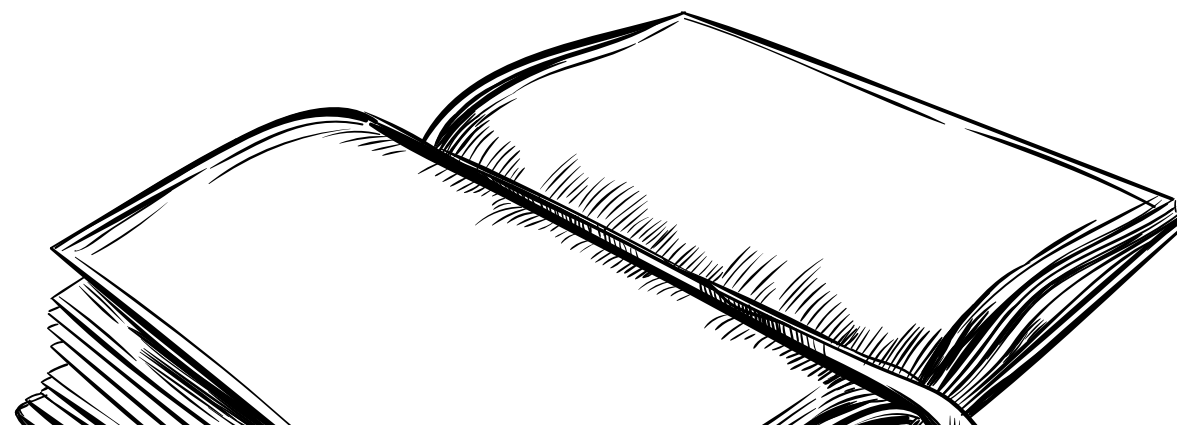
**37%**

De licenciado/as tienen un trabajo menos cualificado del que les corresponde. Fuente: Informe CYD

## Abandono escolar temprano

**13,3%**

El abandono escolar temprano baja al 13,3%, el mínimo histórico Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)



# Nuestro proyecto en España

En respuesta a la situación sanitaria y económica provocada por la Covid-19, a las mega tendencias y a los retos del mercado laboral en España y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la visión de sostenibilidad de The Adecco Group en España se estructura en torno a 3 ejes de actuación que dan respuesta al propósito corporativo de crear un futuro para todas las personas a través de empleo de calidad, sostenible e inclusivo.

**EL FUTURO DEL EMPLEO** Favorecer que todas las personas accedan al empleo en igualdad de condiciones, reduciendo las desigualdades y las barreras sociales existentes, aportando formación, orientación laboral y poniendo en contacto a las personas trabajadoras con empleos de calidad. Queremos promover la diversidad, el pleno empleo y el trabajo decente. Para ello, queremos contribuir a crear un modelo de gestión responsable de los recursos humanos.

**COMPETITIVIDAD DEL TALENTO** La escasez de talento es el resultado del rápido progreso tecnológico y el envejecimiento de la fuerza laboral en España. En el Grupo Adecco contribuimos con la competitividad del talento mediante programas de formación dirigidos a jóvenes, a personas en situación de vulnerabilidad, desarrollamos programas de reskilling para el talento senior, orientamos hacia profesiones con alta demanda y conectamos a empresas y personas trabajadoras.

**SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA ACTIVIDAD** Aplicamos criterios de sostenibilidad en nuestras operaciones y en la toma de decisiones estratégicas, contribuyendo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reduciendo y compensando el impacto derivado de nuestra actividad y contribuyendo de manera activa con aquellos retos sociales y medioambientales más relevantes para las comunidades en las que llevamos a cabo nuestra actividad.

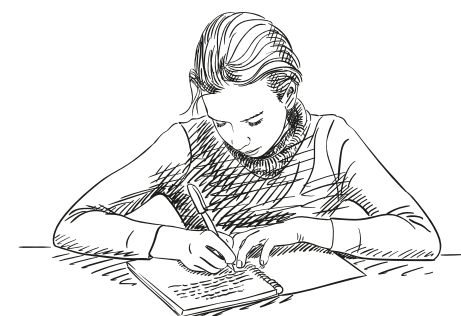
Creemos firmemente que esta visión no sólo impacta en el desarrollo sostenible de nuestro país, sino que también contribuye a la excelencia en la gestión empresarial y la competitividad de The Adecco Group en España. Por ello, compartimos estos retos con todos nuestros grupos de interés para incrementar el impacto de nuestra estrategia de RSC.

## Making the future work for everyone



### FUTURO DEL EMPLEO

EMPLEABILIDAD  
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN  
MERCADO LABORAL Y DDHH  
INNOVACIÓN EN RRHH



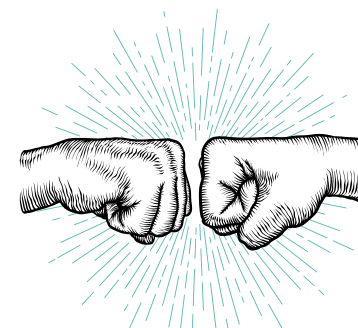
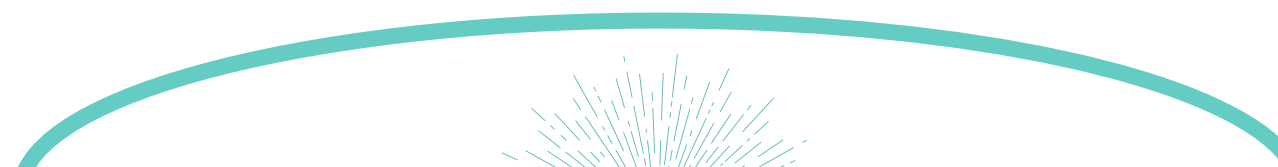
### COMPETITIVIDAD DEL TALENTO

EMPLEO JUVENIL  
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN  
COMPETITIVIDAD DEL TALENTO



### SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA ACTIVIDAD

COMPROMISO SOCIAL  
BIENESTAR EN ADECCO  
RESULTADOS FINANCIEROS  
CUIDADO DEL PLANETA



### ALIANZAS Y COLABORACIÓN



# 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 **124.399 empleos** 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 7.267 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 la personas

Empleos generados  
**+124k**

Empleos generados durante el año 2021

Contratos realizados  
**+656k**

656.695 contratos realizados en 2021

Inversión en formación  
**5,4M€**

En 2021 invertimos +5,4M€ en formación para mejorar la empleabilidad

Empleos para personas vulnerables  
**7.267**

Empleos generados por la Fundación Adecco.

Empleo juvenil  
**+35k**

35.144 Empleos generados para menores de 25 años.

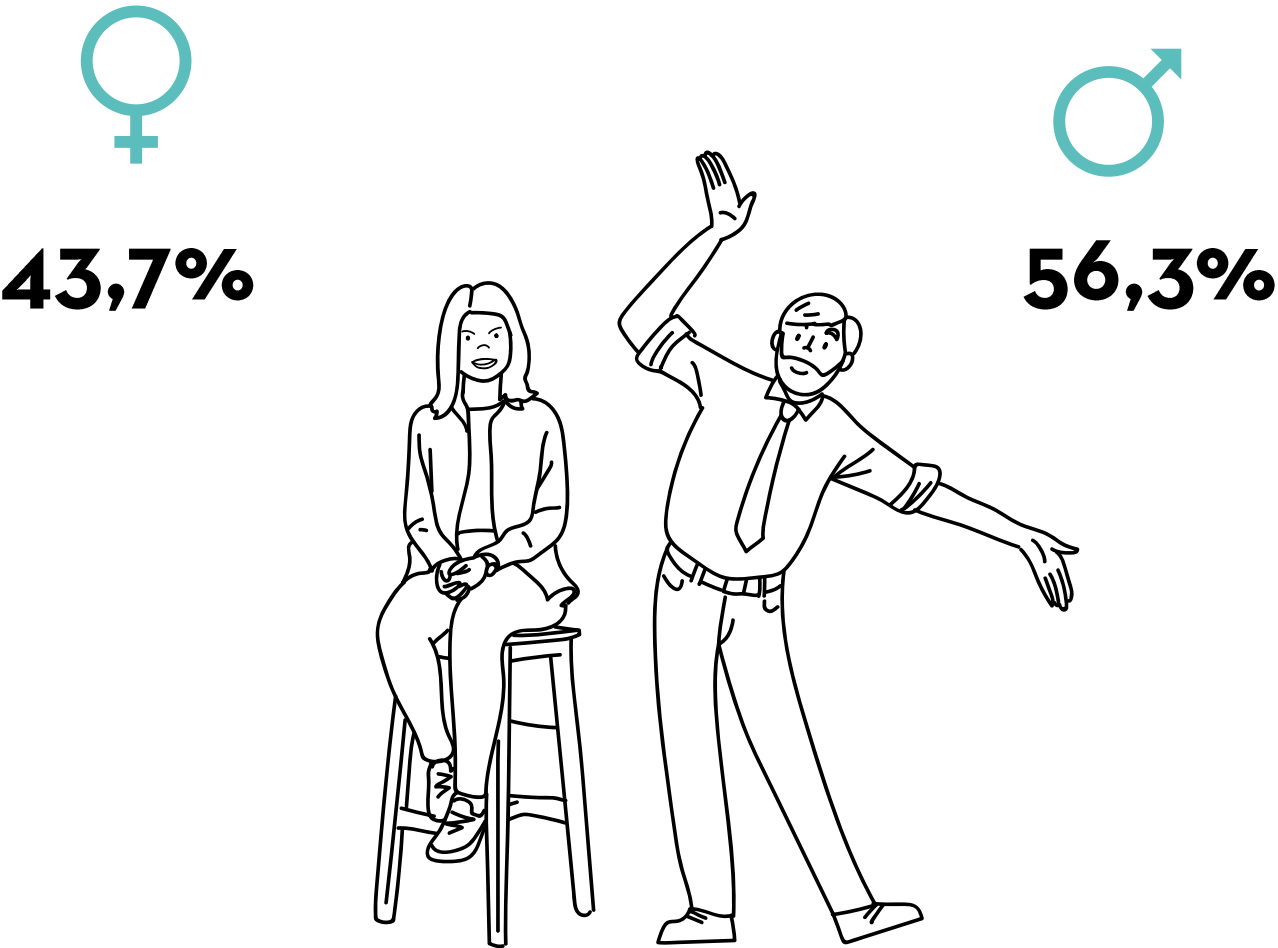
Talento Senior  
**+19k**  
19.916 Empleos generados para profesionales mayores de 45 años

**124.399**

Empleos generados en 2021

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

| EDAD       | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| < 25 años  | 30.910  | 37.168  | 37.945  | 29.380  | 35.144  |
| 26-35 años | 41.943  | 43.051  | 41.945  | 36.069  | 41.106  |
| 36-45 años | 30.303  | 31.254  | 30.252  | 24.415  | 28.233  |
| 46-54 años | 13.559  | 15.049  | 15.064  | 12.531  | 15.121  |
| > 55 años  | 3.505   | 4.393   | 4.576   | 3.598   | 4.795   |
| Total      | 120.219 | 130.912 | 129.778 | 105.990 | 124.399 |



## GENERACIÓN DE EMPLEO

Como proveedor de soluciones de recursos humanos, generamos oportunidades de empleo y, por lo tanto, contribuimos al crecimiento económico. La eficiencia del mercado laboral aumenta a través de nuestro profundo conocimiento de las necesidades de las empresas y las aspiraciones laborales o educativas de las personas para proporcionar la combinación necesaria entre la oferta y la demanda.

Aumentamos la participación en el mercado laboral mejorando la empleabilidad de los trabajadores, creando nuevas soluciones de trabajo y fomentando la movilidad geográfica y ocupacional. Como resultado, nuestra industria proporciona a la economía la flexibilidad necesaria para una mayor competitividad y un crecimiento económico sostenido.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El mundo del trabajo está evolucionando rápidamente. La tecnología y la transformación digital están alterando la forma en que las fuerzas laborales se han organizado tradicionalmente. Esto está teniendo un impacto sobre las necesidades y demandas de los trabajadores en todas partes. En The Adecco Group,

la capacidad de adaptación y flexibilidad exigidas por los trabajadores y las empresas van de la mano de los derechos de los trabajadores. Creemos que estamos en una encrucijada histórica donde algunas formas y normas de trabajo ya no existirán de la misma manera o, si lo hacen, existirán junto con nuevas formas y normas. Tal como están las cosas, vivimos en tiempos de transformación en los que creemos que debemos comenzar a dar forma y gestionar nuevas formas de trabajar en beneficio de todos.

Nuestra gran apuesta en este sentido y en el diálogo con todos los actores fundamentales implicados en la transformación del mercado laboral es la defensa de los derechos laborales, y nuestro compromiso con la mejora de la vida de nuestros/as empleados/as, candidatos/as y trabajadores/as asociados/as.

## SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Para el Grupo Adecco España velar por la Salud y la Seguridad laboral de todos los trabajadores en todos sus ámbitos de actividad es una responsabilidad prioritaria. Por este motivo, el Grupo Adecco constituyó un Servicio de Prevención mancomunado asumiendo las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología, concertando con un Servicio de Prevención Ajeno la Vigilancia de la Salud.

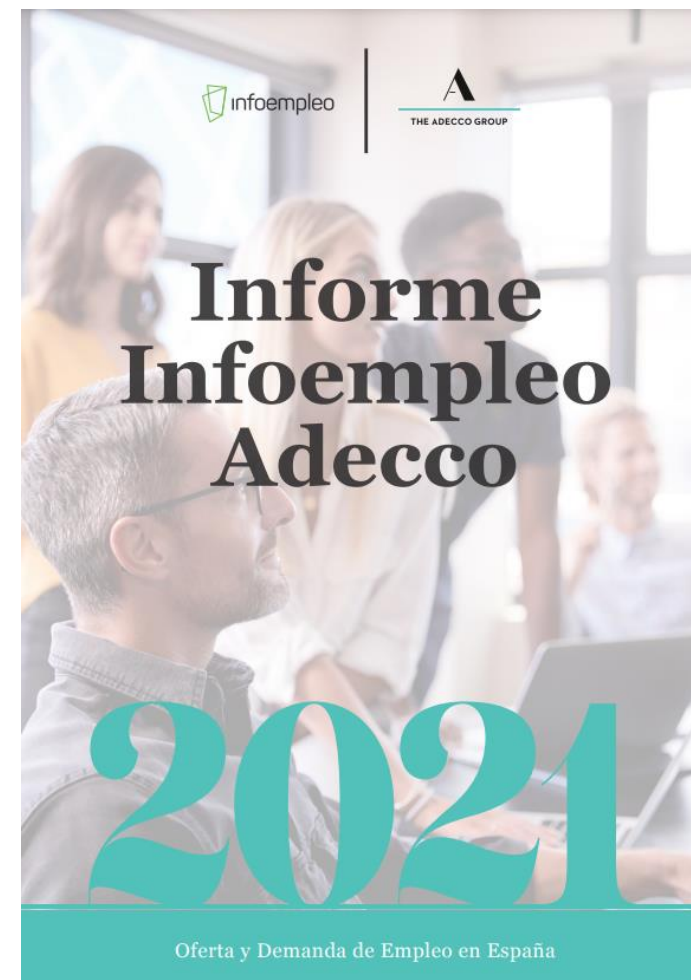
La Dirección del Grupo considera la Seguridad y Salud como una de las señas de identidad de la compañía, instando a todos los trabajadores/as de la empresa a integrar la visión preventiva dentro del conjunto de actividades desarrolladas en las diferentes líneas de negocio del Grupo, y en todo el ciclo de vida de los procesos asociados.

Con el objetivo de proteger y mantener la salud de la plantilla, e impulsar el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, el Grupo Adecco España cuenta con un equipo de especialistas compuesto por 16 Técnicos superiores de Prevención.

En el caso del personal puesto a disposición, es el cliente quien proporciona la evaluación de riesgos del puesto, siendo responsable de las medidas de seguridad y condiciones de salud de los trabajadores. En este caso, el Grupo Adecco España, actúa como responsable de la formación a los trabajadores de acuerdo a la información recibida por parte del cliente. En el caso del personal en servicio y estructura, el Grupo Adecco España es el responsable de velar por la salud y seguridad, cumpliendo lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Existe una política en materia de Prevención de Riesgos Laborales y un Plan de Prevención dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo principal es integrar de manera efectiva la Prevención en la gestión de la empresa, asumiendo un modelo de gestión que se inspira en el concepto de Seguridad Integrada.

Anualmente dentro del plan de formación se planifica la formación en materia de Prevención, orientada principalmente a nuevas incorporaciones, formación específica para los riesgos del puesto de trabajo y planes de emergencia.



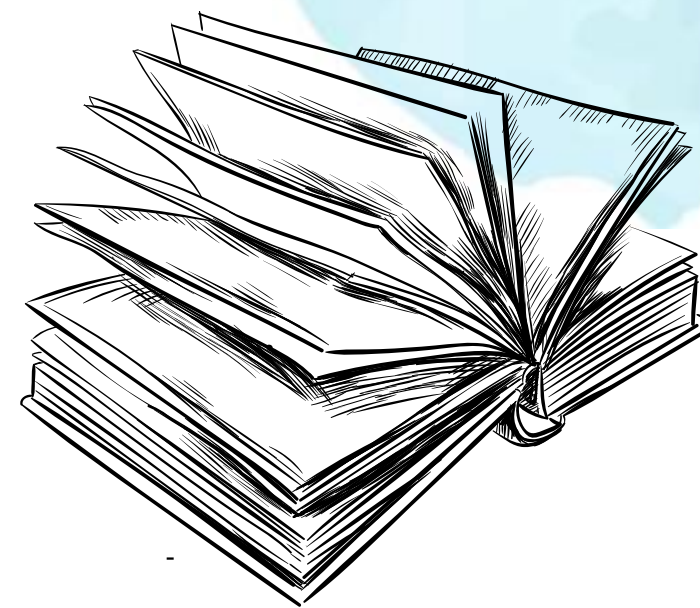
### INFORME INFOEMPLO-ADECCO: OFERTA Y DEMANDA EN ESPAÑA 2021

Para la realización de este informe se han analizado más de 318.800 ofertas de empleo publicadas a lo largo del pasado año y se ha realizado una encuesta a empresas y autónomos y a más de 9.300 personas con y sin empleo, entre el 2 de febrero y el 31 de marzo de 2022.

Una vez superado el primer año de pandemia, el más duro desde el punto de vista económico, las empresas fueron retomando poco a poco su actividad durante 2021, de forma muy desigual según los sectores. Así, y a pesar de las complicaciones que ha traído la propagación de las diferentes variantes de la Covid-19 en nuestro país (Delta y Ómicron, sobre todo), la oferta de empleo generada en España durante 2021 aumentó en un 44,7% respecto a los valores registrados en 2020 (cuando la oferta de empleo se desplomó un 41,9%).

#### Regeneración del tejido económico

El éxito que tuvo la campaña de vacunaciones, la llegada de las primeras ayudas europeas de los fondos Next Generation EU y, sobre todo, la reactivación de sectores clave para nuestra economía como el turismo, el comercio minorista o los servicios han servido de impulso a las empresas para activar de nuevo sus contrataciones.



Este proceso de regeneración del tejido económico también ha corrido paralelo a la incorporación a sus puestos de trabajo de una parte importante de las personas que estaban en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). A diciembre de 2021 “tan solo” 124.087 trabajadores continuaban en esta situación, frente a los 3,6 millones que había en abril de 2020 en España.

Pero si la COVID parece dar un respiro al mercado laboral español, nuevas incertidumbres rebajan todas las previsiones macroeconómicas de nuestro país, que podrían acabar afectando de nuevo al empleo.

Como señala Santiago Soler, secretario general del Grupo Adecco: “Si bien en materia laboral se puede afirmar que se ha recuperado ya todo el empleo que se perdió durante 2020, estamos lejos de conseguir la ansiada normalidad en otros indicadores económicos.

“Pero no debemos dejar de poner el foco en potenciar las políticas activas de empleo, fomentar un mercado de trabajo flexible donde se combinen garantías sociales para colectivos vulnerables, y, sin duda ninguna, reforzar los sistemas de formación y recualificación de candidatos y personas trabajadoras, oltre reivindicación histórica ya para nuestro mercado de trabajo. Tampoco hay que perder de vista la importancia que el capital humano, el talento, tiene en el desarrollo de cualquier país”, concluye Soler.





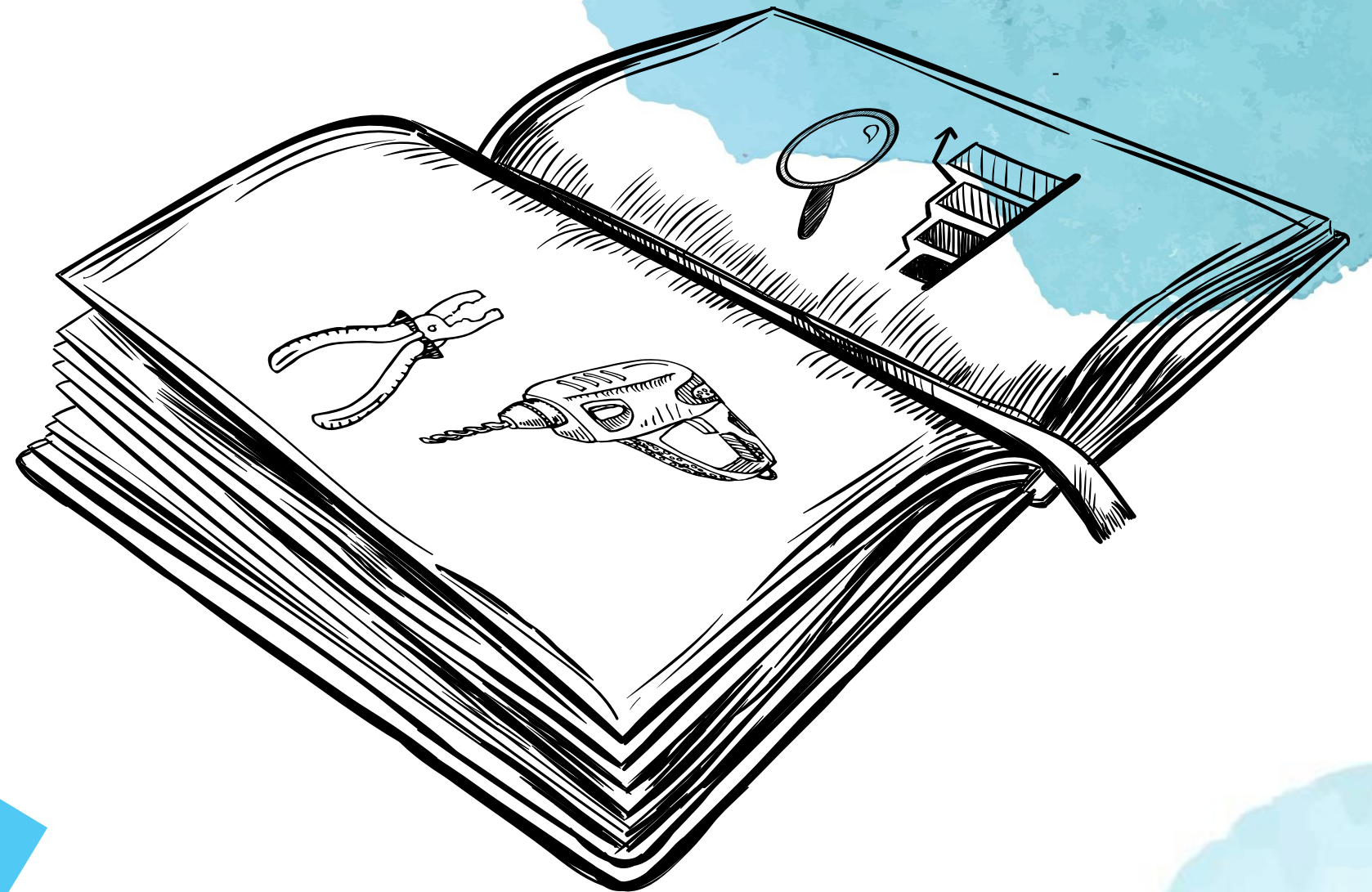
## CAPACITACIÓN Y EMPLEABILIDAD

### Reskilling y Upskilling

En Adecco apostamos por la formación de todos nuestros trabajadores, ya que consideramos que es un factor imprescindible para el desarrollo de las personas y para conseguir un mejor rendimiento en su puesto de trabajo. Tal es nuestra apuesta por la formación que contamos con Adecco Learning & Consulting, nuestra empresa dedicada a integrar soluciones de aprendizaje y consultoría alineadas con la estrategia de la empresa, buscando impactar en los comportamientos de las personas. En Adecco Learning & Consulting potenciamos las habilidades, actitudes y conocimientos de las personas.

Existe una necesidad urgente de que las empresas y los trabajadores inviertan en la creación de nuevas habilidades. La idea de que una formación académica, junto con alguna capacitación informal en el trabajo, proporcionará a un individuo las habilidades que necesita para toda una vida de empleo se ha vuelto obsoleta. Para mantenerse actualizado en un mercado laboral que está en constante transformación por la tecnología, los trabajadores deben desarrollar continuamente sus competencias para progresar en una economía líquida, las empresas necesitan de manera continua trabajadores cualificados, productivos y con múltiples habilidades.

A través de un reskilling y upskilling ('re-/upskilling') efectivo, las empresas pueden construir su propia base de talento mientras le dan a su personal las capacidades que necesitan para mantener su trabajo a lo largo de toda la vida profesional.



## COMPETITIVIDAD DEL TALENTO (GTCl)

### *Global Talent in the Age of Artificial Intelligence*

Adecco, junto a la escuela de negocios Insead y la empresa Google, presentan por séptimo año consecutivo en Davos el Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCl), un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad empresarial.

España, con un promedio de todas las variables analizadas de 55,70 puntos sobre 100 (3,12 puntos más que 2019), ocupa el puesto 32 en el ranking entre los 132 países analizados en el GTCl y mejora mínimamente su posición relativa con respecto a 2019, cuando ocupó el puesto 31 de 125 países.

Según este índice, España necesita mejorar aspectos como oportunidades directivas para mujeres, donde ocupa el puesto 118 de 132 -su colocación más baja entre todas las variables-, colaboración en los organismos (101), relación del salario con la productividad (puesto 99) o desempleo en educación terciaria o superior (posición 92).

Los datos más positivos de nuestro país corresponden a matriculación en educación superior (puesto 6 de 132) y a calidad en los centros de gestión (10), ambas dentro de la categoría “enseñanza oficial”. También obtiene buenas marcas en tolerancia a los inmigrantes y comportamiento medioambiental, ambas variables en la posición 12 de 132.

El “Talento global en la era de la Inteligencia Artificial” protagoniza un capítulo especial, con conclusiones como que la IA aumentará directamente las capacidades humanas, y que los equipos formados por seres humanos e IA podrían ser más productivos. La automatización basada en la IA también ofrece oportunidades para rehumanizar el tiempo (por ejemplo, a través de una mayor conciliación) y para ofrecer trabajos más estimulantes intelectualmente.

A nivel nacional, España se encuentra a medio camino en la adopción de tecnología e Inteligencia Artificial ocupando el puesto 14 en densidad de robots pero el 54 en inversión en tecnología emergente. En la variable uso de la tecnología se queda en la posición 47.

En general, la brecha entre los países líderes en talento y el resto del planeta está creciendo. El talento en IA es escaso y está distribuido de forma desigual: más de la mitad de la población mundial en desarrollo carece de competencias digitales básicas.

El GTCl 2020 incluye una sección especial sobre ciudades que son actores clave en la competitividad del talento mundial, entre las que se encuentran, un año más, cuatro españolas: Madrid (lugar 24 de 155), Barcelona (28), Bilbao (83) -que se presenta a nivel mundial como caso de éxito de una ciudad con buen uso de la IA para atraer talento- y Zaragoza (puesto 90).

### Ciudades españolas en el ranking

Como en años anteriores, el GTCl 2020 incorpora una sección especial indicando qué ciudades son actores clave en la competitividad del talento mundial.

Las ciudades incluidas en este ranking se han identificado en base a su reputación y su creciente huella en captación, crecimiento y retención del talento global; así como en función de su tamaño, estatuto de capital nacional y disponibilidad de datos. El conjunto de ciudades analizadas representa una mezcla de capitales, urbes de gran tamaño y también núcleos urbanos más pequeños, que pueden considerarse “centros secundarios” o incluso “ubicaciones remotas”.

En esta ocasión, España cuenta con 4 ciudades en el ranking:

- Madrid, con el lugar 24 de 155.
- Barcelona, con el puesto 28.
- Bilbao, ocupando el lugar 83.
- Zaragoza, en el puesto 90.

Como en anteriores ediciones, vuelve a estacar la gran presencia europea en este ranking, ya que estas cuatro ciudades españolas forman parte de las 61 urbes del continente europeo recogidas.



◀ Escanea este código QR y descarga el GTCl 2020. Podrás conocer el ranking y las principales conclusiones derivadas de este análisis



## ADECCO INSTITUTE: ANALIZAR Y CONOCER EL MERCADO LABORAL

El 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.

El Adecco Group Institute 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.

Durante 2021, Adecco Institute ha publicado un total de 35 informes, entre los que destacan:

- Informes mensuales de Empleo y Contratación
- Informes trimestrales de la EPA
- Informe sobre Productividad y Competitividad
- Informe sobre tendencias en Talento y función de RRHH
- II Observatorio de Igualdad
- Informes sobre Reformas Laborales
- II Anuario del Mercado de Trabajo
- X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo
- II Observatorio Bienestar y factores psicosociales
- Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (dos entregas)
- Monitor Adecco de Ocupación (dos entregas)
- Análisis: Las claves de 2021 y proyecciones 2021



### Javier Blasco, director del Adecco Group Institute

Javier Blasco ha trabajado en puestos directivos y de empresas desde hace más de 18 años. Entre otros: Director Jurídico y de Prevención del Grupo Adecco, Director General de Preventium S.A., socio de B.A.R. Properties y del despacho de abogados Alfageme & Blasco SC. Asimismo posee una valiosa experiencia en emprendimiento y desarrollo de negocio. Es uno de los expertos más reputados en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y las Relaciones Laborales. Actualmente dirige el Adecco Group Institute, el instituto de investigación global del grupo Adecco. Cuenta con una amplia experiencia como profesor en diversas universidades y escuelas de negocio.

Es licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca y Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Asimismo, cuenta con una formación continua que incluye un Executive MBA por IE Business School, Máster y Doctorando en Prevención de Riesgos Laborales, master en gestión medioambiental por la uc3m, y formación en administración de empresas por INSEAD e IMD, DPO certificado (AEPD-ENAC), Auditor de Sistemas (Aenor) y certificado ILEC (Cambridge), entre otros.

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 en grupos de trabajo de la OIT y en Business Europe,

Medalla de oro con distintivo rojo al mérito profesional de las Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo, Premios Nacionales e Internacionales Prever 2

## Principales resultados

# 35

No Informes  
publicados en 2020

# 47

No podcast  
publicados en 2020

# 25

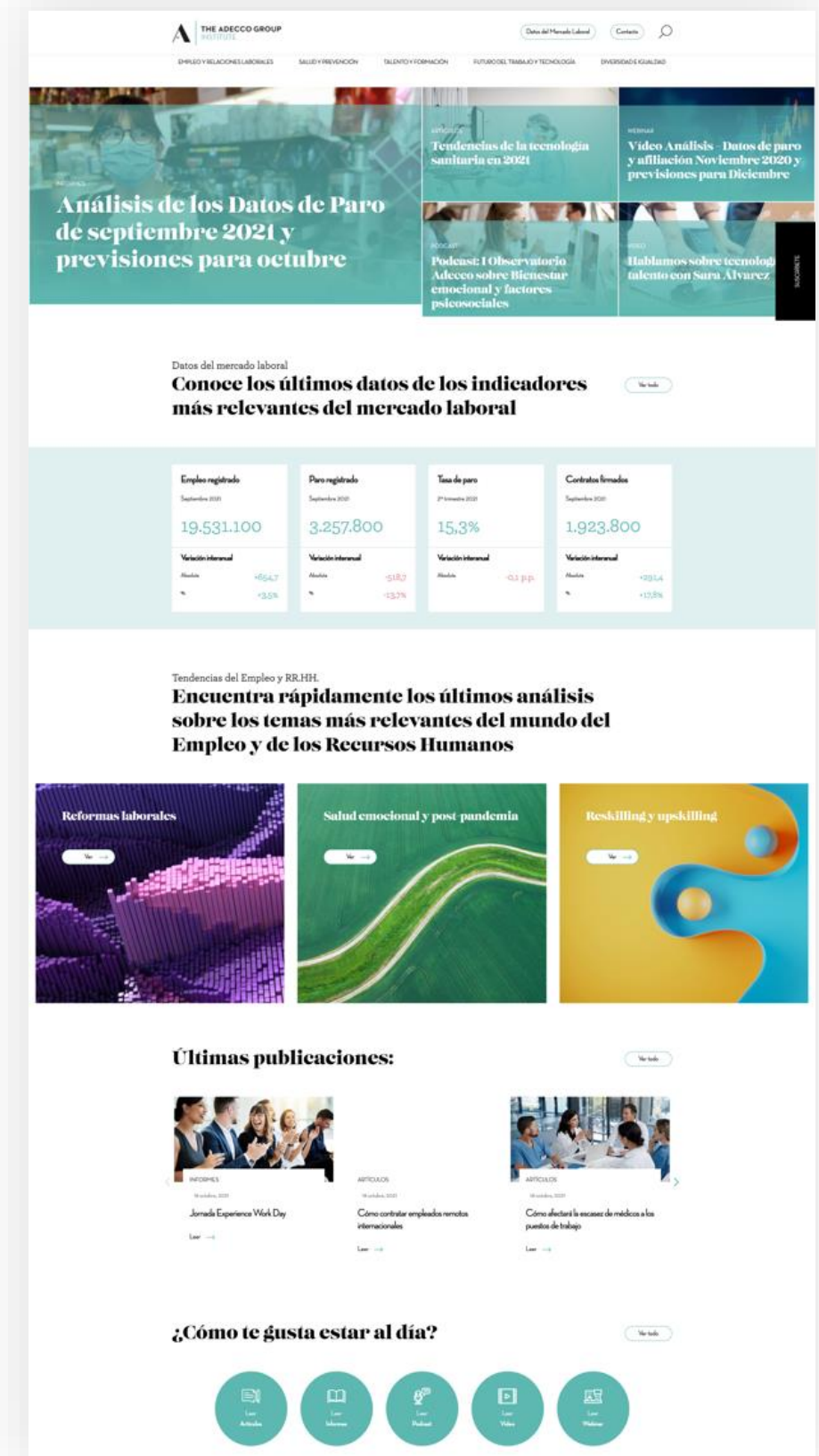
No videos  
publicados en 2020

# 142

No artículos  
publicados en 2020

# 23

No eventos en los que  
hemos participado



◀ 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.

## MOVILIZACIÓN POR EL EMPLEO

Ayudamos a las personas con baja empleabilidad por los efectos de la COVID-19 a encontrar trabajo en los sectores que más perfiles demandan.

# 68.603

## Personas movilizadas

En dos meses el número de parados se incrementó en cerca de un millón de personas. Los afectados por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y que, por tanto, no podían desempeñar su puesto de trabajo de manera normalizada ascendieron a 3 millones y medio; y cerca de un millón y medio de autónomos solicitaron la paga por cese de actividad. Una crisis que golpeó de forma especialmente dura a las pequeñas y medianas empresas y a sectores clave de la actividad económica de nuestro país.

Fruto de esta situación surgió #MovilizaciónPorElEmpleo, un programa que tiene como objetivo ayudar a aquellas personas laboralmente afectadas por los efectos del COVID-19 a encontrar empleo y, en aquellos casos en que no era posible, a seguir capacitándose con el fin de mejorar su empleabilidad una vez finalizase la situación que estábamos viviendo.

Gracias a nuestro profundo conocimiento del mercado y de los diferentes sectores de actividad, así como de las competencias necesarias para desempeñar los diferentes puestos que el mercado demanda, hemos puesto nuestro foco en recolocar a todas aquellas personas desempleadas por causa del COVID-19 en sectores que en estos momentos necesitan personal, invirtiendo en el desarrollo de conocimientos y competencias necesarias mediante los proyectos de Up and reskilling.

Durante los momentos más complejos de la COVID-19, utilizamos nuestro amplio conocimiento del mercado laboral, y de la situación en la que se encontraban algunos de los sectores de actividad, para aportar soluciones que ayudasen a revitalizar nuestra economía y a mejorar la empleabilidad de aquellas personas cuya situación laboral había sido afectada directamente por la crisis del Covid-19.



### Alianzas con Organizaciones Empresariales y Asociaciones Sectoriales

En el año 2021 iniciamos alianzas estratégicas con las asociaciones más representativas de la industria (alimentación, automoción, banca, seguros ...), la agricultura y el sector servicios, para ayudar a las personas que habían perdido su empleo a encontrarlo y así detener los efectos más negativos sobre el mercado laboral y las personas.



### Formación para el empleo

El desarrollo y capacitación de las personas es parte de nuestro compromiso y es la vía para lograr un empleo u obtener uno mejor. En este sentido, hemos puesto a disposición de la ciudadanía una plataforma de e-learning con más de 70 programas formativos subvencionados íntegramente, divididos en 9 bloques temáticos, para convertir este período en una nueva oportunidad para mejorar la empleabilidad:

- 40.000 personas interesadas en participar en el proyecto.
- 29.120 personas inscritas en la iniciativa.
- 11.668 personas activas formándose. (usuario/as diferentes que se formaron durante el año 2020)
- 58.000 accesos a la plataforma
- 5.700 formaciones realizadas.



### Programas de Integración. Fundación Adecco

Nuestra Fundación es un gran motor social para el empleo. A través de su actividad estamos ayudando a las personas más vulnerables de nuestra sociedad a integrarse en el mercado laboral. Realizamos formación, orientación, intermediación e integración laboral con personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y personas con certificado de exclusión social.

# LUCHAMOS CONTRA LAS ETIQUETAS

CREEMOS EN EL  
TALENTO



## Primera Alianza en Europa para unir a los CEO en torno a la Diversidad e Inclusión

La Fundación Adecco y la Fundación CEOE firmamos en 2019 un acuerdo de colaboración para desarrollar en España la Alianza #CEOPorLaDiversidad.

Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el 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.

#CEOPorLaDiversidad nace para investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y a nuestros líderes en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

### Octubre 2019

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

### Año 2020

Comenzamos la Alianza a principios del año 2020 invitando a las empresas a realizar una reflexión y análisis de su punto de partida. Para ello, realizamos una encuesta de valoración inicial. Además, en esta encuesta se designaba al responsable operativo de la empresa en la alianza. En el mes de febrero tuvo lugar la primera reunión de trabajo en la que además de tener la oportunidad de contar con la charla magistral de Antonio Garrigues Walker, quién nos hizo reflexionar sobre la diversidad y la inclusión, iniciamos el trabajo para consensuar el Mapa para la gestión de la Diversidad en la empresa.

Asimismo, analizamos los 7 conceptos clave en las estrategias de diversidad:

Unicidad | Igualdad | Equidad | Diversidad | Inclusión | Unidad | Pertenencia

En **junio** se desarrolla la segunda reunión en la que tratamos de dar respuesta a ¿Cómo impactará la crisis de la Covid-19 sobre las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión? Contamos con la presencia de **Manuela Tomei**, directora del departamento de condiciones de trabajo e igualdad de la OIT y **María Teresa Gómez Condado**, directora general de CEOE Campus. Además, presentamos la visión sobre los ODS y la gestión de la Diversidad en el ámbito empresarial, en consonancia con las directrices de la CEOE.

Posteriormente, procedimos a reuniones individuales con las compañías para hacer una revisión del mapa de la diversidad y ver en qué situación se encontraban con respecto al desarrollo de los pilares expuestos. También se recogen las buenas prácticas que cada una de las empresas ya están llevando a cabo o tienen previstas realizar en su estrategia de diversidad, equidad e inclusión.

En el mes de septiembre se presentaron las buenas prácticas recogidas en las reuniones individuales y se les comunicó a los miembros de la alianza la elaboración de una Guía para la implementación de la diversidad en las empresas en la que quedarían recogidas todas las buenas prácticas compartidas.

Finalizando el año, en el mes de noviembre tratamos la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad. En esta ocasión contamos con la ponencia de **Iñigo Zavala**, vicepresidente de la Comisión de RSE de CEOE y abogado experto en dicha Ley. Igualmente, realizamos una mesa redonda en la que contamos con expertos miembros de la Alianza que nos ayudaron a ver los aspectos más prácticos de la implementación de esta Ley. Los miembros de la mesa redonda, moderada por **Francisco Mesonero**, director de la Fundación Adecco, fueron los miembros de nuestra Alianza: **Broseta Abogados, EY y Uría Menéndez**.

**Más información:** Marta Cantalapiedra Secretario de la Alianza CEOxD [marta.cantalapiedra@adecco.com](mailto:marta.cantalapiedra@adecco.com)  
[www.ceoporladiversidad.com](http://www.ceoporladiversidad.com)

## Guía #CEOPorLaDiversidad

Durante el primer año de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, 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 de las 61 compañías adheridas a la Alianza en el año 2020. El resultado de este primer año de trabajo ha sido la elaboración de la «Guía para acelerar la implantación de las estrategias de Diversidad en la empresa».



◀ Escanea este código QR y descarga el GTCI 2020. Podrás conocer el ranking y las principales conclusiones derivadas de este análisis

## EMPLEO JUVENIL

El Grupo Adecco da oportunidades laborales en el año 2021 a 35.144 menores de 25 años e invirtió más de 5M€ en formación para mejorar la empleabilidad en España. Asimismo, contamos con convenios de colaboración con 31 universidades.

## ¿Cómo fomentamos la empleabilidad juvenil en The Adecco Group?

### Talleres en Universidad, Escuelas y Centros de FP

Cada año The Adecco Group colabora con 31 universidades, escuelas de formación profesional y diferentes escuelas de negocios desarrollando formaciones para el empleo. En ellas se ayuda a jóvenes universitarios a conocer todas aquellas herramientas a su alcance en la búsqueda de empleo y apoyándoles en la mejora de soft skills imprescindible en el mercado laboral.

### Webinars online

Contamos con diferentes webinars orientados a jóvenes. En los que hablamos sobre el futuro del empleo I (CV, vídeo CV, la importancia de las soft skills, entrevista por competencias, profesiones más demandadas, consejos para buscar empleo, tener un buen perfil en portales de empleo, los mejores tips para triunfar en una entrevista laboral, y cómo potenciar la productividad

### Coach Exit:

El Proyecto Coach es una iniciativa la Fundación Exit En la que participan personas voluntarias del equipo del Grupo Adecco que pretende orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar a través del coaching y del mentoring.

### CEOPorUnMes

Iniciativa mundial del Grupo Adecco en la que se elige a un joven en cada país que acompaña y aprende del CEO durante un mes. En ese periodo tendrá que representar a su país en diferentes pruebas junto a jóvenes de todo el mundo. Una oportunidad única

### Adecco Experience Work Day

Una experiencia inmersiva donde los jóvenes encontrarán oportunidades laborales y formativas, una experiencia laboral en tiempo real en la que podrán vivir un día completo en un entorno de trabajo.

*La necesidad de las competencias digitales, el imprescindible reequilibrio en la presencia de nuestros jóvenes en grados universitarios y formación profesional, la potenciación de la formación superior frente a los niveles más básicos, y la mayor presencia femenina en profesiones y titulaciones STEM debe urgirnos a poner el foco en los resultados y confiar en la colaboración público-privada, entre entidades formativas y empleadoras para que nuestro talento sea la punta de lanza de la competitividad de nuestra economía y de la salida de la crisis.*



### Programa Empowered

El Grupo Adecco en Latinoamérica, con la colaboración de la Fundación Adecco en España, han sido las primeras organizaciones en comprometerse con The Global Initiative on Decent Jobs for Youth, un proyecto de la OIT, en el marco de la Agenda 2030, que constituye el primer dispositivo integral de las Naciones Unidas para la promoción del empleo juvenil en todo el mundo.

Concretamente, desde el Grupo Adecco se está desarrollando el programa «Empowered», dirigido a dotar a 1.000 jóvenes en riesgo de exclusión en Latinoamérica de las habilidades y herramientas clave para acceder a un empleo decente en la economía formal en 2021. El programa está activo en Perú, Chile, Argentina, Colombia y México.

Para alcanzar esta misión, el Grupo Adecco se apoya en el conocimiento y expertise de la Fundación Adecco en España, en aras de optimizar el know-how y los recursos de la parte empresarial y la fundacional, generando un alto valor social añadido.

Esta iniciativa también facilitará el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los diferentes sectores de actividad, como base para impulsar el empleo decente de los jóvenes con más dificultades, dentro del mercado laboral regulado.

Esta iniciativa tiene por objetivo empoderar a jóvenes entre 18-30 años para facilitar de forma proactiva su acceso al mercado laboral.

Nuestros principales objetivos son:

- Desarrollar itinerarios de empleo para un mínimo de 1.000 jóvenes en riesgo de exclusión bajo el modelo #TalentoSinEtiquetas.
- Generar alianzas estratégicas público-privadas para promocionar el empleo juvenil.

A través de esta iniciativa atendemos al Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”, contribuyendo a los ODS 1 (Fin de la pobreza), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 10 (Reducción de las desigualdades)



# CEO<sup>FOR</sup> ONE MONTH

## #CEOPorUnMes

"CEO por un mes" es una iniciativa global del Grupo Adecco diseñada para atraer y fomentar el talento de los jóvenes, para ayudarles en el camino a alcanzar su propósito y para guiar sus primeros pasos en el mercado laboral.

Este programa 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. Entre los candidatos inscritos, un joven es seleccionado como CEO de Adecco España durante un mes y ejerce las funciones de este cargo junto a Iker Barricat, director general del Grupo Adecco en nuestro país, acompañándole en su día a día.

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 Alain Dehaze, CEO mundial del Grupo Adecco.

En España, en 2021, cerca de 10.000 jóvenes se presentaron a CEO por un Mes, que fueron evaluados por especialistas del Grupo. Es un programa que tiene un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales en relación con este tema.

Nuestro CEO por un mes 2021 en España fue **Guillermo Pujadas**, un joven barcelonés de 21 años. Graduado en International Business por la Universidad de Barcelona, este catalán estudió un año en la Escuela de Negocios de Haas (Universidad de California). Es cofundador y presidente de la UB Business Society, una comunidad que busca aumentar la participación de los estudiantes en el ámbito empresarial.

## Siete jóvenes ya han vivido la experiencia española



PABLO ESTEBAN, 2020



ADRIANA PUIG, 2019



MIGUEL ÁNGEL CASTILLO, 2018



BEGOÑA SESÉ, 2017



GUILLERMO DE HARO, 2016



HÉCTOR RECIO, 2015



IKER BARRICAT Y GUILLERMO PUJADAS

**“Ha sido una experiencia increíble. Lo que más me ha sorprendido es lo accesibles que son todos aquí y las ganas que tienen de escuchar a alguien joven como yo”. Guillermo Pujadas**



# #EXPERIENCE WORKDAY

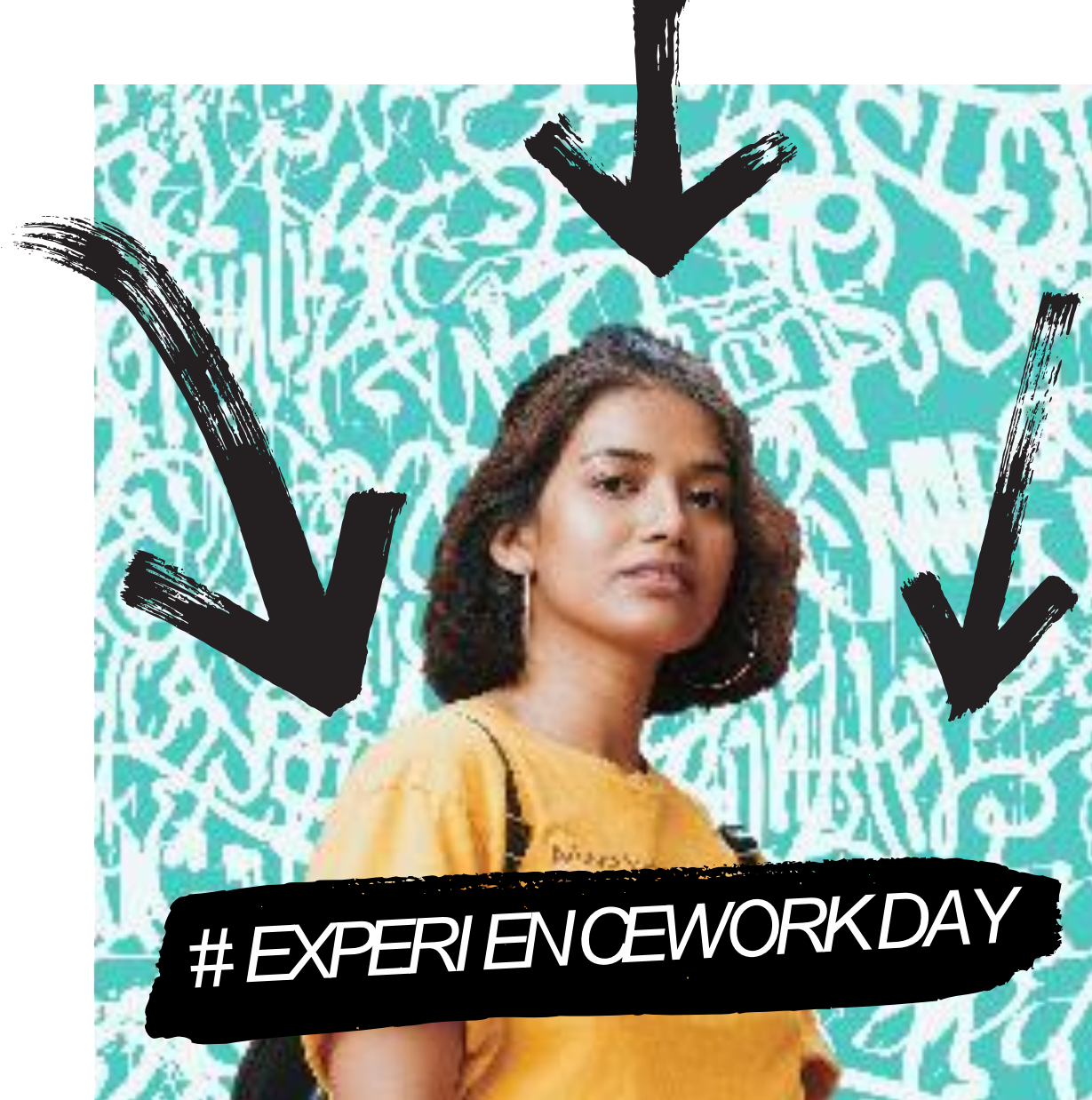
El Adecco Experience Workday es una experiencia inmersiva donde los jóvenes encuentran oportunidades laborales y formativas, una experiencia laboral en tiempo real en la que podrán vivir un día completo en un entorno de trabajo.

En este proyecto les 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. Asimismo, les ofrecemos oportunidades para poner en prácticas los conocimientos adquiridos académicamente y desarrollar competencias blandas esenciales en el mundo laboral.

En octubre de 2021, el Grupo Adecco celebró una nueva edición del Experience Work Day, una oportunidad única para aprender en el que expertos en RRHH comparten todos sus conocimientos y experiencia sobre el mundo laboral con jóvenes de diferentes países del mundo.

Y para conocer la situación de partida en este terreno para la siguiente generación de jóvenes que acceda al mercado de trabajo, Adecco realizó una encuesta entre más de 4.700 jóvenes de nuestro país para conocer cuáles son sus perspectivas de futuro y qué papel piensan que podrá jugar la Universidad en su acceso al mundo laboral.

Con esta premisa, Adecco organiza este nuevo *Experience Work Day*, en el que tres estudiantes universitarios y tres representantes de empresas de primer nivel debatieron frente a frente sobre la realidad laboral de los jóvenes y charlaron sobre las verdaderas barreras que se encuentran los universitarios a la hora de enfrentarse a un primer trabajo."



Además, en este encuentro se compartieron, a través de un webinar, los principales resultados de esta encuesta titulada "La brecha entre la universidad y la empresa: más allá de título

En palabras de Alberto Gavilán, director de Talento de Adecco: *"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".*



## Resultados de la encuesta para jóvenes 2021

- En este sentido, un 60,6% de los jóvenes encuestados no considera que la Universidad los prepare para enfrentarse con éxito al mundo laboral. Solo un 8,8% opina que sí los prepara bien y el resto (30,6%) cree que lo hace solo en parte.
- Así, 3 de cada 4 jóvenes creen que la Universidad debería fomentar la realización de prácticas en empresas, incrementar el asesoramiento en materia de búsqueda de empleo y orientación laboral (49,2%), e impartir un mayor número de formaciones relacionadas con las llamadas soft skills (48,7%). 1 de cada 4 también opina que sería bueno que se enseñasen más conocimientos teóricos ajustados a las necesidades reales de las empresas.
- Solo 1 de cada 3 jóvenes encuestados por Adecco afirma saber qué carreras y grados tienen mayores salidas laborales y solo el 41,7% conoce qué habilidades buscan las empresas.
- Preguntados por cómo ven su aterrizaje en el mundo laboral una vez finalicen sus estudios, el 43% de los jóvenes consultados piensa que este no será fácil. Y es que el 83,1% de los consultados cree que las demandas del mercado laboral para los recién titulados son demasiado exigentes, frente al 16,9% que no lo ve así.
- El 68% de los jóvenes afirma que lo que más le preocupa es no poder desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa que le contrate. Un 64,5% señala como preocupante el que no exista una conciliación adecuada entre su vida personal y profesional y el 56,1% también habla de no compartir sus valores con los de la empresa en la que trabaje.
- Un 77,3% cree que el factor diferencial que más le ayudará a encontrar trabajo será el uso avanzado de nuevas tecnologías, los idiomas (69,6%), la demostración de soft skills (60,1%) y solo el 16% le da importancia a las notas obtenidas en la Universidad.
- Sobre cuál sería su trabajo ideal, el 39,4% afirma que sería aquel que le gustase y le permitiese desarrollarse como profesional, un 37% piensa que sería aquel que le permita conciliar vida personal y profesional, y solo para el 23,6% sería aquel empleo cuyo salario le permitiese desarrollarse personalmente.



# Alianza #CEOPorLaDiversidad

La Alianza #CEOPorLaDiversidad nace en octubre de 2019 con la misión de unir a los CEOs de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando como impulsores y embajadores y embajadoras que ayuden a acelerar el 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..

#CEOPorLaDiversidad nació para investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y líderes en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

## Resultados 2021

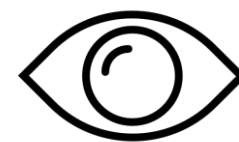
- < 75 empresas adheridas
- < 165 Impactos en prensa
- < 02 Almuerzos con CEO
- < 05 Sesiones de trabajo
- < 07 Ponentes
- < 9,1 Satisfacción de las jornadas

## ¿Sobre qué hemos hablado en 2021?

- < Mesa de trabajo sobre comunicación inclusiva
- < Mesa de trabajo sobre liderazgo inclusivo
- < Sesión de refuerzo sobre los 7 conceptos de la DE&I
- < Valores aplicados al liderazgo inclusivo
- < Indicadores (KPIs) aplicados a la estrategia de DE&I

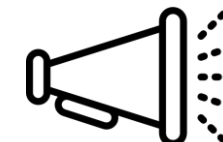
Más información: Marta Cantalapiedra Secretaria de la Alianza CEOxD [marta.cantalapiedra@adeccogroup.com](mailto:marta.cantalapiedra@adeccogroup.com)  
[www.ceoporladiversidad.com](http://www.ceoporladiversidad.com)

## 4 áreas de desarrollo



### Visión De&I

¿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.



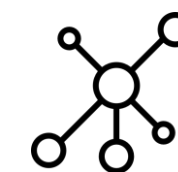
### Liderazgo Inclusivo

¿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.



### 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.



### 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.



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

Transformación y cambio cultural: GrowTogether

El programa GrowTogether está en el centro de la agenda de transformación del Grupo. Basado en un análisis detallado de nuestras operaciones, incluidos estudios de productividad en cientos de sucursales y entrevistas con miles de clientes y candidatos, estamos remodelando la forma en que ofrecemos nuestras soluciones para brindar más valor a nuestros clientes.

En 2019, GrowTogether se expandió en amplitud y profundidad, y se incorporó aún más a la organización. A través de múltiples iniciativas organizadas en torno a tres pilares clave: Excelencia de servicio, Optimización de procesos y Tecnología, el Grupo está impulsando una mejor experiencia de clientes y candidatos, al tiempo que aumenta la eficiencia operativa.

**Service Excellence** se trata de considerar las necesidades de nuestros clientes y candidatos como el principal impulsor de la toma de decisiones en el negocio, reconociendo que la centralización en el cliente es clave para construir un negocio sostenible a largo plazo. Para sistematizar nuestro enfoque de centrarse en el cliente, utilizamos Net Promoter Score (NPS) para medir y comparar la satisfacción del cliente.

Medimos periódicamente el NPS haciendo comparativas con el pasado y después creamos planes de acción para abordar los puntos débiles y amplificar las experiencias positivas. Los datos se capturan en la nueva herramienta de front-office, con paneles claros de cada delegación que fomentan la planificación de acciones en tiempo real. Este enfoque, combinado con los otros elementos de GrowTogether, está ayudando a aumentar el NPS durante el año. Si bien todavía estamos al principio del viaje de Excelencia en el Servicio, hemos incorporado la orientación al cliente en el corazón de nuestras operaciones, proporcionando la base de un crecimiento rentable en el futuro.

Empresas cliente

10.072

En 2021 hemos apoyado a 10.072 empresas

NPS

69

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

La optimización de procesos se centra en el despliegue de la metodología PERFORM, que aporta un enfoque centrado en nuestro negocio. Al analizar la forma en que operamos y preguntarnos cómo podemos optimizar, simplificar y automatizar actividades a lo largo de la cadena de valor, liberamos tiempo para actividades de mayor valor añadido. Cuando se implementa, vemos un aumento de más del 10% en la productividad de los equipos. PERFORM está fomentando una cultura de mejora continua, que debería continuar brindando beneficios a lo largo del tiempo.

La hoja de ruta de **GrowTogether Technology** está trayendo nuevas herramientas digitales para mejorar nuestra propuesta de valor y aumentar la efectividad en las ventas, reclutamiento y actividades intermedias y administrativas. Hemos digitalizado muchos procesos de back y middle office. Nos centramos cada vez más en impulsar la atracción de candidatos y clientes a través de canales digitales.

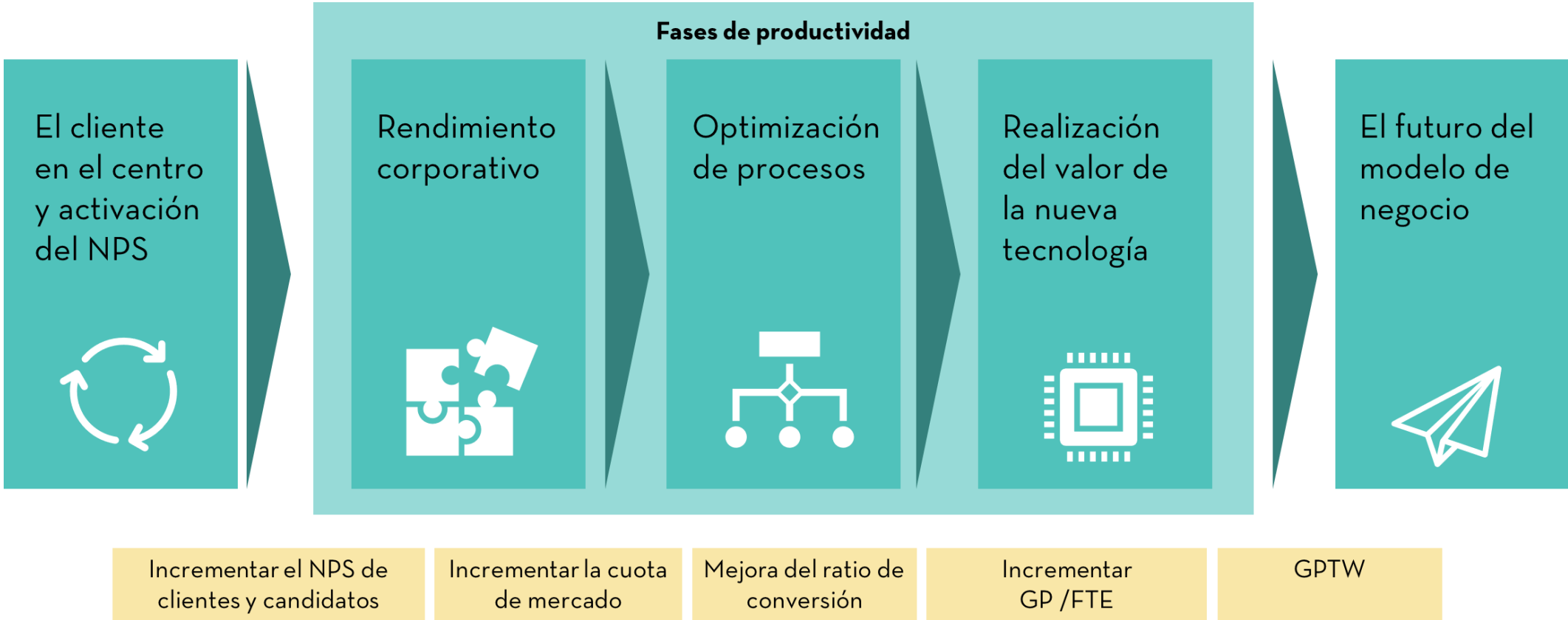
Un producto clave es la plataforma Integrated Front Office (InFO), un sistema avanzado de gestión de la relación con el cliente (CRM) que se encuentra en el centro de las actividades de nuestros consultores, que reúne todos los datos de clientes y candidatos y se integra a la perfección con nuestros canales digitales.

InFO ahora está operativo para 7.500 empleados en todo el Grupo Adecco, realizando entregas de candidatos de manera más ágil y de mejor calidad, y reduciendo las actividades administrativas. A través de la aplicación, los candidatos pueden autogestionarse en la mayoría de las tareas administrativas e incluso encontrar nuevas oportunidades de trabajo, impulsando una mejor experiencia del cliente y una mayor eficiencia operativa. Además, el Grupo también fortaleció su negocio durante 2019 con el lanzamiento de una herramienta avanzada de planificación de la fuerza laboral, para mejorar la velocidad y la calidad del cumplimiento de pedidos.

Al cambiar la forma en que trabajamos y brindar a nuestros empleados la mejor tecnología, les permitimos pasar más tiempo con nuestros clientes y candidatos, que es lo que finalmente impulsa nuestro éxito.

GrowTogether Roadmap

5 fases para desarrollar la transformación GrowTogether







# Personas & Cultura

Trabajar para un propósito tan excepcional como es “Making the future work for everyone” solo es posible si las personas que trabajan dentro de Adecco sienten que son el centro de todas las decisiones y se sienten realmente especiales aquí. Hacerlo posible implica trabajar en lo que en Adecco denominamos la “fórmula mágica”: Impulsar la Comunicación, la Participación y el Reconocimiento, cuidando al máximo de los momentos de la verdad y entrenando a los managers para que sean facilitadores de todos estos procesos.

La puesta en marcha de nuevas iniciativas como HR Hackers, Programas de Reconocimiento, Escuela de Managers o Programas de Bienestar han favorecido un mayor acercamiento a nuestros equipos haciéndoles sentir los auténticos protagonistas de nuestra Organización.

Aun conscientes de la importancia del momento para la continuidad de nuestras organizaciones, es también una oportunidad excepcional para que los departamentos de RRHH (Personas) tomen el protagonismo que requiere el momento. Por un lado, nos enfrentamos a cambios importantes imposibles de predecir (pandemias, guerras, huelgas, ...) que se suceden de manera vertiginosa. Por otro, la dificultad para encontrar el talento necesario para nuestras empresas.

Existe una tercera variable que tiene que ver con los nuevos modelos de relaciones laborales fruto del desarrollo de la tecnología, nuevos organigramas, la reforma laboral, etc.

Y, finalmente, tras una etapa durísima, la necesidad de garantizar el bienestar de nuestros equipos. Sin lugar a dudas, este es nuestro momento.

**Encarna Maroño, director de Personas y Cultura**

## Empleados/as

**2.249**

En 2020 hemos contado con el talento de 1.918 profesionales.

## Satisfacción

**44**

El NPS resultado de nuestra encuesta de clima laboral Peakon en la sección de compromiso.

## Formación

**48k**

Horas empleadas en formación de nuestra plantilla interna en 2021.

## Managers

**293**

Personas forman nuestro equipo directivo

## Mujeres

**76%**

Porcentaje de mujeres en nuestra plantilla interna.



## GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL TALENTO CORPORATIVO

Al redefinir nuestros procesos de reclutamiento, estamos optimizándolos para hacerlos más eficientes, haciendo que la experiencia del empleado o trabajador sea de mayor calidad y más personalizada, y garantizando que tenemos el talento adecuado, no solo el mejor, para el crecimiento empresarial.

En 2021, han formado parte de The Adecco Group en España un total de 2.249 empleados distribuidos en más de 270 oficinas y delegaciones en toda España.

El Grupo dispone de una consolidada estrategia en la atracción del talento y de un programa de desarrollo y cuidado del bienestar de empleado que, junto a una estrategia de Diversidad Corporativa, conforman los ejes principales de nuestros Recursos Humanos.

The Adecco Group apuesta por el talento desde el convencimiento que la única diferencia entre una gran empresa y una empresa líder está en el talento de las personas que forman parte de ella. El talento, no sólo como un conjunto de habilidades y capacidades que nos permiten desempeñar nuestro trabajo con un alto rendimiento, sino también como la pieza clave que nos diferencia como equipo y organización.

Para ello, proveemos a nuestros empleados de todos aquellos recursos necesarios para que su experiencia en nuestra organización se adecúe a nuestros valores, se transmita a su actitud, y salga a relucir el talento.

### Nuestra estrategia

Nuestros esfuerzos están focalizados en cuatro grandes áreas: desarrollo, participación, cuidado y orgullo. Buscamos desarrollar a las personas atendiendo a sus necesidades; bien porque buscan un cambio vertical, un cambio de funciones o, simplemente, ser un poco mejores cada día. Construir una organización más abierta, más innovadora y transparente requiere de la participación de todos.

En un entorno donde la línea entre lo personal y lo profesional se ha difuminado por completo, el cuidado de la persona y de todo lo que le rodea (familia, entorno...) toma mucho más protagonismo. Y sentir cómo nuestro trabajo impacta sobre otros y cómo contribuimos a hacer de este mundo un sitio mejor tiene relevancia máxima para nosotros.

# Las claves de nuestro equipo

Atracción de talento  
Fidelización de equipo  
Identificación del talento  
Up/Reskilling  
Desempeño y compensación  
Diversidad  
Gestión del cambio  
Bienestar  
Orgullo de pertenencia  
Modelo de liderazgo

"Tras más de 25 años en el Grupo, pocas personas conocen tan bien como Encarna Maroño esta organización que tiene como propósito trabajar para que otros puedan hacerlo. En Grupo Adecco la misión del departamento de gestión de personas se centra en el desarrollo del talento y la cultura corporativa, el bienestar de los empleados y su experiencia, aspectos en los que la tecnología es un aliado incondicional ya que les permite ser más eficientes internamente y disfrutar mucho más de su trabajo."

# Personas & Cultura

## Nuestras prioridades estratégicas

### Objetivos

Atraer el talento necesario para alcanzar nuestros objetivos

Impulsar su Performance

Prepararnos para el futuro

Fomentar el engagement de los equipos

### Áreas

- 1 RECLUTAMIENTO
- 2 ROTACIÓN
- 3 DESARROLLO
- 4 ENGAGEMENT
- 5 TRANSFORMACIÓN



## Planes de trabajo



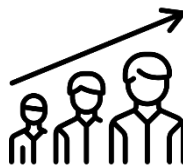
**Atracción de talento**  
Marca empleadora



**Fidelización de equipo**  
Momentos de la verdad



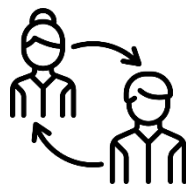
**Identificación del talento**  
Nuevas competencias



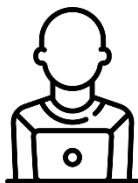
**Up/Reskilling**  
Formación continua



**Desempeño y compensación**  
Smart Working



**Diversidad**  
Planes de igualdad



**Gestión del cambio**  
Transformación digital



**Bienestar**  
Personas en el centro



**Orgullo de pertenencia**  
Propósito



**Modelo de liderazgo**  
Remoto y colaborativo



## ➔ Nuevas formas de trabajo: metodología Perform

El teletrabajo, o trabajo a distancia, es una tendencia que progresa en España, pero de una forma muy lenta en comparación con el deseo de los empleados españoles. Gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación muchos trabajadores consideran que pueden realizar la misma faena en su casa que en la oficina de la empresa, pero beneficiándose de otras ventajas.

### Perform

Es un conjunto de herramientas y técnicas para mejorar la forma de trabajo y colaborar en equipo. Consiste en 10 prácticas de alto rendimiento que generalmente se implementan en equipos durante un período de 12 semanas.

Durante el año 2021 hemos trabajado intensamente hasta alcanzar a 1.300 personas de la plantilla interna de diferentes unidades de negocio, tanto Operaciones como Middle y Back Office, implementen esta metodología. Para ello, hemos contado con 2 agentes del cambio, es decir, personas expertas de perform. Entrenan y capacitan al equipo, asegurando que Perform se convierta en "la forma en que trabajamos" todos los días generando mejoras tangibles.

Está basada en la filosofía Agile y, además de las ceremonias diarias, se establecen dinámicas que permiten la mejora continua, promueven una mejor comunicación entre los equipos, garantizan los estándares de los procesos, un correcto equilibrio de las cargas de trabajo, etcétera.

Esta metodología, además de una significativa mejora de la productividad, nos aporta un mejor acompañamiento de los equipos y una evaluación continua de su desempeño.

La previsión es que a finales de 2021, un total de 1.300 personas estén trabajando bajo la metodología Perform.

### La clave del éxito

La clave del éxito es una mentalidad para el aprendizaje continuo de las mejores prácticas, enfocándose en actividades de valor agregado y trabajo en equipo. El principal éxito de Perform es que

mediante esta metodología los equipos se benefician de trabajar de manera más inteligente, no más compleja, logrando mayores y mejores resultados año tras año.

### Perform plus

Es la herramienta digital que utilizamos para el desarrollo de nuestra metodología de Perform. Esta nueva solución digital nos permite continuar con la metodología de trabajo cuando trabajamos de forma remota, contando con todos los datos al alcance de la mano para que así podamos estar aún más centrados en el cliente.

Esta herramienta se utiliza de forma independiente o se puede integrar con sistemas de Front Office como InFO. Libera a nuestros equipos de la necesidad de pizarras blancas en la oficina y de tener que estar juntos en el mismo lugar todos los días.

PERFORM PLUS también retiene el conocimiento que actualmente perdemos a diario, lo que nos permite trabajar de manera más inteligente, no más difícil. Se mejora la colaboración entre equipos y niveles de gestión, lo que permite una toma de decisiones mejor y más rápida.

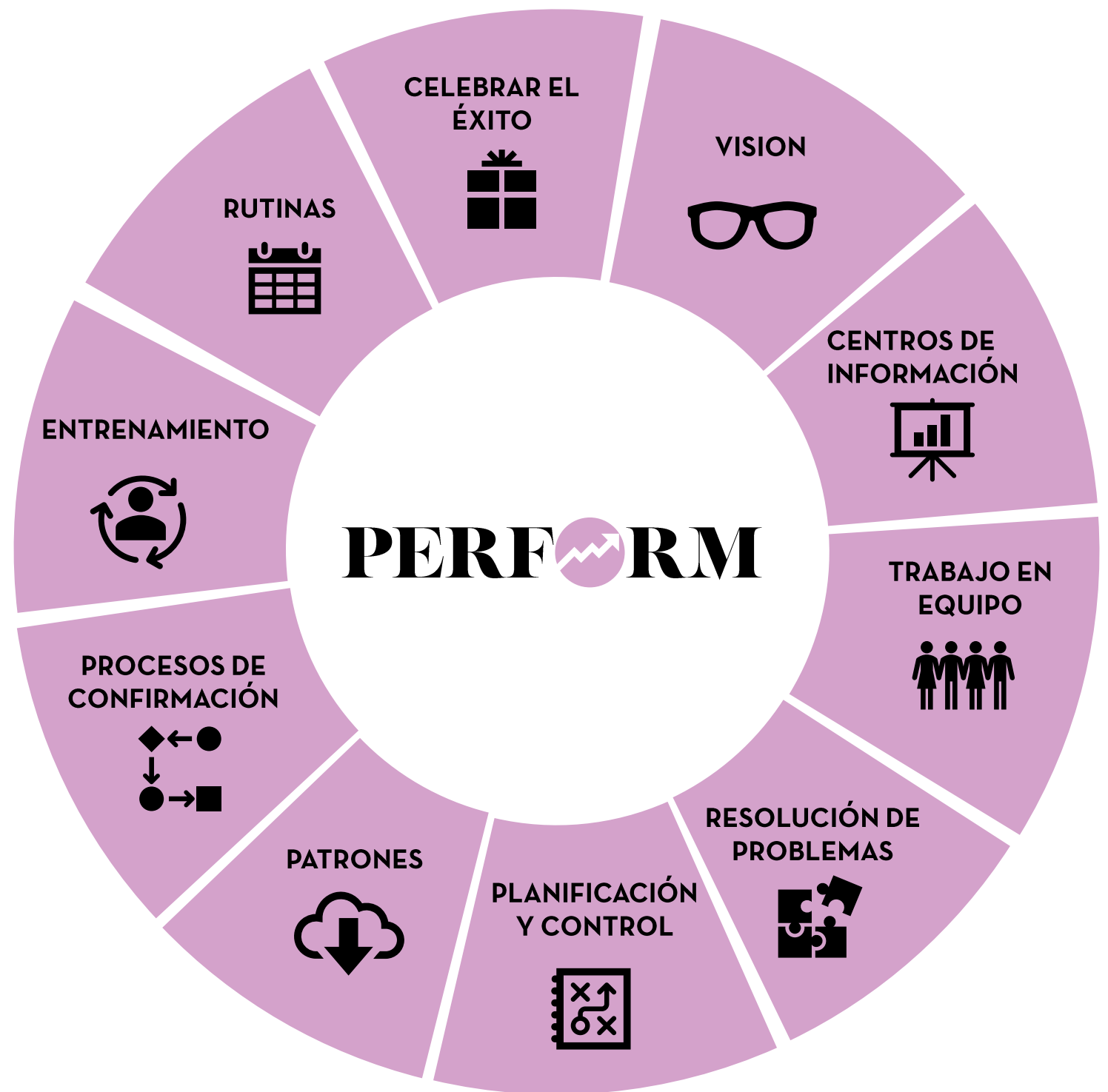


**Empleados/as  
utilizando Perform**

**1300**

**Agentes  
del cambio**

**2**



Nuestra plataforma digital **PERFORM PLUS**, nuestro soporte virtual y visual, facilita el seguimiento y planificación conjunta del equipo, aporta visibilidad y transparencia de toda la información necesaria y garantiza la comunicación y la colaboración en cada reunión diaria.

## → Liderazgo: contrato de liderazgo

Estamos construyendo una cultura en la que todos tienen la responsabilidad de hacer lo correcto y dar ejemplo a los demás. Al mismo tiempo, creemos que nuestro equipo de managers formado por 97 personas, debe modelar los comportamientos que esperamos de todos nuestros empleados.

En 2018, lanzamos nuestro Contrato de Liderazgo (Leadership Contract), que es el compromiso de cada líder de ser personalmente responsables de nuestro desempeño y nuestra cultura. Define claramente lo que se espera de los líderes dentro del Grupo Adecco, y está diseñado para construir un núcleo de liderazgo sólido que actúe como modelos a seguir para los empleados de toda la organización. Nuestros líderes han adoptado el Contrato como un marco tangible para la creación de cultura positiva.

Desde que se lanzó en 2018, hemos integrado los comportamientos del Contrato en nuestros programas de gestión del desempeño y desarrollo de liderazgo para garantizar que estamos inspirando las acciones correctas, y estamos formando a nuestros equipos sobre cómo adoptarlos en su vida profesional diaria. Todos los nuevos miembros reciben el Contrato como parte de su incorporación. También se incluye para los líderes que participan en cualquier programa de la Academia Adecco y se integra en programas obligatorios de capacitación en ética y programas de formación online.

## → Desarrollo del plan de carrera

Con una plantilla de una edad media de 38 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. En nuestro caso intentamos ofrecer cualquier vacante y oportunidad de desarrollo a toda nuestra plantilla. La primera opción es siempre la promoción interna, tanto en las vacantes nacionales como internacionales.

Tenemos muy bien instaurados tres procesos a lo largo y ancho de la organización:

### Performance review

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

### Conversaciones de carrera

En las que se identifican expectativas, intereses, motivaciones... (así como los eventuales riesgos en caso de no satisfacerse dichas expectativas). 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 la Conversación de Carrera, el manager correspondiente realizará una evaluación final en el que 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.

La compañía cuenta con un modelo de clasificación del talento que nos ayuda a definir en qué situación se encuentran los equipos en el momento de realizar el Talent Review y, además, nos 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.

Es un lugar de encuentro y formación que promueve la excelencia en el desarrollo del talento para que los trabajadores de Adecco hagan realidad los objetivos de la compañía. La Universidad es nuestra herramienta para impulsar el desarrollo de las personas, atendiendo en primer lugar a necesidades globales.

Por ella, han pasado ya más de 2.000 compañeros que han podido elegir entre los más de 160 contenidos formativos.

En el año 2021 se llevaron a cabo 48.159 horas de formación y se invirtieron más de 457.000 € en formación.

### Programa de becas

Desde hace 8 años, los empleados del grupo disponen de un programa de becas destinado a impulsar el desarrollo de las personas a través de la formación bonificada.

En 2021, hemos apostado por un modelo de autoaprendizaje que nos permitirá seguir siendo excelentes profesionales hoy y mañana. Cada mes, nuestros trabajadores, tienen la opción de solicitar formación en idiomas o micro-master de entre (10-80h), que el alumno decide cuando, cómo y qué formación/nes realizar en cada momento.

Para todos aquellos que superan un año de antigüedad en la compañía pueden también podrán acceder a:

- MÁSTER UNIVERSITARIO: Master en Dirección de RRHH, MBA, Master en Recursos Humanos: People Analytics y Visión Digital.
- EXPERTO UNIVERSITARIO: Gestión Comercial y Marketing, Experto en RRHH, Gestión de Proyectos...
- Programa Desarrollo Directivo (PDD):

En el año 2021 se solicitaron un total de 282 becas realizando una inversión total de 77.906 euros.

### Adecco Academy

La Gestión del Talento es un componente crítico en la estrategia de recursos humanos de la compañía a nivel mundial. 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)

Es nuestra 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.



## → Promoción interna

En The Adecco Group España sabemos que uno de nuestros principales valores es el talento interno y trabajamos día a día por hacer posible que Adecco sea la compañía en la que todos nuestros empleados quieran desarrollar su carrera profesional.

Para garantizar la homogeneidad, transparencia y objetividad en todos los procesos de promoción interna, en nuestra compañía existe el Responsable de Promoción Interna, posición enmarcada en el equipo de Atracción de Talento, perteneciente al departamento de RRHH, dentro del cual se engloba esta posición.

Desde Promoción Interna se trabaja en diferentes acciones y proyectos para fomentar y potenciar el desarrollo profesional de todos los empleados de Adecco, así como garantizar la visibilidad de todas las vacantes abiertas dentro de la compañía.

Desde el área de Promoción 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.

Desde el Área de Promoción Interna trabajamos proactivamente en el reclutamiento interno. 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.

Es una parte fundamental de la experiencia del empleado que conecta, involucra e informa a todos los colegas sobre la actualidad, eventos, políticas y resultados, buenas prácticas y experiencias de cada unidad de negocio en todo el mundo. Unily es la solución de intranet global.

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

El equilibrio entre la vida familiar, personal y profesional de nuestros empleados es uno de los principales temas en el que estamos focalizándonos estos últimos años. 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.

Durante el año 2021 se han seguido impulsando políticas de flexibilidad, conciliación y teletrabajo.

La posibilidad de flexibilidad horaria es una de las sugerencias que la mayoría de los trabajadores nos han transmitido en los últimos años a través de los diferentes canales que la empresa tiene a disposición de todos los colegas del grupo Adecco en España.

Conoce las principales medidas de flexibilidad aplicadas por el Grupo Adecco en España:



### Chárter Teletrabajo

El Grupo Adecco y su Fundación se incorporó en 2020 al Chárter de Teletrabajo y Flexibilidad impulsado por la Fundación Másfamilia y que en 2021 se ha consolidado. ¿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.

fundación  
**másfamilia** | **efr**  
www.masfamilia.org

### 1. Flexibilidad horaria.

Posibilidad de gestionar tu hora de entrada y salida como mejor te venga. Esto es, iniciar tu jornada entre las 8:00 y las 10:00 para finalizar entre las 17:00 y las 19:00.

### 2. 5 Días de Asuntos Propios.

Intercambia tus días de asuntos propios por tardes libres. 1 día AP equivalen a 4 tardes libres a disfrutar a partir de las 15:00. ¡Hasta 20 en un año! Recuerda que debes pedirlos antes del 31 de diciembre.

### 3. Tardes de Verano:

Entre el 1 de junio y el 30 septiembre organízate para disfrutar de 5 tardes libres (a partir de las 15:00) para tomar el sol, ir de compras, darte un chapuzón..., o lo que quieras.

### 4. Vacaciones. 23 días / año

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

### 5. 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!

### 6. Permiso de Lactancia:

¿Ya está aquí y necesitas organizarte un poco mejor? Tras tus 16 semanas de baja, y hasta que tu bebé cumpla 9 meses, mamás y papás podéis elegir de qué manera disfrutáis de este permiso. Por cierto, ¡100% retribuido!

- ¿Necesitas un poco más? ¡Disfruta de 2 semanas más libres! Esto es 16 semanas de baja + 2 extras.
- ¿Necesitas periodo de adaptación? Extiende 4 semanas y ven a la oficina sólo el 50% de tu jornada.
- ¿Estás preparad@ y deseando? Incorpórate a jornada completa con 1 hora libre para lactancia. ¡Tú decides cuándo! También puedes decidirte por la jornada completa, pero entrando 30 min. después y saliendo 30 minutos antes.

### 7. Gestiones Administrativas.

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

### 8. 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!

### 9. Teletrabajo.

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





## ➔ Beneficios sociales

### Días especiales

En días especiales como Nochebuena y Reyes disfrutamos de un horario reducido cumpliendo una jornada hasta las 15.00h y 14.00h respectivamente pudiendo de esta manera disfrutar en mayor medida de la familia y amigos.

Así mismo, por el día de cumpleaños Adecco regala la tarde libre de cumple si este cae en día laboral, para poder salir ese día a las 14.00h y celebrarlo con quienes quieran nuestros empleados.

### Gympass

Gympass es uno de los beneficios más valorados por los colegas de Adecco, por el que todos sus empleados pueden tener acceso a una red de más de 1.600 centros deportivos y de bienestar, así como más de 300 actividades por todo el país. Una oportunidad única de acercar el deporte y facilitar la práctica del mismo a través de un beneficio global, flexible y democrático.

### Alares

El Programa de Ayuda al trabajador que tenemos con Alares ofrece a nuestros empleados servicios de asistencia personal de forma completamente gratuita, para conciliar su vida laboral, personal y familiar. Esta ayuda está disponible 24 horas al día los 365 días del año.

### Servicios en la oficina

Para ayudar a nuestros empleados a seguir optimizando más y mejor su tiempo, desde mayo de 2017, más de 400 empleados pueden disfrutar de un servicio de tintorería en la oficina. De esta manera el tiempo fuera de la oficina que se invertía en este tipo de tareas se puede utilizar en otro tipo de actividades que considere el empleado de mayor utilidad.

### Club Adecco

Todo el personal interno del grupo se puede beneficiar de un gran número de ventajas y ofertas exclusivas en una gran variedad de productos y servicios de multitud de sectores: salud y bienestar, ocio y viajes, electrónica, moda, automoción, formación y cultura.

### Adecco Bienestar

Nuestro programa de Salud y Bienestar de Adecco se renueva con el objetivo de influir en positivo en la Salud de las personas que trabajan con nosotros, fomentando un estilo de vida saludable.

### Permiso de lactancia

Dando la opción a la persona que disfruta de este beneficio de poder incorporarse a media jornada durante 30 días, en vez de 15 días de permiso, percibiendo el 100% del salario, y haciendo que la vuelta sea más gradual y progresiva tanto para ella como para el bebé.

### Vacaciones más largas

Nuestra oferta anual de vacaciones mejora lo establecido por convenio, pudiendo disfrutar de 23 días de vacaciones, 5 días de asuntos propios, intercambiables cada día por 4 ardes libres, más 5 tardes libres durante el periodo estival.

### Cuidando de los peques

Dirigido a todo el personal del Grupo Adecco, con hijos entre 0 y 3 años, que tienen como posibilidad elegir entre dos beneficios, la ayuda económica para guardería o la subvención del seguro médico para menores de 3 años y 3 meses.

### Días sin cole

iniciativa para ayudar a los padres y madres en el cuidado de sus hijos aquellos días en los que no hay colegio, pero sí jornada laboral.

### Adeccamp

Campamento residencial de una semana dirigido a niños con edades entre 8 y 15 años.

### Tiempo & Go

A través de esta empresa se realizan la mayor parte de los trámites en los casos de nacimiento.

### Seguro médico

Ofrecemos un seguro de salud subvencionado con Adeslas, del que también se pueden beneficiar los familiares de nuestros empleados.





## ➔ Salud y seguridad: Adecco Bienestar

La salud es una de nuestras principales preocupaciones, renovamos Adeccuítate y presentamos en 2021 Adecco Bienestar: el nuevo programa de salud y bienestar que, con una estructura integral y un equipo multidisciplinar (departamento de PRL y departamento de Personas & Cultura), nos permite ir mucho más lejos en nuestro compromiso por el cuidado de todos los equipos Adecco.



## 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. Tener bienestar emocional puede parecer, a priori, algo sencillo, pero no lo es. Se debe trabajar en nuestras emociones para sentirnos bien y tener una vida plena, en la que nos conozcamos, seamos capaces de adaptarnos a los vaivenes de la vida y tengamos la flexibilidad necesaria para aprender cosas nuevas. En definitiva, para poder llevar un estilo de vida saludable.

#### Cuidamos tu mente:

- Sesiones de Psicología
- 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 para fomentar la salud mental y emocional.
- Formaciones específicas sobre Salud Mental a través de Goodhabitz.

#### 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.

#### 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.

#### 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, celíacos, etc.), pack de experiencias o donación a una ONG.
- Regalo Cumpleaños

### 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 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.
  - **Días sin Cole o Diversity Days:** cada año organizamos excursiones y actividades para hij@s de emplead@s de Adecco en los días no lectivos, pero si laborables para favorecer la conciliación familiar.





## Programa Hackers



En 2021 tuvo lugar la primera convocatoria de las Comunidades HR Hackers, cuyo objetivo es aportar ideas para seguir mejorando y que todas las personas que formamos parte de este equipo sintamos que Adecco es el mejor sitio en el que trabajar y desarrollarnos profesionalmente.

Y HR Hackers “Expertos Entusiastas”, está formado por un equipo de voluntarios que colaboran en el impulso de la cultura corporativa, la formación de los equipos, realización de propuestas de mejora... sus propuestas tienen un espacio especial en la agenda del comité de dirección.

### Misión

Que todas las personas que formamos parte del equipo de Adecco sintamos y experimentemos que es el mejor sitio en el que trabajar y podamos desarrollarnos profesionalmente.

### Responsabilidades

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

### Grupos en los que se ha trabajado

- Grupo 1: Beneficios, Compensación & Flexibilidad
- Grupo 2: Bienestar & W4Youth
- Grupo 3: Comunicación Interna
- Grupo 4: Cultura & Engagement
- Grupo 5: Diversidad e Inclusión
- Grupo 6: Formación & Desarrollo
- Grupo 7: Innovación & Herramientas
- Grupo 8: Nuevos Entornos de Trabajo





## ➔ 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.

### #TalentoSinEtiquetas

#TalentoSinEtiquetas es la mayor apuesta por el empleo, el talento y las personas en España. A través de nuestra actividad tenemos la oportunidad de influir sobre uno de los elementos más determinantes de nuestro país: el empleo. No solo hablamos de negocio, hablamos de transformar nuestra sociedad y la vida de cientos de miles de personas que buscan a través del empleo, mejorar su vida y desarrollar su talento.

Nuestra actividad transforma la vida de una persona parada de larga duración, de aquel joven que busca su primera oportunidad, de quien se perdió por el camino y del que se encontró de repente... Y hay una cosa que nos une a Adecco con todas ellas: el talento. No importa todo lo demás. Queremos eliminar las etiquetas y prejuicios que limitan a las personas, a las empresas y a toda la sociedad, para hacerla más igualitaria y justa. Llena de oportunidades para todos.

Con #TalentoSinEtiquetas, Adecco lidera este cambio por el futuro del empleo, abanderando otras reglas de juego en el mercado laboral. #TalentoSinEtiquetas define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única. Así, queremos adelantarnos al futuro del empleo y crear un modelo innovador, referente para nuestros clientes, candidatos y para toda la sociedad. Estos son nuestros principios, los que guían nuestra forma de actuar, nuestra forma de ser, de entender y liderar el mercado 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 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 procesos 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**

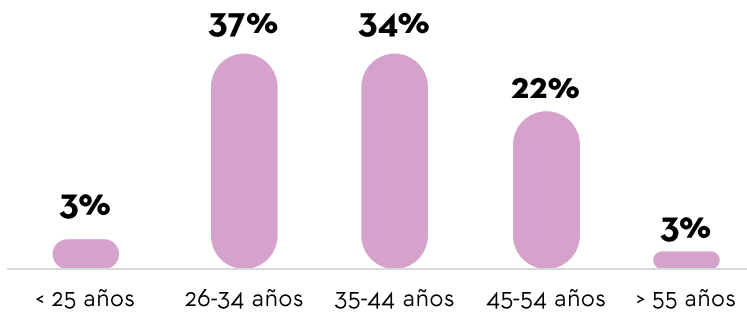
En 2021, el número de personal en plantilla del Grupo Adecco en España ascendió a 2.249 (1.918 en 2020), manteniendo el mismo porcentaje de mujeres, 76% y hombres, un 24%. Del total de la plantilla, el 87% (83,5% en 2020) está a jornada completa y el 13% (16,5% en 2020) a jornada parcial o reducida por guarda legal.

Por edades, nuestra edad media se sitúa en 38 años, igual que en 2020, siendo nuestras franjas de edades las siguientes: el 34,02% de los trabajadores está entre 35 y 44 años, el 37,22% tiene entre 26 y 34 años, un 22,28% de 45 a 54 años, el 3,3% tiene 25 años o menos y, por último, un 3,16% es mayor de 55 años.

The Adecco Group tuvo en 2021, 25 personas con discapacidad en su equipo.

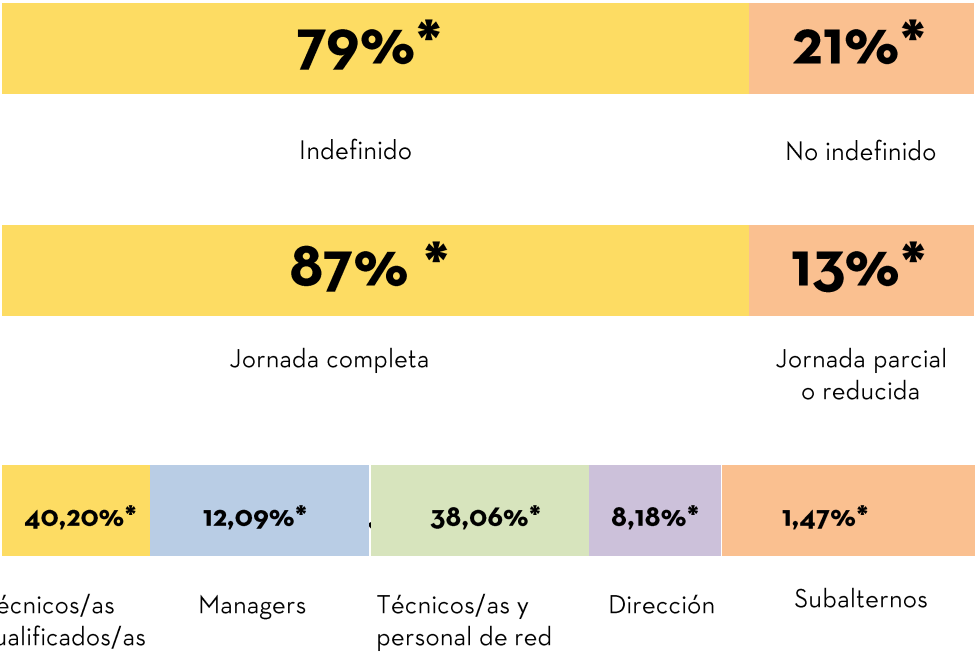
**2.249 \***  
Personas en plantilla

**38**  
Edad media



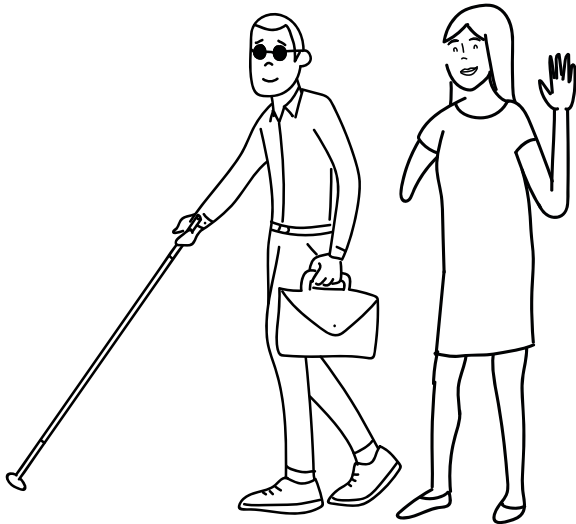
El índice de flexibilidad es del 17% en 2021 frente al 18% de 2022 (EINF)

**Clasificación por tipo de contrato**



**25**  
**1,1%**

Personas con discapacidad \*



\* Los datos incluyen personal interno de Fundación Adecco



## 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 2021

- Adecco outsourcing
- Adecco Staffing
- Fundación Adecco
- Adecco Learning & Consulting
- Atlas
- Preventium
- Inseradecco

A cierre del ejercicio 2021 se está negociando un único Plan de Igualdad para todas las empresas que componen el Grupo Adecco. Adicionalmente, existe un protocolo antiacoso, recogido en las empresas con Plan de Igualdad en vigor, que es de aplicación en todas las empresas del Grupo que componen el Grupo Adecco.

## 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:



En 2021 cerramos un ciclo y abrimos la puerta a nuevas oportunidades. Ha sido el año en el que decimos adiós a GPTW y sus Embajadores y damos la bienvenida a Peakon y sus Comunidades HR Hackers.

Con esta decisión estaremos preparados para afrontar nuestro nuevo reto: 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. Y Peakon será la herramienta que nos permitirá 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



# Ética & compliance

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 les 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 en consecuencia.

Para garantizar que cumplimos con los más altos estándares, en 2019 comenzamos a implementar un nuevo Programa de Ética y Compliance que establece ambiciosos objetivos y nuestro marco general de actuación.

## Las claves de nuestra estrategia

GESTIÓN DE RIESGO  
SISTEMA DE GOBERNANZA  
PROTECCIÓN DE DATOS  
DERECHOS HUMANOS  
CÓDIGO DE CONDUCTA

### 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.

### 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 de 24 horas 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.

### ETHICS & COMPLIANCE

Desde el Grupo Adecco tenemos como objetivo ser la compañía de Recursos Humanos más admirada y vanguardista, en este caso trabajando el Compliance de manera puntera en nuestro sector 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 los últimos años, se ha desarrollado de forma extraordinaria el modelo de Compliance dentro de la empresa, superando con creces las exigencias del Grupo a nivel internacional y trabajando tanto el detalle de la identificación, valoración y gestión de riesgos como la comunicación a los niveles micro en cada departamento y negocio de la empresa como a nivel global en el mismo Comité de Dirección.

En 2021, continuamos el despliegue de nuestro Programa de ética y compliance, lanzado en 2019. 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 nueva 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 Compliance

Nuestro departamento de 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 los mapas de riesgos y controles y evaluando las acciones mitigantes de los riesgos identificados.

### I Encuesta de Ethics & Compliance

Para ayudarnos a entender la actual cultura de ethic de nuestra empresa, en 2021 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. Los procedimientos de control y gestión de riesgos se desarrollan y complementan con políticas específicas.

Es competencia del Comité de Cumplimiento aprobar las políticas de control y gestión de riesgos, aprobar los mapas de riesgos, revisar controles y seguimiento de planes de acción, supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos y revisarlos periódicamente.

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.

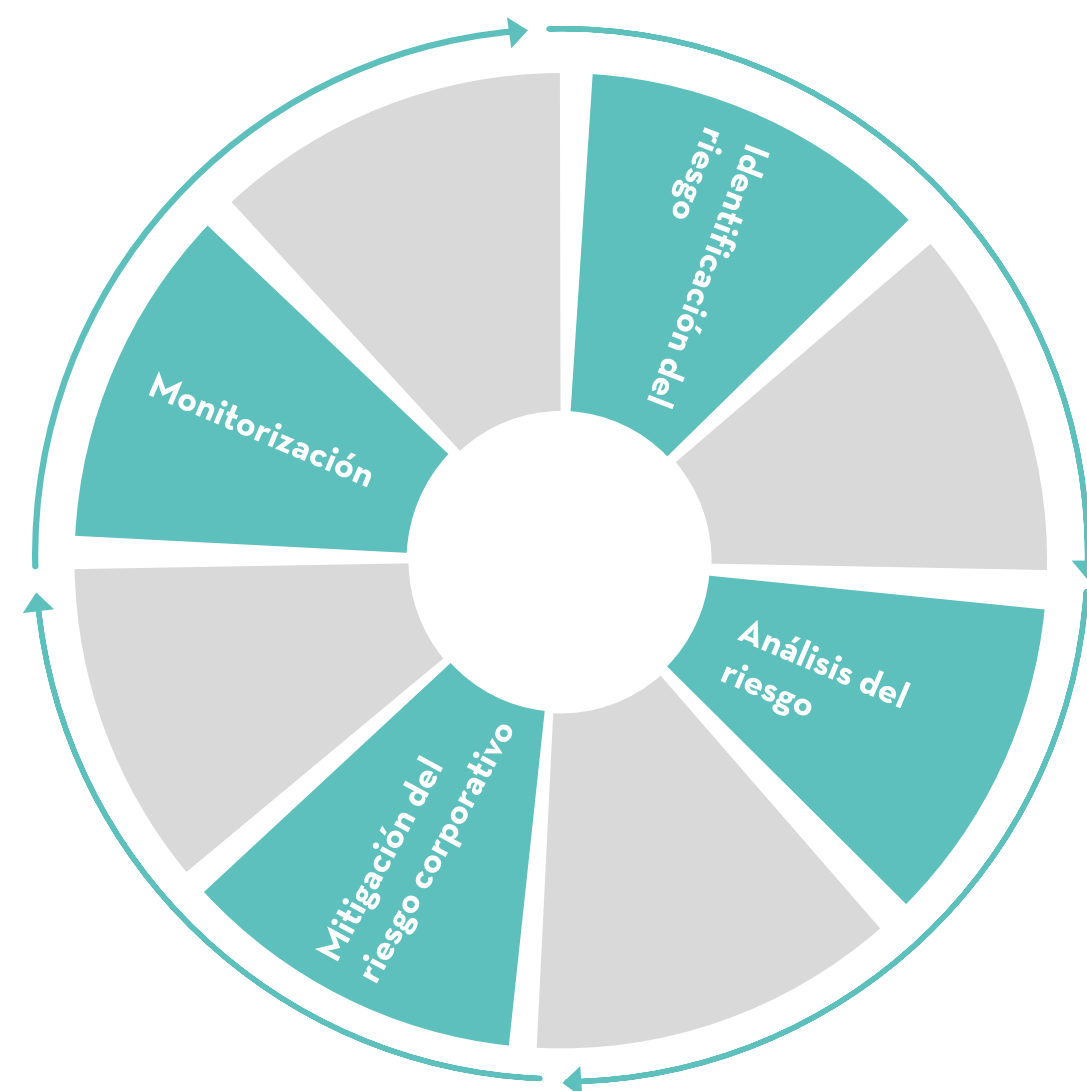
**Riesgos reputacionales**, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de Adecco por parte de sus distintos grupos de interés.

**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 2019, en The Adecco Group España, se alinearon todos los controles locales con los controles estándares del Grupo para los procesos de Ventas, Reporting y Consolidación y IT, con el resto de procesos a alinear en 2020.

En España, están además 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.



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 como el que presenta la Covid-19, y así, garantizar nuestro aporte de valor a nuestros grupos de interés.

## SISTEMA DE GOBERNANZA

Se creó el Comité de Compliance a finales del 2016, en una primera reunión del Comité, compuesto principalmente por miembros del Comité de Dirección.

Directores de Operaciones, Director Financiero, Directora de Servicio, Director de Informática, Secretario General, Directora de Servicios Financieros), presentado por el Compliance Officer.

En dicho Comité, se validan los mapas de riesgos revisados anualmente con las operaciones y departamentos centrales.

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 la plantilla / a los grupos interesados.

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

- Los resultados de las auditorías de controles ICOFR
- Los resultados de las auditorías de controles sobre riesgos penales y todos los riesgos considerados significativos en los mapas de riesgos
- Los resultados de las auditorías en delegaciones que incorporan revisión de aspectos de Calidad, de seguridad jurídica, aspectos documentales de Prevención de riesgos y de Protección de datos.
- Se presentan los planes de acción sobre riesgos no cubiertos, controles fallidos.
- Se pide al Comité informar de riesgos u controle 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. Además, hemos elaborado nuestro Código de Ética y Conducta de Proveedores, del cual pedimos la firma junto con cada nuevo contrato de proveedores para el Grupo Adecco en España.

Deloitte trabaja en base a la información recopilada los planes de acción y las líneas básicas de la implantación del modelo de Compliance, dividiendo los mismos entre requisitos para el mismo, y recomendaciones. Se trabaja la política de Compliance de la empresa, el Manual de Compliance Parte General y Parte Especial.

## Comunicación

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

**HITO 1.** Formación presencial sobre políticas de Grupo y Prevención del fraude a grupos de especial relevancia identificados por el departamento de Control Interno y Gestión de Riesgo y realizada por el mismo.

**HITO 2.** Formación a toda la plantilla mediante módulos generados a nivel de Grupo internacional con su debido seguimiento desde el departamento de Recursos Humanos y recordatorios semanales a

personas que no hayan realizado la misma sobre los siguientes topics:

- 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.

**HITO 3.** Creación de un módulo nuevo de formación para toda la plantilla en junio 2018: Formación en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

**HITO 4.** Canal de denuncias / whistleblower mediante proveedor externo abierto a toda persona que quiera realizar una denuncia a la empresa en relación con situaciones de fraude o mala conducta comunicado mediante la formación inicial en el módulo “Código de Conducta de Adecco”, colgado en la intranet de la empresa y con vínculo a ella desde la página web de Adecco, tanto a nivel nacional como internacional.

**HITO 5.** Gestión de las denuncias referidas a nuestro departamento de 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 6.** 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 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, tema en el que actuamos siempre con integridad y diligencia ante posibles incidencias.





The Adecco Group España, interactuando con su plantilla, candidatos, candidatas, empresas asociadas, contratistas, empresas clientes y empresas proveedoras, recopila, procesa y almacena Datos Personales. El Grupo Adecco reconoce la importancia para su negocio del acceso a los datos personales y, por lo tanto, valora la confianza que depositan en The Adecco Group cuando comparten datos personales.

Para promover y preservar esa confianza y fomentar el compromiso de la organización con el cumplimiento de los principios generales de protección de datos establecidos por ley, El Grupo Adecco ha elaborado su Política de Protección de Datos que rige el manejo y uso de los datos personales por parte de El Grupo Adecco a lo largo de sus operaciones. Esta política está alineada con la normativa europea European General Data Protection Regulation – GDPR.

Creemos que cada miembro de nuestro equipo juega un papel crucial y, por lo tanto, les capacitamos sobre los principios clave de la protección de datos y esta política. Es obligatorio que todo el personal nuevo reciba dicha capacitación dentro de los tres meses posteriores a su fecha de inicio, debiendo cumplir todo el personal con esta política.

## 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

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**, p.ej. privacidad de datos, propiedad intelectual, información confidencial

**Prácticas de negocio**, p.ej. competencia justa, antimonopolios

**Finanzas y transparencia**, p.ej. 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**, p.ej. 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**, p.ej. 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**, p.ej. 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**, p.ej. renta y retención de impuestos, precios de transferencias, nóminas e impuestos de la seguridad social, IVA, impuesto sobre las ventas, sellos

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

**Tecnología informática**, p.ej. copias de seguridad, archivos, redes, control de cambios, seguridad física

**Otras políticas**, p.ej. 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



◀ Escanea este código QR y descarga El Código de Conducta del Grupo Adecco, donde también podrás conocer nuestra forma de trabajar





## 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.

### Empleo para los más vulnerables

9.079

Empleos para  
personas en riesgo de  
exclusión social.

### Plan Familia

2.105

Personas con  
discapacidad  
beneficiarias

### Orientación laboral

+27,2k

Personas en riesgo  
de exclusión social  
orientadas.

### Inversión social

16,8M€

Inversión a través  
de nuestra  
Fundación

**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 de RSC de Adecco y director general de la Fundación Adecco.**

### 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:

1. Acompañamos a las personas formándolas y orientándolas para encontrar un empleo.
2. Trabajamos en la transformación de la sociedad para reconocer la dignidad y el valor de todas las personas.
3. 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.

#### Inversión social 2021

Enmarcado en nuestro proyecto social y dando respuesta principalmente a 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas (ODS 1, 5, 8 y 10), Hemos invertido en el año 2021 un total de 16.863.888 millones de euros en la generación de oportunidades de empleo para las personas más vulnerables de nuestro mercado laboral.

Esta inversión supone un 19% más respecto a la realizada en el año 2020, recuperando el ritmo de inversión social de años anteriores, dificultado por la crisis de la COVID19. El 85% de nuestros recursos económicos se dirigen directamente a la misión social, mientras que el 8% va destinado a administración y el 7% a captación de fondos.

#### Programa #EmpleoParaTodas las personas

Cada contrato, cada integración, tiene detrás un itinerario de empleo. Nuestro equipo está especializado en inclusión laboral de personas con discapacidad, trabajando intensamente con cada persona su formación en competencias profesionales básicas, la orientación para realizar la búsqueda de empleo de manera efectiva, la intermediación laboral para conectarles con las empresas y su inclusión sostenible en el mercado laboral.

#### Programa #EmergenciaPorElEmpleo

Tras la COVID-19, la exclusión social se ha incrementado entre la población en edad laboral especialmente en las personas entre 16 y 34 años que se ha incrementado hasta el 28,3%. El empleo es un factor fundamental para ayudarles a salir de esa situación de vulnerabilidad, por ello, hemos activado la #EmergenciaPorElEmpleo ayudando a las personas más vulnerables de nuestra sociedad.

Por la actividad social de la Fundación Adecco y el perfil de nuestros beneficiarios, los factores psicosociales son el punto de partida para el itinerario de empleo. Es la fase con mayor especialización y en la que mayores recursos se invierten.

## Becas Fundación Adecco

La Fundación Adecco presentó en 2021 la IV Convocatoria de Becas de Grado, Máster, FP, Competencias Digitales e Inglés. Esta convocatoria ha contado con una dotación económica de 300.000 mil euros, y su objetivo es promover la formación cualificada de los jóvenes a través de becas para estudiantes con discapacidad y, de esta manera, ayudar a que en un futuro puedan acceder al mercado laboral de manera normalizada y en igualdad de condiciones.

En total se recibieron 582 solicitudes y finalmente 306 estudiantes han sido becados con un importe que oscila entre 1.000 y 4.000 euros en función de la modalidad de la beca.

**Acompañamiento.** Con el total de las personas que han solicitado una beca en 2021, la Fundación Adecco ha adquirido un compromiso de acompañamiento y orientación laboral que se prolongará durante 2021 mediante acciones de orientación e intermediación laboral, programas de capacitación profesional y formación para el empleo.

## Escuela de empleo de la Fundación Adecco (Buenas prácticas)

La Escuela de Empleo de la Fundación Adecco tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas que no están preparadas para iniciar la búsqueda de empleo y acceder al mercado laboral con éxito. La búsqueda de empleo y la posterior inserción laboral (es decir, el mantenimiento del puesto de trabajo) se ven limitadas si la persona carece de herramientas sociales, personales y formativas básicas para el empleo. La Escuela de Empleo se lleva a cabo mediante aulas, talleres, cursos y becas para mejorar las competencias y habilidades identificadas por la Fundación Adecco como esenciales para que la inclusión laboral se produzca en el medio plazo de manera sostenible.

**Bloques temáticos** (1) Autonomía y Vida Independiente (2) Objetivo profesional (3) Comunicación y socialización (4) Digitalización para el empleo (5) Competencias básicas, generales y específicas. (6) Búsqueda de empleo y procesos de selección. **¿Qué trabajamos?** (1) Autonomía (2) Formación (3) Orientación laboral.

Durante 2021 se realizaron 1.372 escuelas de empleo y formaciones técnicas realizadas por el equipo de Fundación Adecco y/o entidades colaboradoras.

## Actívate

Taller de empleo desarrollado junto a la AECC para dotar de habilidades para enfrentarse a la búsqueda de empleo a personas que han pasado un proceso oncológico y favorecer que vuelvan al mercado laboral tras un periodo sin trabajar.

## Adequírete

Este proyecto dirigido a mujeres en riesgo de exclusión ha tenido como objetivo proporcionar herramientas para que las mujeres se enfrenten con éxito a la búsqueda de empleo. Se han llevado a cabo 4 talleres durante una semana en los que se ha trabajado la gestión del estrés, la imagen personal y técnicas para la búsqueda de empleo.

## Campus Empleo y tecnología

12 mujeres al frente de hogares monoparentales en riesgo de exclusión han participado en este programa que da respuesta a la brecha digital existente en este tipo de hogares, que encuentran barreras formativas y económicas en el uso de las nuevas tecnologías. Las entidades implicadas en el desarrollo del campus en 2020 han sido: Carrefour, Grupo GSS, Grupo Mimo, Universitarios contra la Pandemia, Cibervoluntarios, Fundación Fernando Buesa, Pantallas amigas, Fundación COTEC para la Innovación, Xenon, Fundación 3M, Fundación Everis, Playstation, Presentys. Esta iniciativa ha permitido a las beneficiarias el definir su objetivo profesional.

## Capaz de ser

Proyecto para trabajar las habilidades prelaborales y sociales con el fin de mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad. Mediante esta iniciativa se ha trabajado con 18 personas en autonomía personal, social y laboral desarrollando durante 8 meses talleres que han abarcado todo lo necesario para incrementar su empleabilidad. Este proyecto ha finalizado con un plan de capacitación profesional (PCP) para algunos de los participantes.

## Carrera de fondo

Se trata de un programa de empleo y mentoring que tiene como objetivo favorecer la empleabilidad de mujeres senior con formación en derecho, economía, gestión administrativa y comunicación. Durante seis meses y a través de diferentes talleres y sesiones de mentoring, los empleados voluntarios de Cesce han tenido la oportunidad de acompañar a estas mujeres para perfeccionar la búsqueda de empleo.

## Casa de letras

12 personas con discapacidad participan en un taller literario donde desarrollan distintas competencias laborales en las que la escucha activa, el compromiso, la asistencia y compartir distintos textos entre ellos les ayudarán a mejorar su capacidad de comunicación y, a su vez, les permitirán interrelacionarse.

## Crossover

Este programa de empleo va dirigido a personas con discapacidad dual, es decir, personas en las que concurren discapacidad intelectual, enfermedad mental o trastornos de conducta. Todas estas personas tienen falta de recursos económicos y desempleo de larga duración. Este programa de largo recorrido les ayuda a mejorar su empleabilidad.

## Dress for success

En el marco de los diferentes programas de orientación laboral es habitual realizar un taller “Dress for Success”, es decir, un taller para enseñar normas básicas para ir correctamente a una entrevista de trabajo. ¿Qué ropa es la más adecuada?, normas de higiene y aseo básicas, expresión corporal,... Todo para hacer frente a uno de los sesgos que más impacto tienen, el sesgo de “primera impresión”.

## Empleario

Este proyecto tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y psíquica a través del teatro, representando cómo es una entrevista de trabajo. De esta manera, adquieren habilidades de comunicación y se preparan para el momento real de una entrevista de trabajo.

## Protagonistas 360

Mediante el teatro, los beneficiarios en riesgo de exclusión, interpretan una situación real de entrevista de trabajo. Tiene especial interés porque en entrevistas reales suelen aparecer prejuicios y sesgos en la persona que entrevista y que el candidato/a debe saber manejar con éxito.

## Radio Gigantes

Desde mediados del año 2018, estamos realizando un taller de empleo para trabajar con personas con discapacidad intelectual y psíquica las habilidades de comunicación. Cada participante desarrolla de forma integral y en equipo el programa de radio Gigantes. Los ejes centrales del programa son la discapacidad y la inclusión laboral de cada participante.

## Sesgos inconscientes

Son un mecanismo propio del ser humano, necesario para su supervivencia, pero que puede crear impresiones respecto a una persona o situación, en ocasiones erróneas, y que marcan comportamientos, en ocasiones discriminatorios. Cada persona tiene sesgos que en ocasiones dificultan la búsqueda de empleo. Por ello estamos llevando a cabo talleres con candidatos y candidatas para reducirlos.

## Viajes a Ítaca

Itinerarios socio-culturales en los que los beneficiarios visitarán museos y otros espacios públicos donde se tratará el empleo a través de las distintas obras de arte expuestas.

## Speed Networking

La modalidad del Speed Networking ha adquirido una gran popularidad en el ámbito de la inclusión laboral puesto que los procesos de selección tienden a evolucionar apostando por diferentes fórmulas en las que los candidatos y candidatas deben tener habilidades para presentarse con éxito en pocos minutos. Es habitual realizar talleres en los que trabajamos estas habilidades y en los que realizamos entrevista en las que implicamos a personal experto en selección.

## #YoQuieroYoPuedo

Durante 5 días personas en riesgo de exclusión reciben formación transversal en áreas básicas para su autonomía y empleabilidad. Trabajan junto a personal voluntario experto en imagen personal y cómo vestir para una entrevista de trabajo, higiene, en el manejo de las redes sociales, la prevención de riesgos laborales, ensayo de entrevistas, el contrato laboral,...

**En 2021, 2.982 personas han participado talleres de orientación laboral y 7.646 han participado de alguna formación aportada por la Fundación Adecco**



### Plan Familia ©

El Plan Familia© es un programa con 18 años de andadura cuyo principal objetivo es lograr la máxima autonomía e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Trabajamos desde edades tempranas la autonomía, el desarrollo, empleabilidad e inclusión de las personas con discapacidad para que puedan integrarse en el mercado laboral y en la sociedad. Contamos con un equipo multidisciplinar formado por 43 consultores con alta especialización en modelos de atención integral de personas con discapacidad, en todas sus áreas de desarrollo y en cualquier momento de su ciclo vital. Es importante destacar que atendemos a niños, jóvenes y adultos porque el empleo es un objetivo que necesita la visión del largo plazo.

Diseñamos planes de intervención personalizados para dar respuesta a las necesidades de cada persona empleando técnicas innovadoras.

Estos planes de intervención se diseñan en base a 5 grandes dimensiones alineadas con el ciclo de la inclusión de la Fundación Adecco: familiar, educativa/formativa, social, de la salud y laboral. Mediante la atención continua y directa con el beneficiario y su familia y la coordinación con todos

los agentes implicados en el desarrollo e itinerario vital, ponemos en marcha acciones encaminadas a mejorar su autonomía, su desarrollo y empleabilidad, construyendo pilares imprescindibles para lograr un empleo.

Durante el año 2021, hemos acompañado a 2.105 familias generando un total de 161 empleos para participantes del Plan Familia. Asimismo, 350 empresas han apoyado esta iniciativa permitiendo la atención y orientación de cada beneficiario e invirtiendo en este programa 3,3 millones de euros.

### Escuela Plan Familia©

La Escuela Plan Familia© es un espacio de formación, orientación, encuentro y diálogo dirigido a beneficiarios de Plan Familia y a su entorno familiar y social. Contexto Los beneficiarios de Plan Familia© tienen inquietudes naturales y comunes que surgen a nivel biológico, social y psicológico y que se van manifestando a lo largo del proceso de maduración y desarrollo. En muchas ocasiones el entorno familiar también necesita formación para poder resolver de forma adecuada las dudas que van surgiendo en torno al familiar con discapacidad.

Durante el año 2021 hemos realizado 134 talleres dentro de la Escuela PF en los que han participado 3.444 personas entre beneficiarios y familiares.

Abrimos la **convocatoria 2020** con una dotación de 150.000 euros para facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad. [fundacionadecco.org](http://fundacionadecco.org)

# Plan Familia

## Dimensiones del Plan de intervención

- SALUD**  
VIDA SALUDABLE | HIGIENE Y CUIDADO PERSONAL  
Contraste de diagnóstico  
Terapias
- SOCIAL**  
SOCIALIZACIÓN | EDUCACIÓN | AUTONOMÍA PERSONAL  
Campamentos | Ocio  
Práctica deportiva  
Sesiones formativas  
Talleres grupales  
Voluntariado
- FORMACIÓN**  
COMPETENCIAS BÁSICAS, GENERALES Y ESPECÍFICAS | HABILIDADES | ACTITUDES  
Formación reglada  
Coaching  
Cursos de profesionalidad  
Talleres formativos
- EMPLEO**  
EMPLEABILIDAD | HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO  
Orientación laboral  
Intermediación laboral  
Formación para el empleo
- FAMILIA**  
ORIENTACIÓN | FORMACIÓN  
EMPATÍA | RESPIRO  
Sesiones individuales  
Acciones formativas  
Foros de diálogo  
Talleres  
Sesiones de respiro

### Misión

Incrementar la empleabilidad de las personas con discapacidad preparando y orientando al entorno social y familiar para tomar decisiones en el proceso de maduración y desarrollo de la persona con discapacidad.

### Objetivos generales

1. Favorecer la creación y mantenimiento de un clima familiar equilibrado que potencie las relaciones positivas en la familia.
2. Aprender de las experiencias de otros y de la propia, generando una red de apoyo positivo.

3. Dotar a las familias de información especializada acorde a sus necesidades para fomentar el desarrollo evolutivo de su familiar con discapacidad así como la educación en la empleabilidad dentro del marco familiar.
4. Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en el ámbito familiar.
5. Ayudar a aceptar y vivir en positivo la discapacidad en el entorno familiar



Una de las empresas de The Adecco Group es Inseradecco Servicios Especiales, SAU cuya plantilla en el año 2021 está compuesta, en los servicios que presta a sus clientes, en un 93 % 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, pero debido a la pandemia por COVID19 y las restricciones tanto de movilidad como de reuniones del número de personas, al inicio de 2021 se realizaron de una manera virtual y, posteriormente, al rebajarse las restricciones, se pudieron realizar las siguientes actividades de ocio y culturales de manera presencial:

- Visita virtual con guía especializada del Museo del Prado (todas las delegaciones de Inseradecco).
- Visita guiada por la ciudad patrimonio de Alcalá de Henares (Madrid).
- Visita guiada y teatralizada por el centro histórico de Córdoba (Córdoba).
- Paseo en el barco de Palas “Leyenda del Pisuerga” visitando los lugares históricos de su recorrido (Valladolid).
- Visita guiada por el Sevilla Monumental (Sevilla)

### Tránsito a la empresa ordinaria

Un hito importante en el 2021, dentro de la política de excelencia como CEE, es realizar el tránsito del Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria, por ello realizamos el tránsito de dos personas, una de ellas con discapacidad severa.

### Certificado AENOR

También es importante resaltar el mantenimiento para el 2021 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.







#### Win4Youth

Win4Youth es una iniciativa social promovida por el Grupo Adecco a nivel mundial. La dinámica general del programa es bastante simple: convertimos los kilómetros recorridos por clientes, candidatos y colegas en actividades deportivas en donaciones dirigidas a proyectos sociales.

En el Grupo Adecco existe una gran tradición por el deporte. Además del impacto positivo en la salud, refuerza nuestro espíritu de superación. Al mismo tiempo, Win4Youth nos permite vivir activamente nuestros valores corporativos.

Win4Youth tiene ya una trayectoria de 11 años de historia. Es la iniciativa solidaria surgida en el año 2010.

Durante el año 2021, a través de 27 eventos deportivos y actividades solidaria, The Adecco Group España conseguimos más de 38.000

## Horas solidarias

# 38,5k

horas, consiguiendo superar el objetivo de 30.000 horas que nos habíamos marcado a principio de año.

Los tres embajadores que representaron a España en 2021 en el Triatlón de Lanzarote fueron Ana Castillo, César Guerrero y Diego Pérez.

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

A nivel Mundial Adecco Group sumó en 2021 más de 1.200.000 horas lo que supuso una donación de 500.000 CHF a Plan Internacional.



## Colaboración Plan Internacional

El objetivo del proyecto social que se apoya mediante W4Y es proporcionar habilidades a los jóvenes más desfavorecidos y diseñar soluciones innovadoras a los desafíos que enfrentan los jóvenes que acceden al mercado laboral en diferentes países.

Cada minuto de actividad registrado se traduce en financiación para Plan Internacional, apoyando su proyecto social y así mejorar las perspectivas de vida, educación y empleo de jóvenes de todo el mundo.

Queremos promover los derechos de estos niños y jóvenes permitiéndoles tener las mismas oportunidades para comenzar sus carreras.

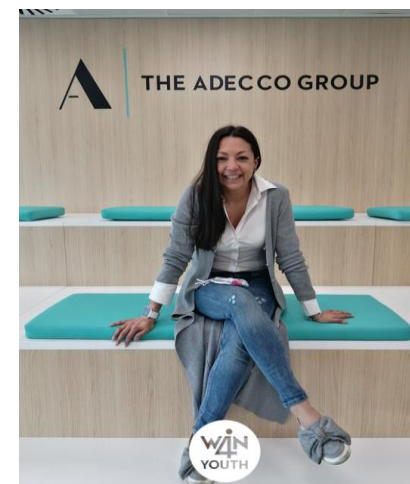
Nuestra asociación apoyará a jóvenes desfavorecidos mediante:

- Formación técnica profesional.
- Mejora de sus habilidades profesionales y habilidades para la vida.
- Apoyándoles en prácticas y oportunidades laborales.
- Mejorar su empleabilidad
- Apoyándoles en el desarrollo de habilidades para el emprendimiento

Mediante esta colaboración, gobiernos, empresas y la sociedad en general aumentarán la conciencia y la capacidad para aportar oportunidades laborales a jóvenes vulnerables.

## Embajadores W4Y

### Ana Castillo



> Es todo un placer representar y difundir los valores del programa W4Y promoviendo Salud y Deporte. Os animo a que os suméis al reto cuanto antes, no solo conseguiréis estar mas saludables sino que también ayudaréis a que muchos jóvenes tengan un futuro mejor.

### César Guerrero



> He sido elegido como embajador Win4Youth. Para mí es un orgullo poder representar sus valores, a la vez que ayudo a otras personas a que puedan estudiar en Vietnam.

### Diego Pérez



> "El ser Embajadora del W4Y es una gran responsabilidad para mí, el saber que mi esfuerzo ayudará a mujeres jóvenes en Vietnam ofreciéndoles mejor formación para garantizarles un mejor futuro es una satisfacción brutal..





## #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.

### Nuestra visión

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.

### Tipos de actividades de voluntariado

El Programa de Voluntariado Corporativo de The Adecco Group trabaja con aquellas personas que lo tienen más difícil para acceder al mercado laboral mejorando su empleabilidad mediante orientación y formación. Trabajamos principalmente con jóvenes en riesgo de exclusión, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y personas sin hogar. Y para poder contribuir a su inserción disponemos de diferentes tipologías de voluntariado, dependiendo del objetivo final.

### Programas de voluntariado profesional

Hemos creado alianzas permanentes con ONGs para ofrecerles todos aquellos aspectos relacionados con la educación y la mejora de la empleabilidad. Nuestro equipo de voluntarios aporta sus habilidades profesionales para ayudar a los beneficiarios de cada ONG. A lo largo del año se organizan talleres y actividades para favorecer la intervención.

En 2021 estas alianzas se han tenido que renovar y adaptarse a medios telemáticos dadas las restricciones de movilidad y presencialidad que aún se mantenían tras la pandemia. Aún así, hemos seguido colaborando con los siguientes programas:

#### Fundación Exit

Coach Exit y Yob Exit para jóvenes que necesitan orientación de cara a un futuro profesional mejor. Mediante sesiones de coaching jóvenes trabajan con una persona voluntaria, conocen la empresa y se les orienta sobre el futuro profesional. En 2021 participamos en dos ediciones de cada uno de los programas.

#### Lanzaderas de empleo de Santa María la Real

Para aquellas personas que están en búsqueda activa de empleo y requieren de ayuda para afrontar su futuro. En 2021 llevamos a cabo 14 talleres de orientación laboral en colaboración con esta iniciativa.

#### Dinamiza Ayuntamiento de Morzarzal

Participación en la Feria de empleo y emprendimiento de Morzarzal, en la que participamos con el objetivo de ayudar a las personas en búsqueda de empleo, a los interesados en el emprendimiento, a jóvenes y estudiantes.

#### Programa Empleo Talento Sénior

Participación de la mano de Fundación Adecco en una jornada de speed networking para mejorar la empleabilidad de mayores de 45 años.

#### Feed the work

En 2021 da comienzo la primera edición de *Feed the Work*, del comedor al empleo, un programa de intervención en comedores sociales. Con este programa nuestro objetivo es normalizar la situación socioeconómica de aquellas personas que debido a la pandemia se encuentra en

## Acciones de voluntariado profesional

# 21

## Participaciones de voluntarios/as

# 794

## Beneficiarios/as

# 1.267

situación de vulnerabilidad y que son usuarias de comedores sociales. Para ello, el grupo Adecco facilitar el poner el talento de su equipo humano para orientar y acompañar a quien más lo necesita.

### Jornadas de Voluntariado y Acción social

Son actividades de diferente índole, pero siempre relacionadas con el desarrollo y empoderamiento de la persona. Su objetivo principal es crear ambientes y situaciones distendidas que permitan la relación de la persona beneficiaria y de la voluntaria con el objetivo del desarrollo de competencias sociales que contribuyan a la empleabilidad.

Tienen corta duración y siendo acciones cuya implicación es puntual. Aunque su impacto social es bajo, estas actividades representan una oferta de voluntariado variada, capaz de atraer a personas con muy diversos intereses.

En 2021 se llevaron a cabo, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Compra juguetes Reyes Magos Cooperación Internacional
- Gran recogida de alimentos Fesbal.
- Carrera de las Capacidades de la Fundación Adecco

- Día internacional contra la violencia de género Fundación Adecco
- Donación cestas de navidad para ayudar a las personas damnificadas por la erupción del volcán en la Palma. En colaboración con Cruz Roja.
- Donación dulces navideños comedor social San Vicente de Paul.
- Donación y recogida de productos de primera necesidad. ITACA.

### Resultados voluntariado profesional

Durante 2021 realizamos 21 acciones en las que participaron 106 personas de nuestra plantilla y 621 personas beneficiarias. Las actividades fueron de carácter formativo,

### Acción social voluntaria

En las 7 acciones voluntarias participaron un total de 508 personas de nuestra plantilla que hicieron la vida más fácil a un total de 646 personas beneficiarias.

En total en 2021 hemos colaborado con 11 asociaciones diferentes.



## Premio Compromiso Social 2021 MARTA ROMERO

> He tenido la suerte de poder participar en varios voluntariados del Grupo Adecco y han sido unas experiencias maravillosas. Desde mi punto de vista, a veces se hace complicado compatibilizar voluntariados con el trabajo, pero gracias a este tipo de iniciativas se hace totalmente posible y de este modo he tenido la oportunidad de poder trabajar con muchas personas. De cada voluntariado aprendes algo nuevo. A nivel personal, a mí me queda una sensación de felicidad increíble, porque ya sea en mayor o menor medida, estás poniendo tu granito de arena para ayudar o aconsejar a las personas que participan en el voluntariado.





# 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 Adecco. 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>

# 2.888t/CO<sub>2</sub>

## Emisiones por consumo energético

# -47%

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

“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 proveedores 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 30.000.000€ 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 20-21 |
|--------------------------|---------------|-----------------|
| Consumo de papel         | 9.949 Kg      | -47%            |
| Consumo de tóner         | 559 Kg        | -73%            |
| Consumo de electricidad  | 2.274.941 kWh | -7%             |
| Combustible Diesel Flota | 536.766 L     | +9%             |
| Combustible Diesel Flota | 182.675,L     | + 120%          |
| Consumo de agua          | 6.292 m3      | -12%            |

\*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  | 2019-2020 |
|------------------|-----------|-----------|
| Residuo de papel | 41.903 Kg | +9%*      |
| Residuo de tóner | 2.096 Kg  | -35%**    |

\*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.

\*\* La estrategia de digitalización, tendencia al “Papel 0” combinada con la situación de pandemia, ha provocado una menor necesidad de imprimir documentos en papel.

Contaminación

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

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

Cambio climático

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

| Emisión de gases de efecto invernadero | 2021         | 2020        |
|--|--------------|-------------|
| Emisiones alcance 1                    | 1.718 t CO2  | 1,388 t CO2 |
| Emisiones alcance 2                    | 614 t CO2    | 662 t CO2   |
| Emisiones Alcance 3                    | 274,39 t CO2 | 236 t CO2   |
| Total                                  | 2.607 t CO2  | 2.288 t CO2 |

Se ha calculado a través de la herramienta para el cálculo de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica.  
\*Fuente de Factores de Emisión: Documento “Factores de Emisión” del Ministerio para la Transición Ecológica, Comercializadora Endesa Energía 2019.







**Publicada por:**  
The Adecco Group España

**Diseñada por:**  
Equipo de marketing y comunicación de The Adecco Group España y por la dirección de Sostenibilidad dirigida por Francisco Mesonero, director de sostenibilidad del Grupo Adecco en España y la coordinación de Marta Cantalapiedra.

**Ilustraciones:**  
David Miranda Falcés, responsable de marketing de la Fundación Adecco.

**Fotografías:**  
Banco de imágenes de Pexels y fotografías propias.

**Impresión en papel:**  
Este informe de sostenibilidad no ha sido impreso para evitar el uso de papel y únicamente existe la versión online del mismo para realizar difusión a través de los medios digitales.

**Fecha de publicación:**  
Octubre 2022