

Memoria sostenibilidad 2019



Nuestro propósito es crear un mercado laboral para todos en el que cada persona esté inspirada, motivada y preparada para contribuir al talento global de nuestro país. Queremos crear entornos competitivos e inclusivos que favorezcan el éxito de cada persona y empresa con la que trabajamos.

Crear un mercado laboral para todos

The Adecco Group es una empresa con el propósito y la misión de hacer que el mercado laboral cuente con todas las personas. Esta misión debe ser sostenible en el tiempo para asegurar que responda a los principales retos que nuestra sociedad nos presenta en cada momento. Nuestra actividad empresarial, nuestros proyectos y las personas con las que trabajamos nos inspiran para seguir creando valor a la sociedad.

Cada año, los más de 2.000 colegas que forman el equipo de The Grupo Adecco en España permiten que cientos de miles de personas en nuestro país participen en el mercado laboral y aspiren a mejorar su vida. Esta misión la llevamos a cabo con el apoyo de 10.327 clientes que confían en nosotros, en nuestros valores y en la forma que tenemos de trabajar. Gracias a esta confianza mutua movilizamos el talento en nuestro país y apoyamos la competitividad del talento y del tejido empresarial en España.

En 2019, invertimos 7,9 millones de euros en formación, mejorando la empleabilidad y acelerando las carreras profesionales de miles de personas en nuestro país. Y también llevamos a cabo programas en campos donde existe una persistente escasez de habilidades para “capacitar y colocar” candidatos; actuando como una fuente de talento.

2019 fue un año de continua transformación y progreso estratégico en toda la compañía. Si bien el entorno económico ha sido difícil, a nivel internacional no se han comprometido las inversiones a largo plazo y seguimos enfocados en ofrecer nuestra estrategia “Perform, Transform, Innovate”, para posicionar el negocio, promover un crecimiento sostenible y valor social más amplio para todos nuestros grupos de interés.

Creemos que esta década se definirá por una transformación y revolución de las competencias y, por ello, desde el Grupo Adecco asumimos el compromiso de aportar valor a la sociedad mejorando las competencias de nuestra fuerza laboral con nuevas fórmulas de negocio y proyectos innovadores que contribuyan a esta misión. Al hacerlo, continuaremos apoyando el dinamismo económico en nuestro país.



Enrique Sánchez

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



Iker Barricat

Director General Adecco España

¿Qué nos depara el futuro? A pesar de las incertidumbres económicas siempre presentes, el Grupo Adecco seguirá siendo un proyecto sólido, entregando valor a todos nuestros grupos de interés y contribuyendo a crear un mercado laboral más justo, inclusivo y competitivo. La escasez de habilidades persistirá, y cada vez más necesitaremos proporcionar soluciones que apoyen el aprendizaje a lo largo de toda la vida para las personas y la mejora de las políticas de recursos humanos.

La incertidumbre en estos tiempos y la irrupción de nuevas tecnologías que transforman cada negocio son una constante en la industria de soluciones de recursos humanos, y continuaremos apostando por su integración en nuestro negocio con agilidad y eficiencia. De cualquier forma, las tecnologías como la IA, la automatización de procesos o el machine learning, serán implementados en todas las compañías y sectores de manera universal; La fortaleza principal de The Adecco Group reside principalmente en el talento y el potencial humano. El desafío más importante no es que no haya trabajo en el futuro, sino que se requerirá que las personas adquieran nuevas habilidades y competencias: algo que el mundo está despertando y donde The Adecco Group está liderando para asegurar el desarrollo sostenible y hacer frente a la exclusión social y la desigualdad.

Somos un negocio de personas y para personas. Queremos poner en valor el potencial y el talento humano en las empresas y en la sociedad y sobre todo queremos demostrar que se puede trabajar haciendo compatible el uso de tecnologías. Esa es nuestra propuesta de valor y eso es en lo que creemos para el futuro de la gestión de los recursos humanos.

Un nuevo contrato social, la apuesta por la diversidad e inclusión y el compromiso con las personas en el lugar de trabajo, la creación de valor compartido y el crecimiento de nuestra compañía dando respuesta a nuestra misión y propósito son fundamentales para garantizar que el futuro realmente funcione para todos.

€ 3,90	MISCHKÄSE NATUR	€ 3,00	ESPRESSO/DOPPIO	€ 1,90/2,40	TEE	€ 0,50	MISCHKÄSE MIT SAUCE	€ 2,90
€ 4,90	MISCHKÄSE NATUR MIT NIRMELADE O. TOMATE	€ 3,50	CAPPUCINO	€ 2,50	BECHER	€ 2,90	APFELSÄFT NATURTRUB	€ 2,80
€ 2,60	TOMATE, MOZZARELLA - GRÜNEM PESTO	€ 4,00	MILCHKAFFEE	€ 3,00	KANNE	€ 5,90	MARINIERTE SAUCE	€ 2,80
€ 7,90	LANDELEBERWURST - TOMATE	€ 3,90	ITALIENMACCHIATO	€ 3,00	BRÜHE, CATERGEE, JASMIN		SAFTSCHNITTEN	€ 3,50
€ 8,90	SEITAN, NICOLA, PARMESAN, ROTES PESTO	€ 4,90	FLAT WHITE	€ 2,50	ROBES, GRÜN, KRÄUTER		WASSER LAUL/LEISE	€ 2,50
€ 4,90	HAZELNÜSSEL, SALZ, GURKE, CHUTNEY	€ 4,90	CORTADO/HEIß MILCH	€ 2,20/2,50	INSAZ, MINZE, LEMON CAZU		BIONADEN DIV.	0,35 € 2,50
€ 4,90	KUMMINS, EI, ROTE ZWIEBEL	€ 4,00	KÄRMILCH	€ 4,40	CHAI LATTE	€ 3,30	FRIEZ DIV.	0,35 € 1,50
	CHEDDAR, APFEL, ROTE ZWIEBEL, FEIGENSENF	€ 4,90	CAFÉ CRÈME	€ 2,20/2,60	SCHOKOLADE	€ 3,50	HAUSGEMACHTER	
	ZIEGENKÄSE, SALAT, HONIG	€ 5,10	EXTRA SHOT +	€ 0,60	MIT SAHNE	€ 4,00	EISTEE	0,35 € 3,00
	MISCHKÄSE, LACHS, SPROSSEN	€ 5,10	ALLES AUCH MIT SAUCE O. LAKTOSEFREIER MILCH +	€ 0,60	MOCCA	€ 4,00		

The Adecco Group en España



The Adecco Group España

The Adecco Group es la empresa líder mundial en soluciones de Recursos Humanos en el mundo. Con más de 35.000 empleados y alrededor de 5.100 delegaciones en 60 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 sus trabajadores y empresas a través de la gestión del mejor talento y la innovación permanente. Para conseguirlo, llevamos 37 años en el mercado laboral realizando una labor social fundamental para el desarrollo y bienestar de la sociedad a través del empleo. Así, nos hemos posicionado como la empresa top 10 generadora de empleo, siendo considerados como la 6ª mejor empresa para trabajar en España en 2019 y sintiéndonos orgullosos de continuar en lo alto del ranking de mejores multinacionales para trabajar, siendo la 11ª a nivel mundial en el sector de los Recursos Humanos, según el ranking Great Place To Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 130.554 personas en nuestro país; hemos contratado a 38.037 menores de 25 años. Asimismo, hemos contratado a casi 19.916 personas mayores de 45 años, de los cuales 4.654 son mayores de 55 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos, invirtiendo casi 8 millones de euros al año en formación de trabajadores. Desde que

comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos de los que aproximadamente el 30% de nuestros empleados consigue un contrato en las empresas cliente.

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 empoderar, formar y 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 2019, Fundación Adecco ha generado 6.674 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 22.750 personas en riesgo de exclusión y/o pobreza.

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 trabajadores 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.

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 nuestros compañeros y nuestros clientes.

Responsabilidad



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

Espíritu emprendedor



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.

Pasión



Nos encanta la gente: nuestros compañeros, clientes y asociados. 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.



Gobierno corporativo: Comité de dirección



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



Iker Barriat
Director General Adecco España



Alexandra Andrade
Dirección Professional Solutions



Carlos Villacastín
Dirección Adecco Staffing



Joan Ferrer
Dirección Adecco Outsourcing



Jesús Cubero
Dirección Marketing & Comunicación



Santiago Soler
Secretario General



Valentina Ficaio
Dirección Financiera



Encarna Maroño
Dirección Organización y Soluciones



Rubén Castro
Dirección Comercial



Carlos Viladrich
Dirección RRHH



Annet Niske
Dirección de Tecnología y Sistemas



Francisco Mesonero
Director RSC 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.

iHola!

TE ESTÁBAMOS ESPERANDO →

Bienvenido a la gran empresa de la formación y el empleo

Trabajamos cada día para mejorar la vida de las empresas y las personas, a través del desarrollo de las soluciones en RRHH más especializadas y competitivas del mundo.

The Adecco Group España

Nuestros servicios

Trabajo temporal

Generamos oportunidades de empleo a nuestros candidatos en clientes del Grupo Adecco bajo la modalidad de trabajo temporal, brindando flexibilidad a las empresas y nuevas oportunidades a los candidatos. Gestionamos todo el proceso de reclutamiento, desde la búsqueda y selección de candidatos, hasta la incorporación y capacitación, hasta la nómina y la administración. El empleo generado mediante contratos temporales termina transformándose en contratos indefinidos aportando al candidato una oportunidad para lograr la estabilidad deseada.

Permanent Placement

Ayudamos a las empresas a reclutar talento para sus necesidades de empleo indefinido, asegurando las habilidades necesarias para el éxito continuo de una organización. Buscamos candidatos, seleccionamos CV, realizamos entrevistas y evaluaciones y asesoramos a los responsables de selección de las empresas. Tenemos acceso a una amplia gama de profesionales, incluidos aquellos de difícil acceso que no buscan activamente un nuevo trabajo.

Outplacement

Apoyamos a las empresas y a sus empleados a través de cambios que requieren que las personas hagan la transición fuera de sus roles existentes. A través de nuestro asesoramiento y expertos, ayudamos a las personas a encontrar nuevas oportunidades tanto dentro como fuera de su empresa, asegurando resultados positivos para todos.

Outsourcing

Contratamos y gestionamos la totalidad de una actividad intensiva en mano de obra. Es la línea de negocio especializada, desde hace más de 20 años, en la externalización de procesos, en los que el factor humano cobra una especial relevancia. El Grupo Adecco cuenta con las siguientes divisiones especializadas.

Subcontratación de procesos (RPO)

Externalizamos procesos de negocio de ámbito administrativo en el ámbito de los RRHH, en BackOffice Comercial / Operaciones / Bancario y en Centros de Servicios Compartidos. Nuestro foco está en mejorar la eficiencia y rentabilidad, trabajando con las personas en las áreas de valor y apoyados en tecnología como RPA, Virtual Cognit, OCR, ICR y Chat Bot.

Desarrollo de talento y formación

Brindando capacitación, desarrollo profesional, mejora y actualización, tanto en servicios a empresas como directamente con las personas.

The Adecco Group España

Nuestras marcas



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 190 oficinas y 500 consultores, 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 nuestros clientes delegaciones especializadas por sector, así como delegaciones estratégicamente ubicadas en puntos clave de toda nuestra geografía. Todas ellas cuentan con equipos expertos 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 4 divisiones especializadas en la externalización de servicios en las que el know how en Recursos Humanos es esencial.

Servicios especializados



EUROCEN - Procesos industriales

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



EUROVENDEX - Venta

Expertos en 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

Expertos 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.



Workplace Management

Adecco Outsourcing Servicios Generales

Especialistas en estrategias de externalización en el ámbito de Servicios Generales.

Ocio, Cultura y Turismo

Adecco Outsourcing Servicios Generales

Especialistas en el diseño y la gestión de Servicios de Atención a la personas en el ámbito deportivo, de la cultura y del ocio.



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.



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 los trabajadores.



Adecco Learning & Consulting

Líder en formación y desarrollo de personas y competencias.



Spring Professional

Es la empresa especializada en la búsqueda, selección y evaluación de ejecutivos, 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 en un proceso de continua expansión. En Spring estamos especializados en las siguientes áreas: Automoción, Hostelería y Turismo, Legal, Recursos Humanos, Banca, IT & Telco, Ingeniería, Life Science, Retail, Digital & e-Commerce, Seguros, Marketing, Inmobiliaria y Construcción, Logística y Compras, Gran Consumo y Servicios Financieros.



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.



FUNDACIÓN ADECCO

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.

The Adecco Group España

Nuestras delegaciones

Delegaciones

+300

Delegaciones en todo el territorio nacional

Direcciones regionales

9

- DR CENTRO
- DR CASTILLA NOROESTE
- DR NORTE
- DR SUR
- DR ESTE
- DR MADRID
- DR CAT CENTRO SUR - ANDORRA
- DR CAT NORTE - BALEARES
- DR CANARIAS

Delegaciones de Staffing y Outsourcing



Delegaciones de Spring



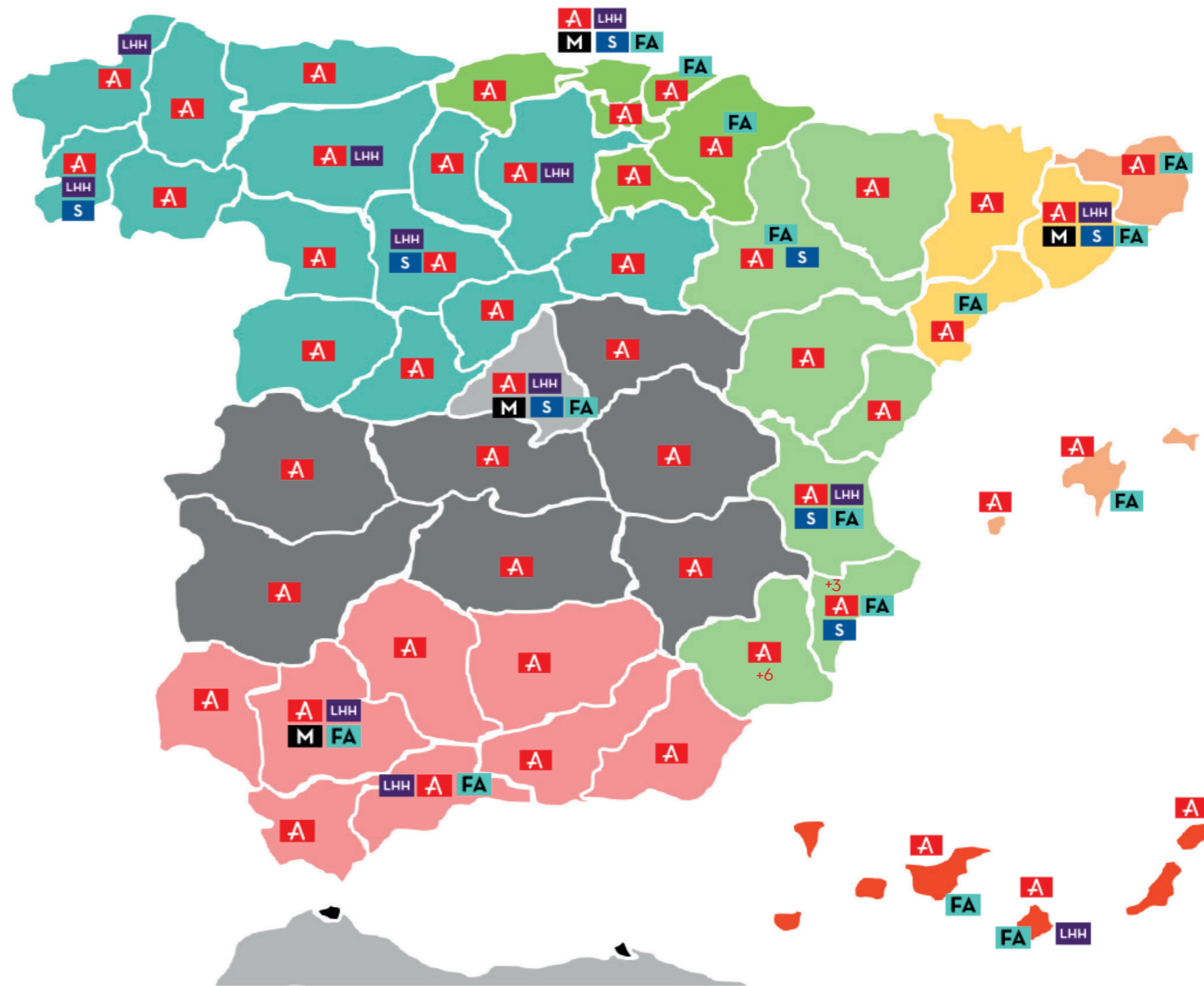
Delegaciones de LHH



Delegaciones de Modis



Delegaciones de Fundación Adecco



The Adecco Group España

Nuestra estrategia

Perform

En The Adecco Group, estamos comprometidos a seguir impulsando nuestra compañía de una manera disciplinada y dirigido a generar valor a la sociedad, a los candidatos y empresas con las que trabajamos. Este compromiso implica una mejora constante de nuestros recursos, para mejorar nuestra productividad, y generar así aún más valor. Estamos institucionalizando y poniendo en valor las buenas prácticas, que nos permiten no solo valorar el resultado, sino la capacidad para generar metodología a partir de la experiencia. La agenda PERFORM también ha incluido aquellos aspectos donde podemos mejorar nuestros resultados.

Transform

Transformando y fortaleciendo la forma de trabajar y dar servicio a nuestros clientes a través de la tecnología, consolidando nuestra propuesta de valor tanto para el cliente como para la empresa. Esta propuesta de valor nos diferencia y nos permite acceder a más cuota de mercado a la vez que ofrece a nuestros consultores las herramientas más avanzadas para emplear a más candidatos de forma más eficiente. Dentro de este pilar encontramos el programa Grow Together, a nivel internacional, que nos ha permitido rediseñar cómo entregamos nuestro servicio en la era digital, creando una huella unicanal, mejorando la experiencia de nuestros clientes y candidatos, digitalizando todos los procesos manuales y mejorando nuestros procesos de back y middle office.

Innovate

Haciendo crecer la participación en la creación de valor para el cliente, potenciando nuestro Ecosistema de soluciones de recursos humanos. Creamos soluciones y servicios complementarios a nuestro portfolio de actividades; de esta manera construimos una ventaja competitiva. Estamos capitalizando las mega tendencias y aprovechando el potencial de la revolución digital. Nuestro enfoque combina la cocreación junto a líderes tecnológicos, estableciendo una trazabilidad en la innovación para impulsar el éxito de nuestra compañía.

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.

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

Estrategia de Negocio

The Adecco Group se asienta sobre 2 grandes ejes:

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

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

The Adecco Group España es la compañía del sector de los Recursos Humanos mejor valorada en el Ranking de empresas Merco 2019. Asimismo, el Departamento de Comunicación ha sido reconocido, por segundo año consecutivo, como el mejor Departamento de Comunicación de España. Así lo han determinado los 111 periodistas de información económica que forman parte del panel de expertos del Ranking Merco de Responsabilidad y Gobierno Corporativo.

El departamento, que dirige Jesús Cubero, está compuesto por Luis Perdiguero, jefe de prensa, Patricia Herencias y Annaïs Paradela.

The Adecco Group se consolida un año más en la primera posición "en base a su transparencia informativa" seguido de Naturgy, Triodos Bank, Bankia y Caixabank.

Reconocimiento

Con respecto a los atributos por los que queremos ser reconocidos, tienen que ver con transmitir y ser distinguidos por aquello que somos, expertos en el mercado de trabajo. Es incesante la cantidad de eventos y foros relacionados con cambios en la legislación, con reformas laborales, RRHH, propuestas de mejora para el mercado de trabajo... en los que el Grupo Adecco participa. Tratando siempre de dar nuestro punto de vista como observador privilegiado para hacer un mercado de trabajo más competitivo, tanto para empresas como para trabajadores. Con el mismo

objetivo, gestionamos también nuestra intensa relación con los medios de comunicación.

Reputación

El objetivo del Grupo Adecco es posicionar nuestra marca como una marca sostenible a lo largo del tiempo, percibida como útil no solo para nuestros clientes, sino deseable y admirada para el conjunto de los diferentes grupos de interés. Desde este punto de vista, ya por nuestra propia actividad, aportamos una contribución social importante, en aquello a lo que la sociedad preocupa en mayor medida, el empleo y la empleabilidad.

Estrategia Digital

En The Adecco Group apostamos decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación y mejora continua:

- Tratando de ser más eficientes y competitivos en los procesos de backoffice, a través de su digitalización; procesos tales como la firma electrónica de contratos, soluciones en dispositivos móviles para todos los procesos administrativos, tanto de clientes como de trabajadores, como, por ejemplo, la digitalización de los boletines de trabajo.

- Generando mayor valor añadido en el área relacional con clientes y trabajadores, a través de la mejora de los procesos de reclutamiento, selección, formación, entrega y seguimiento del servicio.

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

El foco en nuestra gente

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

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

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

The Adecco Group España

Principales cifras e hitos 2019

Empleados

2.069

En el año 2019 The Adecco Group ha contado con el talento de 2.069 profesionales.

Clientes

10.327

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

Delegaciones

+300

delegaciones distribuidas por toda España.

Personas contratadas

130k

Hemos ayudado a encontrar un empleo a 130.554 personas en 2019.

Empleo juvenil

38k

De los contratos generados, 38.037 han sido para jóvenes.

Mayores 45 años

19k

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

Facturación

1.163M€

Crecimiento de un 2,46% respecto al año 2018. Facturación correspondiente a The Adecco Group Iberia.

Fomación

7,9M€

Invertidos en formación para más de 56.000 alumnos a través de 27 convenios con Universidades.

Becas

224

Becas para personas con discapacidad.

Exclusión social

22.750

Personas socialmente vulnerables orientadas por la Fundación, 15,6M€ invertidos y 6.674 empleos generados.

Género

888

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

Discapacidad

4.270

Empleos para personas con discapacidad.

GPTW

TOP6

Posición Great Place to Work Adecco España (GPTW).

Comunicación

1º

Mejor Departamento de Comunicación de España según MERCO.

NPS

1º

Adecco España ha sido en 2019 el mejor país en cuanto al nivel del NPS (Net Promoter Score).

Empleo

30%

El 30% de los trabajadores contratados por Adecco consiguen un contrato directo a través de nuestros clientes.

Voluntariado

140

Acciones de voluntariado realizadas y 999 voluntarios (Casi el 50% de la plantilla).

The Adecco Group España

Materialidad

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

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

Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco

FASE 1. Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco.

Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

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

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.

“Tras el análisis de materialidad identificamos aquello que es esencial para The Adecco Group, determina la estrategia de sostenibilidad y, por lo tanto, también la de negocio.”

¿Cuáles son los topics más relevantes identificados?

Información sobre cuestiones medioambientales:

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

Información de ámbito social relacionada con empleados:

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

Información sobre el respeto de los derechos humanos

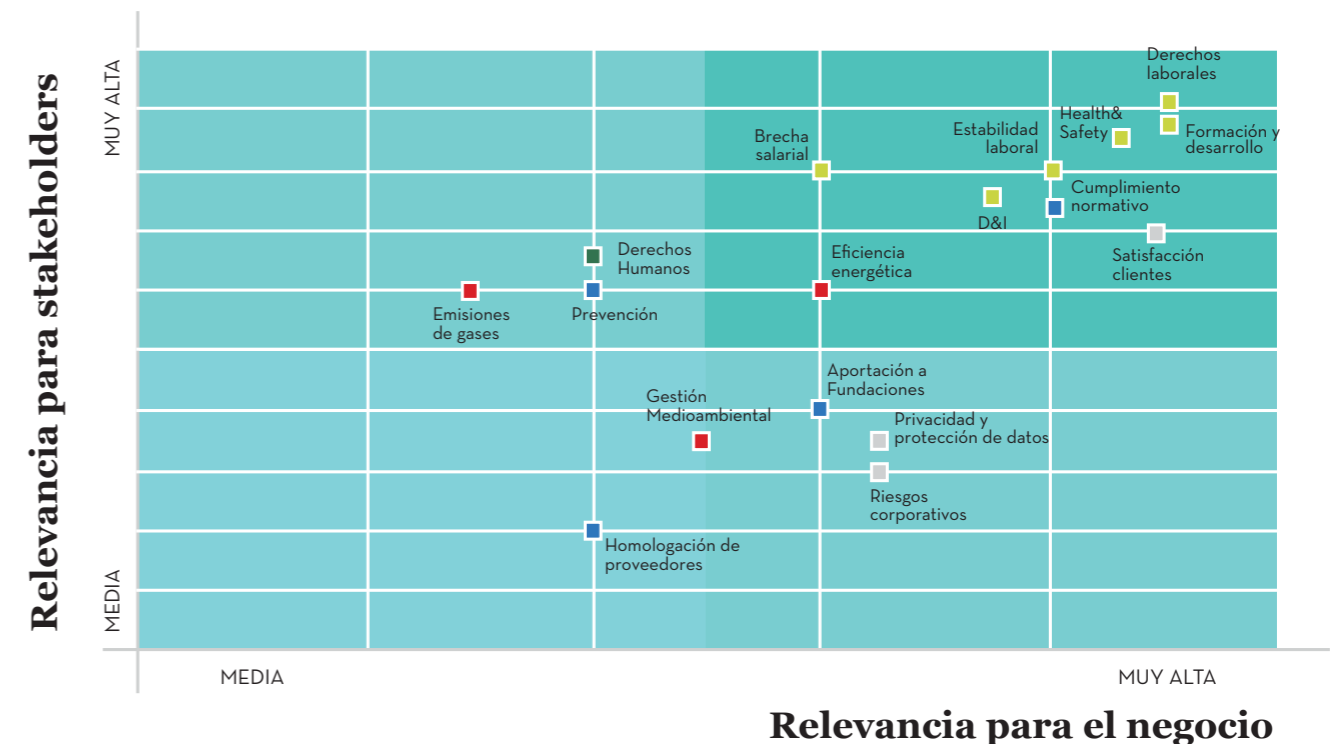
- Respeto a la Declaración Universal de los DDHH.

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 o Satisfacción de clientes.

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



The Adecco Group España

Grupos de interés

Con cada uno de ellos se traza una estrategia y un plan de acción ad hoc para poder satisfacer sus necesidades, gestionar sus expectativas y avanzar hacia las mejores soluciones del mercado en materia de RRHH. Hablamos de transparencia, cumplimiento legal, cooperación, calidad del empleo de los trabajadores, colaboración en 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.

Empleados

Proporcionamos empleo de calidad para nuestros empleados. Les permitimos alcanzar sus objetivos profesionales, respaldados por nuestra inversión continua en programas de formación a través de la Universidad Adecco y en cooperación con instituciones de renombre.

Candidatos y Trabajadores asociados

Nuestra experiencia, herramientas y red conectan a las personas con oportunidades de trabajo, brindándoles un trabajo decidido en un entorno seguro. Asesoramos a las personas sobre sus carreras y les ayudamos a desarrollar sus talentos con capacitación y aprendizaje permanente.

Clientes

Como asesores de confianza en soluciones de recursos humanos, ayudamos a los clientes a estructurar y gestionar su capital humano para lograr flexibilidad, productividad y crecimiento. Trabajamos con y para nuestros clientes para encontrar, contratar, desarrollar y hacer la transición de personas, de acuerdo con sus necesidades.

Proveedores

Construimos colaboraciones sólidas de confianza mutua con nuestros proveedores, muchos de los cuales también son nuestros clientes.

Gobiernos y sociedad

Somos asesores de confianza y facilitadores activos, compartimos nuestros conocimientos y experiencia en el mercado laboral para apoyar y dar forma al crecimiento sostenible y responsable y la creación de empleo.

Grupos de interés

Canales de diálogo

Administración	Foros, reuniones, legislación aplicable.
Patronal	Reuniones de la Patronal.
Federaciones, Sindicatos y Comité de Empresa	Reuniones con el comité de empresa, negociación colectiva sectorial
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Legislación aplicable, comunicados oficiales, requerimientos administrativos, foros de participación.
Partidos Políticos	Foros de participación.
Ciudadanía y Sociedad	Estudios con Universidades e Institutos especializados.
Accionistas	Operations Review, Quarterly Business Review, Periodical Conferences Call.
Proveedores-Partner (comunicaciones, servicios outsourcing e IT)	Reuniones de seguimiento.
Empleados	Estudio GPTW, Programa Embajadores, Evaluación del desempeño, Conversación y Plan de Carrera, Universidad Corporativa Adecco, Programa de Becas de Formación, Escucha Activa, Gestión de incidencias.
Universidades y Centros de Formación	Acuerdos de colaboración para Becas, Trabajos previos para el Grupo.
Candidatos - Colaboradores	GSS, Programa Embajadores Pass, Encuestas de Satisfacción, Reclamaciones.
Clientes	GSS, encuestas de satisfacción, Balance de servicio, visitas comerciales.
Partidos Políticos	Foros de participación.
Ciudadanía y Sociedad	Estudios con Universidades e Institutos especializados.
Accionistas	Operations Review, Quarterly Business Review, Periodical Conferences Call.
Medios de Comunicación	Reuniones Periódicas, eventos anuales con periodistas, peticiones directas, ranking Merco de Departamentos de Comunicación.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

The Adecco Group ha definido una estrategia de sostenibilidad que guiará las acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa hasta 2030. Se trata de una estrategia completamente integrada en la actividad de la compañía y que destaca aquellos puntos claves donde existen oportunidades de crecimiento en materia de sostenibilidad.

También consideramos relevante el impacto de nuestras actividades en el desarrollo sostenible, a lo largo de nuestra cadena de valor, así como nuestra capacidad de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Alineada con la estrategia "Perform, Transform, Innovate", ponemos en valor las mejores prácticas en materia de responsabilidad social corporativa asegurando la búsqueda de una constante innovación para crear un modelo de negocio sostenible.

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



ODS 1: Fin de la Pobreza

- Voluntariado Corporativo. Redgeneración Solidarios. 140 acciones de voluntariado / 999 voluntarios, siendo el 50% de la plantilla.
- Empleos generados por la Fundación Adecco para personas en riesgo de exclusión, gracias a empresas inclusivas: 6.674.
- Sensibilización: campañas en el Día Internacional de la Discapacidad, Ability Week, Semana de la Mujer etc.
- Más de 128.000 empleos generados.
- Win4Youth - Sumamos kilómetros que se convierten en proyectos para ayudar a la ONG Plan Internacional para ofrecer un futuro mejor a los jóvenes.

ODS 3: Buena salud

- AdecConcilia.
- AdecCuidate.
- Win4Youth - 80 acciones deportivas en las que sumamos kilómetros para ofrecer un futuro mejor a los jóvenes.
- Beneficios sociales.

ODS 4: Educación de calidad

- Way to Work.
- Experience Work Day: 1.700 candidatos entraron en nuestro webinar para escuchar los consejos sobre como alcanzar el éxito en el mundo laboral.
- CEO for One Month: 15.500 aspirantes inscritos en España.
- Becas Fundación Adecco: 244 becas para estudiantes con discapacidad.
- Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados: casi 8M€ invertidos en formar a más de 56.000 alumnos.

ODS 5: Igualdad de género

- Política de Igualdad y No Discriminación.
- Programa Adeccconcilia: Programa de Ayuda al Trabajador, Adecccamp, etc.
- #TalentoSinEtiquetas.
- Empleos generados para mujeres víctimas de violencia

de género o con responsabilidades familiares no compartidas 3.730.

- Semana de la Mujer: 87 empresas participantes junto a la Fundación Adecco.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- Generación de empleo: 130.554 empleos generados / 38.37 jóvenes / 19.916 mayores 45 / empleo interno 2.069 trabajadores. 6.674 empleos para personas en riesgo de exclusión social.
- Desarrollo económico: Global Talent Competitiveness Index.
- Adecco Institute.
- Ethics & Compliance.
- Seguridad de la información.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

- Somos el partner social de 1949 empresas en España a través de la Fundación Adecco.
- A través de la Fundación Adecco en el año 2019 se orientaron un total de 22.750 personas socialmente vulnerables.
- La Fundación Adecco generó en 2019 un total de 6.674 empleos para personas con discapacidad.
- #TalentoSinEtiquetas.

ODS 12: Producción y consumo responsables

- Acción contra el cambio climático.
- Política medioambiental.
- Política de compras responsables.
- Reducción de emisiones de CO2.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

- Partner de Win4Youth: Plan Internacional.
- Redgeneración Solidarios colabora con 30 ONGs.
- The Adecco Group Internacional y la Fundación Adecco están adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad.
- 61 empresas se han adherido la Alianza #CEOPorLaDiversidad liderada por la Fundación.
- Somos miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad desde 2004.

Sostenibilidad

Alianzas estratégicas



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 de la Fundación Adecco y a nivel internacional como parte de The Adecco Group.



Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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

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.



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.



Alianza para la FP Dual

La Fundación Bertelsmann y la Fundación Adecco firmamos un acuerdo de colaboración, adherido a la Alianza para la Formación Profesional Dual (FP Dual), con el fin de crear una red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidos con el desarrollo de la FP Dual para mejorar la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad.



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. La integran 150 empresas entre las que se encuentra el Grupo Adecco.



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.



Red Iberoamericana de empresas inclusivas

La «Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas» reúne a redes/plataformas nacionales de empresas comprometidas con la discapacidad, en aquellos países iberoamericanos en los que existen, así como a empresas transnacionales que operan en la región y que cuentan con programas de empleo de personas con discapacidad.

A woman with dark hair, wearing a black and white striped t-shirt, is looking down at a tablet computer she is holding with both hands. She is in a clothing store, with racks of clothes and mannequins visible in the background. The entire image has a light blue-green tint.

Making the future work for everyone

Making the future work for everyone

Estamos comprometidos con una misión: hacer que el mercado laboral del futuro cuente con todos. Esta misión contribuye a generar un valor económico y un impacto positivo para enriquecer a la sociedad española. Para nosotros, esto se traduce en trabajar sobre cuatro objetivos estratégicos de sostenibilidad que abordan las necesidades relacionadas con el trabajo de nuestros principales grupos de interés: clientes, candidatos y trabajadores, empleados, gobiernos e instituciones y la sociedad en general.

La base para lograr esto es tener una comprensión profunda de aquellos temas más relevantes para nuestro

negocio y para nuestros grupos de interés. También consideramos importante valorar el impacto que nuestras actividades empresariales tienen en el desarrollo sostenible, a lo largo de toda nuestra cadena de valor, y nuestra capacidad de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Esto nos ayuda a centrarnos en esas diez áreas que tienen el mayor impacto en nuestra capacidad de crear valor y que son fundamentales para salvaguardar nuestra licencia para operar y la continuidad de nuestro negocio en España.



Objetivos

EMPLEABILIDAD Y ACCESO AL MERCADO LABORAL

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

PARTNER ESTRATÉGICO PARA CLIENTES

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

EMPLOYER BRANDING

Somos tan fuertes como lo es nuestra gente. Para liderar el mundo del trabajo y crear valor para todos nuestros grupos de interés, necesitamos y queremos establecer el estándar como 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 todos los que trabajen con nosotros, a través o para nosotros, participen y se sientan valorados, inspirados y capacitados para prosperar, unidos por nuestro propósito de hacer que el futuro funcione para todos.

PROTECCIÓN SOCIAL

Los esquemas adecuados de protección social son vitales para ayudar a los trabajadores, las empresas y el gobierno a navegar en un mundo que cambia rápidamente. Creemos que todos los trabajadores, en todas las formas de trabajo, deben encontrar trabajo decente, con los mismos parámetros de protección social. Esto es lo que impulsa nuestra defensa de un nuevo contrato social para el trabajo en el siglo XXI; uno que brinde seguridad para todos y reconozca las nuevas formas de trabajar. Queremos ampliar las oportunidades para todos los empleados y hacer crecer la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

Prioridades estratégicas

CAPACITACIÓN Y EMPLEABILIDAD PARA TODOS

El rápido progreso tecnológico, los retos sociales y los desafíos ambientales están generando una escasez preocupante de talento que dé respuesta a las nuevas habilidades demandadas por las empresas. Nuestros clientes recurren a nosotros como líderes en la transformación de la fuerza laboral en nuestro país mientras buscan mejorar su capacidad para atraer talento y aquellas habilidades más demandadas, manejándose con éxito en un contexto de permanente cambio. Nuestro papel no termina con la generación de oportunidades de empleo y la selección de talento: ponemos un fuerte foco en la capacitación y la formación

y el aprendizaje permanente durante toda la carrera profesional. Aprovechamos el conocimiento y los recursos del grupo y trabajamos en modelos colaborativos junto con otras entidades para reducir y eliminar las barreras al trabajo. Si queremos que la economía y la sociedad prosperen, necesitamos aumentar la empleabilidad para todos.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DATA ETHICS

En el Grupo Adecco estamos integrando todo el potencial que aporta la tecnología, agregando más valor a las soluciones existentes, expandiendo nuestro mercado y mejorando significativamente la eficiencia de nuestra actividad empresarial. Vemos en la tecnología y los procesos de transformación digital una oportunidad para generar empleo, mejorar las condiciones y la calidad del mercado laboral en España, e incrementar la empleabilidad reduciendo aquellas barreras que impiden que las personas accedan al empleo. Al mismo tiempo, somos conscientes de los riesgos y desafíos potenciales, como los relacionados con la toma de decisiones de AI o la privacidad de los datos. Estamos comprometidos a impulsar la adopción y el uso de la inteligencia artificial de manera ética y tratar la seguridad y la privacidad de los datos que nos confían nuestros grupos de interés como máxima prioridad. Al combinar lo mejor de la industria de soluciones de recursos humanos con lo mejor de la industria de la tecnología de una manera responsable, buscamos convertirnos en un socio más valioso para empresas y particulares.

ATRAER Y RETENER EL TALENTO

Es natural que, como empresa centrada en las personas, también deberíamos centrarnos en nuestra propia gente. Nuestro éxito y las perspectivas comerciales están significativamente influenciados por nuestra capacidad de atraer, desarrollar y retener a las personas adecuadas en los trabajos adecuados, para nuestro propio negocio y para el de nuestros clientes. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros candidatos, trabajadores y empleados para anticipar y abordar sus necesidades, reconocerlos y recompensarlos por su compromiso y dedicación, y brindarles una carrera profesional. Promovemos un modelo de trabajo abierto, justo, eficiente y colaborativo, y nos esforzamos en crear una cultura que fomente la iniciativa, fortalezca el desarrollo personal e inspire la mejora continua. Queremos que nuestra gente prospere y sea capaz de alcanzar su máximo potencial.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Como empresa centrada en proporcionar soluciones de recursos humanos, aportamos nuestra experiencia y ponemos toda nuestra energía en que todos nos sintamos una parte importante del equipo del Grupo Adecco en España. De esta manera favorecemos que las personas tengan la oportunidad de aspirar a trabajos y perspectivas de vida que progresen de acuerdo al esfuerzo y el desempeño.

Tenemos un compromiso firme con la igualdad de oportunidades para todos los que trabajan con, a través o para el Grupo Adecco. Buscamos fomentar una cultura de pertenencia y propósito, un ambiente donde todos puedan prosperar y sentirse comprometidos, y donde la diferencia sea respetada y valorada. También nos comprometemos con los empleadores para desarrollar programas y vías que abarquen diversos talentos y promuevan un empleo más inclusivo.

Megatendencias que transforman el empleo

Incertidumbre económica y geopolítica

Las organizaciones reconocen que la flexibilidad y la agilidad son la clave para prosperar en un mundo incierto y en rápido cambio. Tener las habilidades adecuadas “a demanda” se está convirtiendo en la nueva normalidad.

La dinámica del mercado laboral se ve fuertemente influenciada por la evolución política y económica. Las discusiones políticas sobre temas como la globalización, la apertura económica y los derechos sociales pueden afectar profundamente el entorno en el que operan el Grupo Adecco y nuestros clientes.

La fuerza laboral que requiere una organización hoy puede no ser la misma que en unos años. Por lo tanto, las empresas valoran cada vez más la agilidad y la flexibilidad para mantenerse a la vanguardia en un mundo que cambia rápidamente. Las soluciones de talento flexibles se están convirtiendo en una fuente importante de ventaja competitiva. Muchos de nuestros clientes más exitosos adoptan hasta un 50% de flexibilidad dentro de su fuerza laboral.

Nuestra respuesta

El Grupo Adecco somos expertos en asesorar y proporcionar soluciones flexibles de recursos humanos, ya sea personal temporal, autónomo o subcontratación completa de la fuerza laboral. Brindamos acceso al talento adecuado cuando es necesario e incluso gestionamos partes de los equipos de recursos humanos de nuestros clientes.

Con el cambio hacia modelos de entrega omnicanal, y con nuestras plataformas digitales, estamos facilitando que incluso más clientes accedan a nuestras soluciones.

Economía colaborativa

Las personas prefieren trabajar en proyectos colaborativos, en lugar de los trabajos tradicionales de tiempo completo. Las plataformas digitales están ayudando a igualar eficientemente la oferta y la demanda.

El auge de la economía colaborativa está redefiniendo el concepto de empleo. Las personas de todo el espectro de habilidades eligen trabajar bajo este modelo, en lugar de los roles tradicionales de tiempo completo, trabajando en proyectos que se adaptan a sus estilos y circunstancias vitales. Los profesionales trabajan como autónomos o en proyectos a corto plazo, para ampliar su rol profesional ofreciendo mayor variedad de funciones tareas. De esta manera aceleran así sus carreras.

El número de personas que eligen trabajar por cuenta propia o como trabajadores temporales ha aumentado constantemente. En los EEUU, El 30% de la fuerza laboral gana parte o la totalidad de sus ingresos a través de proyectos colaborativos.

La otra cara de esta flexibilidad para los trabajadores y las empresas es que la sociedad necesita actualizar sus sistemas de protección social para adaptarse a las demandas de un mundo cambiante. Necesitamos garantizar “flexiguridad” para todos los miembros de la fuerza laboral.

Nuestra respuesta

El Grupo Adecco ha estado proporcionando a los trabajadores proyectos seguros y de calidad durante más de 50 años. La tecnología ahora nos permite ayudar a las personas a través de una gama aún más amplia de habilidades para encontrar trabajo en más formas. Nuestras plataformas digitales están conectando a los trabajadores con roles temporales y autónomos, aprovechando las fortalezas de The Adecco Group. Apostamos por un nuevo contrato social para el trabajo en el siglo XXI.

Desequilibrios en el talento

Los nuevos trabajos requieren nuevas habilidades, que siguen siendo escasas. Para que la economía y la sociedad prosperen, debe adoptarse un nuevo enfoque de la educación, con mayor especialización y actualización.

Con el alto desempleo en muchos países, parece contradictorio que las empresas manifiesten que exista escasez de talento.

Pero la razón es clara: los trabajadores disponibles tienen las habilidades incorrectas para los nuevos empleos que se están creando.

En los Estados Unidos, se habrán creado 1.4 millones de empleos de especialistas en informática para 2020, sin embargo, más del 70% de las vacantes quedan sin cubrir.

Mientras tanto, a medida que aumenta la automatización y la adopción de la robótica, hasta el 14% de la fuerza laboral global necesitará cambiar de roles para 2030, según un estudio del Instituto Global McKinsey.

Nuestra respuesta

Estamos trabajando en estrecha colaboración con nuestros clientes para ayudar a abordar los desequilibrios de habilidades.

El Grupo Adecco dirige programas de formación para el empleo y también programas de formativos en varios países. Modis capacita a graduados en habilidades prácticas de ingeniería. General Assembly es líder en capacitación digital en competencias profesionales duras. Mientras tanto, LHH es el líder global en organizaciones de apoyo para gestionar la transformación de la fuerza laboral.

Nuevo mix demográfico

Las poblaciones están envejeciendo y la fuerza laboral se está reduciendo, lo que lleva a la escasez de talento. Las personas eligen cuándo y cómo retirarse y los millennials esperan cosas diferentes de su carrera profesional.

La disminución de las tasas mundiales de fertilidad y el aumento de la esperanza de vida están conduciendo al envejecimiento de la población en la mayoría de los países. Esto crea escasez de talento, ya que la cohorte de edad laboral se reduce. También afecta la forma en que las personas quieren trabajar. Las personas ahora a menudo continúan trabajando hasta su jubilación, eligiendo hacerlo de manera flexible, por ejemplo, como trabajadores autónomos o temporales.

Mientras tanto, para 2020, los millennials constituirán el 50% de la fuerza laboral mundial. Tienen diferentes expectativas de trabajo, poniendo más énfasis en la variedad, la flexibilidad y el propósito social. Es más probable que se acerquen a su carrera como una cartera de proyectos, más que como una serie lineal de trabajos a largo plazo.

Nuestra respuesta

En The Adecco Group, todos los días, nuestros consultores asesoran y ayudan a los candidatos a encontrar un trabajo flexible que se adapte a sus estilos de vida. Y obtener un talento escaso para los clientes es un eje central de nuestra actividad. Por lo tanto, vemos en los cambios demográficos una oportunidad para crear aún más valor. Reconociendo que nuestros candidatos son cada vez más nativos digitales, estamos facilitando la interacción con el Grupo en línea y a través de aplicaciones móviles y plataformas digitales, que combinan tecnología de vanguardia con nuestras décadas de conocimiento del mercado laboral.

Como empresa orientada a valores y a un propósito claro, también reconocemos la importancia de tener un impacto positivo en la sociedad. Nuestro enfoque integrado de sostenibilidad y programas como Win4Youth y Experience Work Day tienen como objetivo reunir a nuestros empleados, trabajadores asociados y clientes para lograr un bien común.

Automatización, IA y machine learning

La combinación de la automatización con soluciones flexibles de recursos humanos impulsará un cambio radical en la productividad, para nuestros clientes y para el Grupo Adecco.

Los avances tanto en la fabricación de robots como en la automatización de procesos están transformando muchas industrias. Las tareas repetitivas son cada vez más realizadas por las máquinas, lo que permite a los trabajadores centrarse en actividades de mayor valor añadido, esencialmente en la industria de servicios de recursos humanos.

En el futuro, vemos la combinación de automatización y soluciones flexibles de recursos humanos como el próximo impulsor clave de productividad para nuestros clientes. Por ejemplo, la industria automotriz, con una de las mayores adopciones de la robótica en la fabricación a nivel mundial, es también uno de los mayores usuarios de empleo flexible.

La automatización también tendrá un profundo impacto en las habilidades que nuestros clientes buscan en los trabajadores.

Nuestra respuesta

Para el Grupo Adecco, la automatización de procesos y la integración de la inteligencia artificial en nuestras herramientas corporativas ofrece un enorme potencial para mejorar la eficiencia de nuestra actividad. Un elemento clave del programa Grow Together es equipar a nuestros consultores con las herramientas más avanzadas; reduciendo las tareas administrativas, mejorando la adquisición de candidatos y aumentando la velocidad y la calidad del servicio.

Con General Assembly, ahora podemos capacitar candidatos en habilidades de alta demanda del siglo XXI para satisfacer las necesidades emergentes de nuestros clientes.

Digitalización, Big Data y analítica.

Están surgiendo nuevos canales de distribución y modelos de negocio basados en datos a medida que las soluciones de recursos humanos se vuelven digitales.

El sector de los recursos humanos está evolucionando de servicios basados en atención exclusivamente desde sucursales a una combinación de modelos online y offline. Los modelos digitales más eficientes crean oportunidades para proporcionar servicios de personal en ubicaciones y para puestos de trabajo que anteriormente no estaban bien atendidos.

Mientras tanto, los mercados digitales tienen el potencial de transformar el reclutamiento permanente. Y están surgiendo nuevos modelos de negocio basados en datos.

Nuestra respuesta

En el Grupo Adecco, estamos integrando el potencial de lo digital. Nuestro equipo digital trabaja identificando el sector tecnológico de los recursos humanos en busca de ideas y socios prometedores. A través de una combinación de empresas internas, partners, colaboradores, fusiones y adquisiciones específicas, hemos creado una cartera de empresas digitales que aprovechan lo mejor de las soluciones de recursos humanos y lo mejor de la tecnología.

Al centrarnos en impulsar la productividad, y en construir colaboraciones con empresas nativas digitales y nuevas herramientas innovadoras, lo digital nos permite agregar más valor a las soluciones existentes, expandir nuestro mercado y mejorar significativamente la eficiencia.

Retos del mercado laboral en España

Desde que iniciáramos la recuperación en el año 2014, el mercado laboral en España se ha caracterizado por su dinamismo en la generación de empleo, siendo uno de los países europeos con el mejor comportamiento en este sentido. Fruto de este dinamismo hemos conseguido pasar del 27% de paro alcanzado en el año 2014 (con un mínimo de ocupados de 17 millones de trabajadores) a un 13,9% a finales de 2019, es decir, 13 puntos porcentuales menos.

Sin embargo, este periodo de recuperación no ha permitido alcanzar las mismas condiciones que teníamos previamente a la crisis en el año 2007, momento en el que España alcanzó su máximo esplendor con un número de ocupados de 20,8 millones de trabajadores. Asimismo, junto con Grecia presentamos una de las **tasas de desempleo** más elevadas respecto al resto de países de Europa, siendo en algunos casos de **larga duración** (más de un año en el paro).

Desde el año 2014 el empleo ha ido progresando hasta alcanzar 19,9 millones en el cuarto trimestre de 2019. De esta manera, si quisiéramos recuperar la situación previa a la crisis de 2008, necesitaríamos generar más de novecientos mil empleos y si tenemos en cuenta que ha crecido la población activa en estos años incluso podríamos estar hablando de más del doble. Esta recuperación estaría de cualquier forma muy alejada del pleno empleo como ideal ya que presentamos un **paro estructural** muy difícil de reducir como consecuencia de las características de un **modelo productivo poco eficiente**.

Por otro lado, en estos años estamos experimentando tendencias en las que vemos la influencia de las políticas de diversidad e inclusión: se ha experimentado una mayor **participación de la mujer** en el mercado laboral y la prolongación de la vida profesional en **mayores de 55 años**, siendo un hecho especialmente relevante en un contexto de envejecimiento de la población y también del mercado laboral. Además, esta tendencia resulta contradictoria por el abandono prematuro de muchos mayores de 55 años, especialmente durante la crisis económica de 2008.

No podemos dejar de mencionar desafíos tan importantes como el **desempleo juvenil** (trabajadores entre 16 y 24 años) que afecta especialmente a nuestro país, siendo el peor dato en nuestro entorno. Registramos un 33% de desempleo entre los jóvenes en España.

Además, es significativa la **baja cualificación** con niveles educativos inferiores a la secundaria en muchos casos y

un claro desajuste y **escasez de talento** respecto a las habilidades demandadas por el mercado laboral. Por lo tanto, existe consecuentemente **baja empleabilidad** de la fuerza laboral en España. Estos hechos impactan de manera muy negativa sobre la competitividad del talento en España y resulta contradictorio tener elevados niveles de desempleo y hablar de escasez de talento y habilidades.

- 1 Desempleo estructural.
- 2 Desajuste entre la oferta y la demanda.
- 3 Altas cifras de paro de larga duración.
- 4 Envejecimiento del mercado laboral en España.
- 5 Incidencia del desempleo en determinados sectores de la población: mujeres, jóvenes, discapacidad, mayores de 55 años, no nativos...
- 6 Empleo sumergido.
- 7 Desajuste entre educación y mercado laboral.
- 8 Desigualdad geográfica en el mercado laboral.
- 9 Modelo productivo ineficiente.
- 10 Escasez de talento.
- 11 Baja calidad del empleo.

Históricamente se está produciendo un éxodo de la España rural hacia las ciudades, hecho conocido como la “España vaciada” y que genera grandes **desigualdades geográficas en el mercado laboral**, entre otras, y grandes concentraciones de desempleo o por el contrario caída de la población activa en determinados territorios que se están despoblando frente a las grandes ciudades que registran elevada densidad de población.

En España existe un **uso y gestión inadecuado de la temporalidad**, en algunos casos ocasionado por la falta de flexibilidad existente en el mercado laboral. Como consecuencia, este tipo de uso y gestión generan elevados porcentajes de empleo temporal de baja calidad, inestabilidad laboral, trabajadores con bajos ingresos y descenso en la productividad empresarial.

Desde el Grupo Adecco defendemos la figura del trabajo temporal gestionado de manera profesional, asegurando que se lleva a cabo dentro del marco regulatorio y siempre atendiendo a las condiciones de trabajo y empleo definidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes. De esta manera, aseguramos la calidad en la gestión de este tipo de empleo para que no contribuyan a la precariedad y la falta de productividad. Por el contrario, una gestión profesional contribuye a una mayor transformación de contratos temporales en indefinidos y a la mejora de la **competitividad empresarial**.

Contribuir con la sociedad a través del empleo

Estas tendencias del mercado laboral en España marcan las políticas activas de empleo y también las estrategias de responsabilidad social corporativa del tejido empresarial español y especialmente las estrategias llevadas a cabo por el Grupo Adecco como empresa multinacional con gran capacidad para influir sobre el mercado laboral. .

A través de nuestra estrategia de sostenibilidad queremos contribuir a mejorar la vida de nuestros principales grupos de interés y a mejorar el contexto laboral en España.

Asimismo, creemos que el empleo es el factor más determinante en la creación de una sociedad inclusiva, justa y sostenible y, por ello, nuestra actividad empresarial al tener un alto impacto sobre el mercado laboral es esencial para hacer frente a los grandes retos sociales que presenta nuestro país: exclusión social, pobreza y desigualdad.



Cifras de referencia

Exclusión social

8,5M

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

Desempleo

3,19M

A finales de 2019 en España se registraba el 13,8% de tasa de desempleo.

Parados de larga duración

1,2M

Personas que llevan más de un año sin trabajar.

Competitividad del talento en España

32

Posición de España en el Ranking del GTCI 2019.

Paro juvenil

33%

El 33% de los jóvenes se encuentran en paro.

Trabajadores con ingresos bajos

2,6M

2,6 millones de trabajadores tienen salarios que no cubren sus necesidades básicas. (13,8% de los trabajadores).

Tasa de NINIs

12,4%

Tasa de jóvenes en España que NI estudian NI trabajan.

Hogares con todos los miembros en paro

1,07M

Hogares con baja intensidad de empleo que tienen a todos sus miembros en paro.

Empleo no encajado

37%

De los licenciados tienen un trabajo menos cualificado del que les corresponde.

Intensidad de empleo

3,7M

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

Empleo no encajado

37%

El 37% de los licenciados en España desempeña empleo de baja cualificación.

Abandono escolar

17,9%

La tasa de abandono escolar en España es de un 17,9% entre estudiantes de 18-24 años.



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

Nuestro proyecto en España

Making the future work for everyone

Objetivos de sostenibilidad

En respuesta a las megatendencias, 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 todos a través de empleo de calidad, sostenible e inclusivo.

EL FUTURO DEL EMPLEO

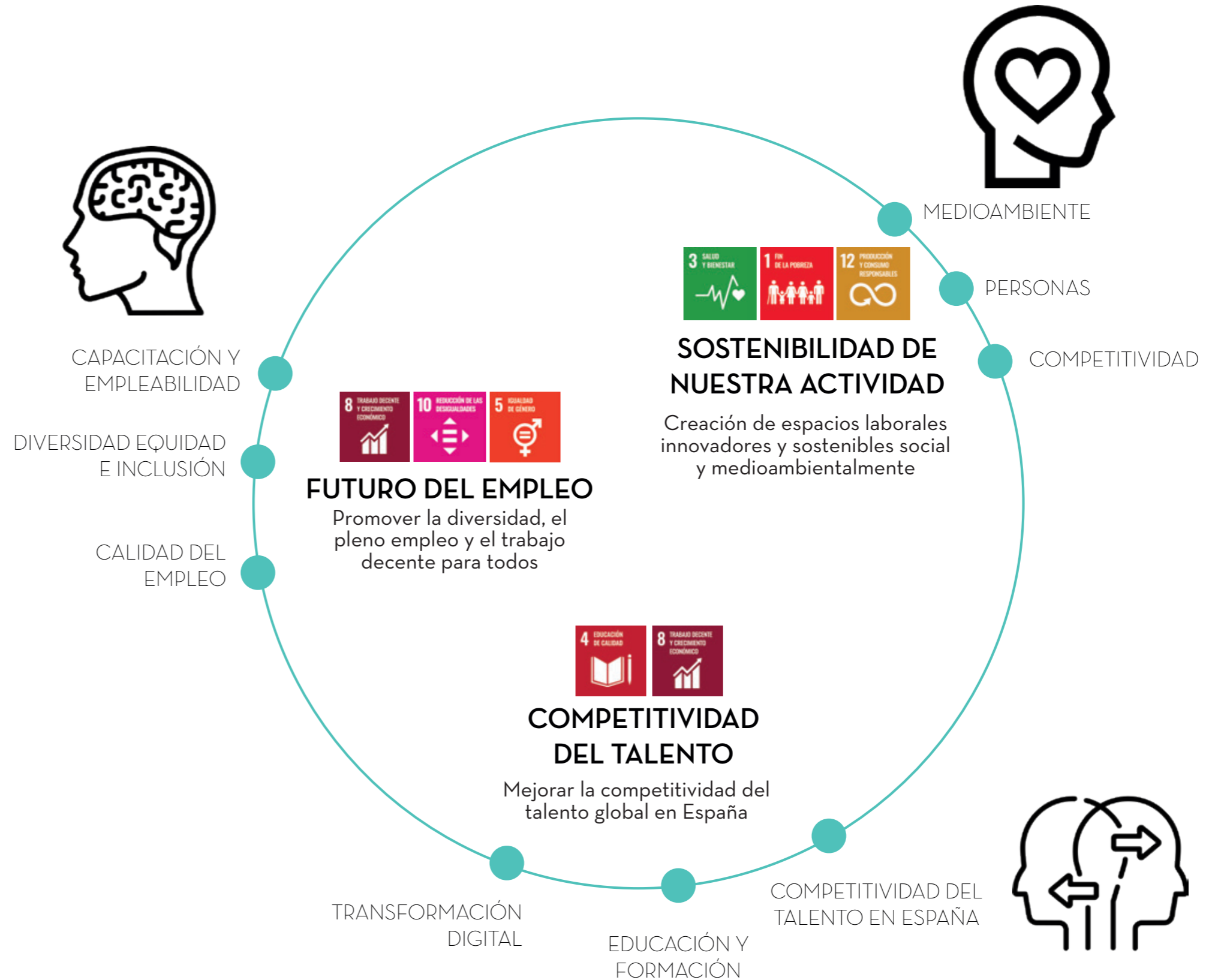
Favorecer que todas las personas accedan al empleo en igualdad de condiciones, reduciendo las desigualdades y las barreras sociales existentes, aportando formación, orientación laboral y poniendo en contacto a los trabajadores con empleos de calidad. Queremos promover la diversidad, el pleno empleo y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

COMPETITIVIDAD DEL TALENTO

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

SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA ACTIVIDAD

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





Generación de empleo y empleabilidad

Es responsabilidad de todos (organismos públicos, empresas, organizaciones sin ánimo de lucro y sociedad) asegurar que todas las personas tienen las mismas oportunidades para trabajar mediante la creación de mecanismos de protección social, sensibilización y concienciación, diálogo y opinión pública e iniciativas activas de generación de empleo e igualdad de oportunidades.

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 130.554 contratos 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.

Nuestra contribución social principalmente se materializa mediante la generación de empleo de calidad y capacitando y mejorando la empleabilidad de miles de personas en España.

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

RANGO DE EDAD	2016	2017	2018	2019
<25 años	24.670	30.910	37.393	38.037
26-35 años	38.350	41.943	43.389	42.122
36-45 años	28.096	30.303	31.550	30.482
46-54 años	11.967	13.559	15.359	15.262
>55 años	2.915	3.505	4.441	4.654
Total	105.996	120.219	132.132	130.554

Empleos generados

130m

Empleos generados durante el año 2019

Empleo juvenil

38k

Empleos generados para menores de 25 años.

Empleos para personas vulnerables

6.674

Empleos generados por la Fundación Adecco.

Inversión en formación

8M€

el año pasado invertimos 8M€ en formación para mejorar la empleabilidad de jóvenes.

GENERACIÓN DE EMPLEO

Como proveedor de soluciones de recursos humanos, generamos oportunidades de empleo y, por lo tanto, contribuimos el 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 las economías la flexibilidad necesaria para una mayor competitividad y un crecimiento económico sostenido.

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Nuestro éxito comienza y termina con nuestra gente. Por lo tanto, estamos totalmente comprometidos con su salud, seguridad y bienestar, y no comprometeremos nuestros estándares. Nuestro objetivo es prevenir accidentes, lesiones y enfermedades, y promover el bienestar en el trabajo para todos los involucrados en nuestro negocio.

Nuestra industria es única, ya que no controlamos directamente los entornos de trabajo en los que ubicamos a nuestros trabajadores asociados. Esto es reconocido por la legislación aplicable, que a menudo asigna la responsabilidad principal de un entorno de trabajo saludable y seguro en la empresa cliente.

Para nosotros, sin embargo, es de suma importancia garantizar que estén correctamente formados y equipados para el trabajo designado. Cuando sea relevante, también llevamos a cabo la debida diligencia de salud y seguridad en el lugar de trabajo en las instalaciones del cliente, podemos proporcionar controles de salud periódicos y trabajar con nuestros socios para verificar que cumplan con los excelentes estándares de seguridad y supervisar adecuadamente a los trabajadores de The Adecco Group.

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 empleados, candidatos y trabajadores asociados.

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.



EXPERIENCE WORK DAY

Es una iniciativa del Grupo Adecco, que surgió en España hace 9 años y que posteriormente se implantó en otros países de la organización. Esta experiencia tiene el foco en orientar y asesorar laboralmente a todas aquellas personas que lo puedan necesitar, especialmente a los jóvenes. A través de esta iniciativa ayudamos a conocer de primera mano el mundo del empleo. Convertimos a nuestros empleados en mentores que transmiten sus conocimientos del día a día a futuros talentos, creando una experiencia que de verdad funciona.

Este año participaron 46 países, 8000 candidatos y 4.000 empleados del Grupo Adecco a nivel internacional. En España el tuvo lugar una webinar de formación con motivo del Experience Work Day. A este taller se inscribieron cerca de 1.700 candidatos para escuchar en directo las 5 claves para alcanzar el camino del éxito en el mundo laboral.

COMPETITIVIDAD DEL TALENTO (GTCl)

The Adecco Group, junto con la escuela de negocios INSEAD y Google realiza el Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCl en sus siglas inglesas) es un amplio estudio internacional destinado a ayudar a gobiernos, ciudades, empresas y organizaciones a diseñar, mejorar y reorientar sus estrategias de talento y ser competitivos en el mercado a nivel global.

Este índice se centra en la capacidad de los países para gestionar el talento a través de la facilitación, atracción, crecimiento y retención del mismo estableciendo comparativas entre países de todo el mundo. Se presenta en rueda de prensa en la ciudad suiza de Davos desde hace 7 años y en su última edición ha

abordado el complejo tema de la competitividad en la era de la Inteligencia Artificial y cómo abordar la dualidad personas-máquinas en la sociedad.

España en el GTCl2019

España, con un promedio de todas las variables analizadas de 55,70 puntos sobre 100 (3,12 puntos más que 2019), ocupó el puesto 32 en el ranking entre los 132 países analizados en el GTCl mejorando 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" ha protagonizado en 2019 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 2019 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).

THE 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 la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la 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.

EMPLEO JUVENIL

El Grupo Adecco día oportunidades laborales en el año 2019 a 38.037 menores de 25 años e invirtió casi 8M€ en formación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en España. Asimismo, contamos con convenios de colaboración con 27 universidades

Talleres en Universidades

Cada año The Adecco Group colabora con más de 40 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.

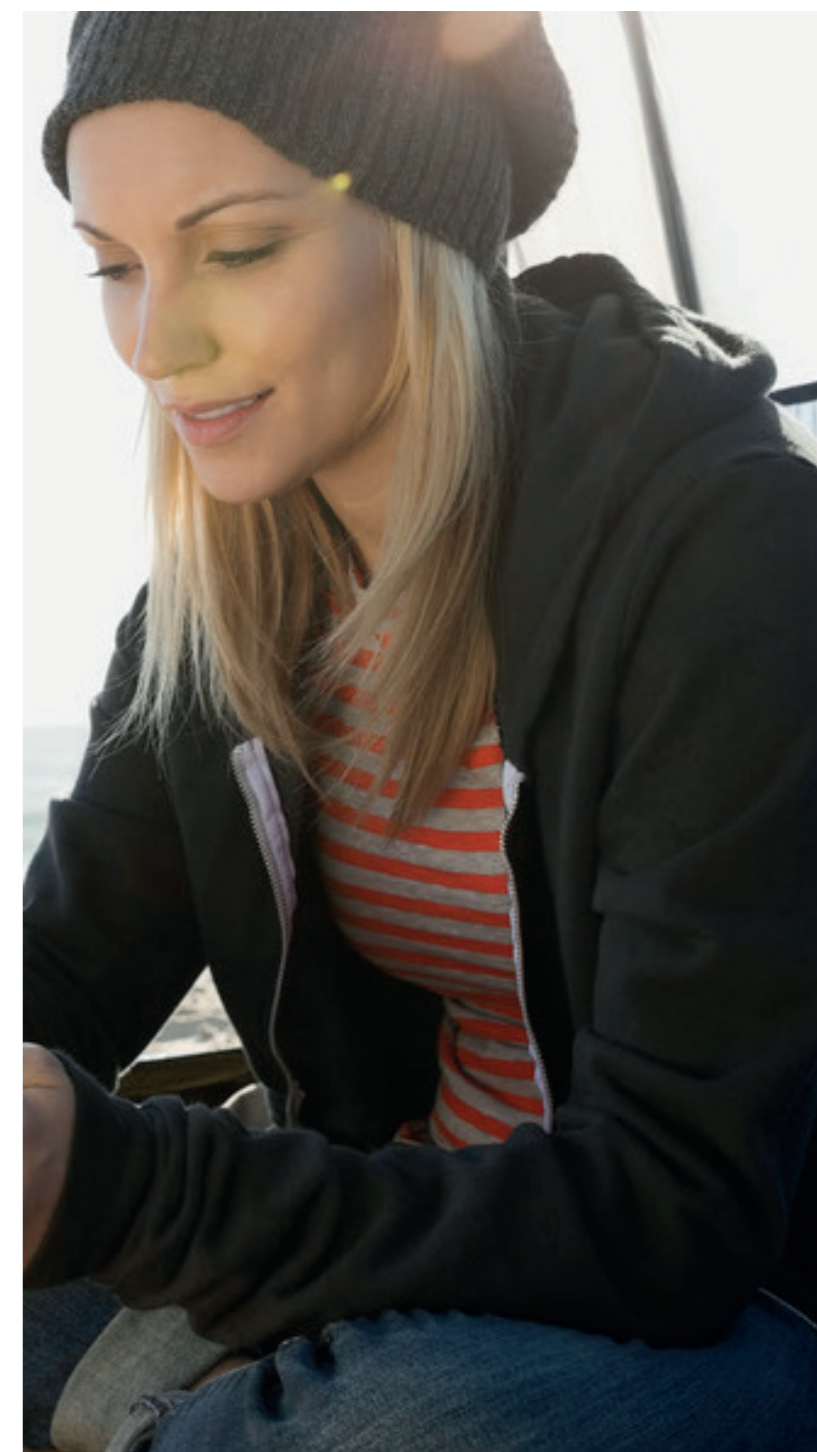
Factoría de talento

Factoría de Talento, es un proyecto impulsado por Dynamis Consultores, empresa especializada en la identificación y desarrollo de talento joven y en la orientación profesional.

Factoría nació hace 7 años, con el objetivo de ofrecer

oportunidades a los jóvenes que quieren formarse en cuestiones que van más allá de los conocimientos que se estudian en los entornos académicos tradicionales, para reducir la brecha que existe entre el mundo académico y el mundo laboral.

40 jóvenes en sus últimos años de carrera reciben asesoramiento durante un año, charlas de inducción, cursos de formación, les presentamos a diferentes ponentes que les hablan sobre el mercado de trabajo,... El programa persigue que en los últimos años universitarios puedan tener una visión del mercado de trabajo que no tienen en las Universidades en las que están estudiando.





INSERADECCO

Una de las empresas de The Adecco Group es Inseradecco Servicios Especiales, SAU cuya plantilla en el año 2019 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, personas que presentan 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.

Nuestra actividad

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

Misión InserAdecco

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 dotan a sus trabajadores de herramientas y recursos que le permiten 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.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

93%

InserAdecco está formado en un 93% por profesionales con discapacidad.

TRANSICIÓN A EMPRESA ORDINARIA

4

4 empleados han realizado el tránsito del CEE a la empresa ordinaria en 2019.

Unidad de apoyo

Para conseguir el objetivo, la unidad de Apoyo, que está liderada por los técnicos de integración laboral vinculados 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 Técnicos 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.

Plan de integración

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, pudiendo destacar este año:

- Visita Museo Historia de Madrid y sitios emblemáticos de Madrid (Madrid).
- Actividades y talleres en la Naturaleza (Guadalajara).
- Visita Caballerizas Reales de Córdoba y espectáculo ecuestre (Córdoba).
- Visita Acuario de Sevilla (Sevilla).
- Torneo Fútbol-Sala Inseradecco (Madrid).
- Actividad acuática (Madrid).
- Tour teatralizado "Las reinas de Valladolid" (Valladolid).
- Visita Tordesillas y taller elaboración de queso (Valladolid).

Transición a empleo ordinario

Un hito importante en el 2019, dentro de la política de excelencia como CEE, es realizar el tránsito del Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria de 4 trabajadores con discapacidad.

Certificado AENOR para CEE

También importante resaltar el mantenimiento para el 2019 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.





Nuestro equipo

Como empresa de recursos humanos, nuestro negocio se centra exclusivamente en las personas. En un mundo en constante digitalización y donde la tecnología está cada vez más presente, sabemos que las personas son la mayor fuente de valor. La base de nuestra estrategia de PERSONAS es nuestro modelo de RRHH, nuestro enfoque integrado de la diversidad y la inclusión, y nuestra cultura basada en valores. En todo lo que hacemos, ponemos a las personas en el centro. Tenemos el honor de ser una empresa valorada en el TOP 10 de las mejores compañías para trabajar, durante cuatro años seguidos, en el ranking del Great Place to Work® España, votado por las personas que eligen trabajar dentro del Grupo Adecco.



“Solo las empresas flexibles sobrevivirán en esta nueva era. La flexibilidad se traduce en intangibles cada vez más palpables y relevantes como la satisfacción y el orgullo de pertenencia de las personas y equipos. Favorecen la retención del talento, la reducción del absentismo y la atracción de profesionales para quienes dichas medidas de flexibilidad son componentes clave de la propuesta de valor para el empleado potenciando su compromiso con la organización. De este modo, la flexibilidad atrae esa diversidad tan necesaria para la competitividad y sostenibilidad”.

Carlos Viladrich, Director de RRHH

Empleados

2.069

En 2019 hemos contado con el talento de 2069 profesionales.

**GPTW
TOP 10**

En 2019 ocupamos la posición número 6 en el ranking del Great Place to Work.

Becas

278

Becas formativas concedidas en 2019 a los empleados

**Becas
162k€**

Inversión en becas formativas para empleados del Grupo Adecco en España

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 2019, han formado parte de The Adecco Group en España un total de 2.069 empleados distribuidos en más de 300 oficinas y delegaciones en toda España. Ellos han decidido que The Adecco Group sea la sexta mejor empresa en España de más de mil trabajadores, según los indicadores de Great Place to Work. 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.

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.

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.

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 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 2019, 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.

Nuevas formas de trabajo

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.

El Grupo Adecco ha implementado en 2019, nuevas iniciativas como la posibilidad de una jornada de teletrabajo a la semana, la flexibilidad horaria de entrada y salida o la sustitución de días de asuntos propios por tardes libres, hasta 5 al año.

Desarrollo del plan de carrera

Con una plantilla de una edad media aproximada de 30 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 QUE) 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 de 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/largo plazo.

Talent Review:

Con la información de los dos puntos anteriores se rea-

liza 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 2019 se llevaron a cabo 45.603 horas de formación y se invirtieron 636.357,64 € en formación a través de la Universidad Adecco.

Cada trabajador tiene la opción de diseñar y solicitar el itinerario formativo que necesite para completar su desarrollo. El plan de formación individual es el que se obtiene analizando la solicitud del alumno, las necesidades de formación detectadas en la evaluación del desempeño y conversación de carrera, y la dimensión en la que se encuentra la persona en el mapa de Talento del Talent Review. De igual manera recoge las necesidades específicas propuestas por cada línea, región o departamento, vinculadas a cada una de las Escuelas.

Cada uno de los cursos que se ofertan en la Universidad está identificado con iconos que identifican la metodología, necesidad o nivel de cada uno de ellos.

Programa de becas

En los casos en los que la Universidad Adecco no satisface las necesidades formativas de nuestros empleados, anualmente se lanza el programa de Becas.

Desde hace 7 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 base a esto, la Universidad Adecco ofrece a todos aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, la posibilidad de optar a una beca de formación relacionada con su puesto de trabajo y elegida por él mismo.

En el año 2019 se solicitaron un total de 296 becas y se concedieron 278 realizando una inversión total de 162.516,44 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.

Desde este entorno, se ofrece formación a distintos perfiles de la compañía en tres grandes áreas: Liderazgo / Comercial y Servicio / Operacionales.

La formación se realiza en distintas ciudades del Mundo y participan personas que comparten el mismo nivel de responsabilidad dentro del grupo. Entre sus programas más reconocidos figuran: i3 (impartido por IMD), E4 (impartido por IESE) y L2 (impartido por IMD).

Según investigaciones, el 70% de lo que sabemos proviene de lo que aprendemos en los puestos de trabajo y lo que realizamos en ellos. Tenemos que aprender a emitir juicios y decisiones vinculadas a los procesos, nuestro entorno empresarial y lo que otros requieren de nosotros.

Complementamos este aprendizaje con orientación específica de otros, con mentores y coaches, proyectos, redes sociales y nuevas experiencias. Todo esto representa aproximadamente el 20% de nuestro aprendizaje.

El 10% restante del aprendizaje proviene de capacitación y desarrollo específicos basados en el comportamiento, la técnica y la competencia. El marco 70:20:10 nos permite reflexionar sobre dónde debemos invertir para seguir aprendiendo a lo largo de nuestras carreras.

Con los programas de Adecco Group Academy, nos esforzamos por mantenernos cerca de las necesidades del negocio ofreciendo formaciones de desarrollo de habilidades y sumando la experiencia.

Programas Nacionales e Internacionales

Los empleados del grupo también pueden participar en programas y proyectos específicos en los que pueden seguir desarrollando habilidades y competencias, a través de experiencias profesionales nuevas como son: Programa IDEA y HIPE.

- Programa Idea: es el programa de intercambio de experiencias de Adecco a través del cual un grupo de personas de la compañía pueden conocer y vivir en una posición diferente a la suya durante una semana.

- HIPE: El programa HIPE es un programa de intercambio internacional orientado a líderes senior con ganas

de adquirir nuevos retos profesionales, ofreciendo entre una y cuatro semanas de intercambio no simultáneo con otro país. Adaptamos el plan de formación a sus necesidades de desarrollo personal, mejorando sus habilidades en un área específica. Los colegas del Grupo Adecco que participen en este programa acompañarán a compañeros de otros países para adquirir el conocimiento de su día a día. Es una oportunidad de crecimiento profesional.

Promoción interna

En The Adecco Group España, el 90% del Comité de dirección, empezó en posiciones de base y fue promocionando. 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.

Great Place to Work®

Nuestra clasificación de Great Place to Work® es el resultado de un diagnóstico independiente y fiable de

satisfacción de los empleados que, en 2019, encuestó a 395.828 empleados de 328 empresas en España. Nos da una indicación clara de cómo nos estamos desempeñando como empleadores y dónde podemos mejorar. En 2019, logramos una tasa de respuesta global del 94% con una participación de más de 1.704 empleados. Nuestra posición en el ranking de Great Place to Work® de 2019 fue sexta.

Nuestra puntuación global en la encuesta de 2018 fue de un 82, lo que ha supuesto un descenso de un punto porcentual en la satisfacción de nuestros empleados con respecto al 2017.

Great Place to Work® España, referente internacional en consultoría de investigación y gestión de Recursos Humanos, ha incluido a Adecco en la lista Best Workplaces España 2019, ranking que cada año certifica las mejores compañías para los profesionales basándose en la percepción de sus empleados y sus prácticas y políticas de RRHH.

El grado de satisfacción de los empleados es el mejor termómetro para medir si una empresa es un buen lugar para trabajar. Por ello, The Adecco Group ha sido elegida como una de las seis empresas mejor valoradas por sus empleados para trabajar en España.

Diversidad e inclusión

Cuando decimos que estamos comprometidos con el futuro del empleo para todos, nos referimos a todos. Como negocio de personas, ponemos nuestra experiencia y energía en mejorar las posibilidades de todos de ser parte del mundo del trabajo. Creemos que el camino hacia la inclusión comienza poniendo el foco únicamente en las habilidades, en lo que cada candidato o empleado puede aportar, en lugar de, su nacionalidad, género, raza, edad, antecedentes, religión, capacidad u orientación sexual. Nuestro compromiso es la igualdad de oportunidades para todos los que trabajan con o por medio del Grupo Adecco.

Para lograr una estrategia de compromiso e inclusión totalmente efectiva y plena, tenemos la determinación de generar una cultura totalmente inclusiva para todas las personas. Buscamos consolidar una cultura que impulsa la pertenencia, la confianza y la participación de todos, reconociendo y valorando las diferencias para ayudar a nuestros negocios, comunidades y clientes a alcanzar el éxito.



Comité de diversidad

El Grupo Adecco en España cuenta con un Comité de Diversidad formado por todas las áreas estratégicas de la compañía y en la que se abordan aquellos aspectos relacionados con la diversidad, la equidad e inclusión que son relevantes en la relación de la empresa con sus principales grupos de interés, especialmente con sus empleados.

#TalentoSinEtiquetas

En 2016, lanzamos la estrategia de **Diversidad Corporativa #TalentoSinEtiquetas**, la mayor apuesta por empleo, el Talento y las Personas en España. Una estrategia que afecta a todos nuestros grupos de interés y que cambió nuestra forma de entender el talento, y por ende de trabajar, con clientes y con candidatos.

Bajo este modelo de gestión de la diversidad, estamos transformando el modelo de muchas empresas en nuestro país, de la mano de la Fundación Adecco, una herramienta fundamental en nuestra gestión de la responsabilidad social y la Diversidad Corporativa.

De #TalentoSinEtiquetas destaca el compromiso de todos los consultores de selección y empleados, a través de la firma de Manifiesto de Compromiso, con el que nos comprometemos a poner en práctica la #SelecciónSinEtiquetas.

#SelecciónSinEtiquetas

The Adecco Group lleva 4 años apostando por la #SelecciónSinEtiquetas. Se trata del modelo con el que nos identificamos. Un modelo que evoluciona la selección inclusiva: buscamos y seleccionamos talento. En base a competencias profesionales, habilidades, actitudes y a la evaluación de estas áreas, desarrollamos nuestros procesos de selección.

Dentro de The Adecco Group disponemos de un diccionario propio de competencias, en el que se describen las competencias definidas en comportamientos observables, clasificados por niveles de frecuencia. Esta herramienta permite mejorar la descripción de los puestos de trabajo, el reclutamiento y selección, la identificación de potencial, la promoción interna, el desarrollo y la evaluación del desempeño. De esta manera garantizamos que todos calibramos de la misma manera las necesidades del perfil.

Además, desde 2017, se definieron a nivel mundial una serie de competencias transversales comunes a todos

los managers. En la actualidad son 6 competencias que tienen el fin de garantizar que todas las incorporaciones de Adecco cumplen con el perfil competencial que define nuestro desempeño según la posición.

Diversidad de nuestro equipo

En 2019, de los 2.069 empleados del Grupo Adecco en España de nuestra compañía, un 76% han sido mujeres y un 24% han sido hombres, de los cuales el 82% está a jornada completa y el 18% a jornada parcial o reducida por guarda legal.

Por edades, el 39% de los trabajadores está entre 35 y 44 años, el 36% tiene entre 26 y 34 años, un 19% de 45 a 54 años, el 4% tiene 25 años o menos y, por último, un 2% es mayor de 55 años. Durante el año 2019, 56.288 personas solicitaron trabajo (excluyendo las que se encuentran trabajando actualmente con nosotros).

The Adecco Group, gracias a su estrategia de Diversidad Corporativa & Inclusión Sociolaboral y junto con el trabajo de la Fundación Adecco, trabajamos para que la integración laboral de personas con discapacidad sea una realidad y un valor estratégico para nuestra empresa. The Adecco Group tuvo en 2019, 20 empleados con discapacidad.

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 2019 hemos impulsado 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.

La medida consiste en dar la posibilidad a todos los

empleados del grupo de modificar su horario de entrada entre las 8 y las 10 el horario de salida entre las 17 y las 19, teniendo como objetivo permitir un mayor nivel de conciliación para todos independientemente de su situación personal, familiar, siendo posible adaptar el horario en cada situación.

La flexibilidad horaria ha sido implantada en septiembre 2019, con el objetivo claro de dotar de herramientas de flexibilidad a los empleados para que puedan adaptar a sus necesidades de conciliación los horarios de entrada y de salida a su puesto.

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

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

Salud y seguridad: Adeccúdate

Para The Adecco Group, la salud es el mayor bien que puede tener una persona. Por ello, creamos en 2015 el programa ADECCUIDATE, un plan que se define como un proyecto integral para abordar el concepto de Salud en su sentido más amplio, cuyo objetivo es que los empleados se sientan cuidados, atendidos, informados y respaldados por la compañía, en todo lo que se refiere y afecta a su salud laboral.

PILARES DE ACTUACIÓN

PILAR 1. Bienestar Físico

- Seguro médico Adeslas.
- Win4Youth (Programa de salud y solidaridad).
- Fisioterapia (14 sesiones al año).
- Talleres de espalda y de nutrición.
- Reconocimiento médico anual.
- Servicio Propio de Prevención.
- Campañas de Concienciación tabaco, cáncer, seguridad vial y salud en el trabajo).

PILAR 2. Bienestar Psicoemocional

- Plan de conciliación personal, familiar y laboral.
- Taller de Mindfulness, mejora del Sueño y relajación.
- Campamento para hijos de empleados (Adeccamp).
- Escuela de Hijos.
- Tiempo and Go.
- Oficinas y espacios para trabajar mejor.
- Herramientas de trabajo para ser más autónomos y estar conectados (teletrabajo, digitalización, etc.).
- Job Professional: te ayudamos a ayudar a los tuyos en la búsqueda de empleo.
- Más vacaciones y Medidas de flexibilidad.
- Regalos en momentos especiales.
- Mejoras de permisos.



- Plan familia: ayuda a familiares con discapacidad.
- Seguro de vida y de accidente
- Elección de vehículo monovolumen para familias numerosas, (empleados con vehículo de empresa).
- Formación de atención a empleados con enfermedades.

PILAR 3. Bienestar Social:

Nuestro compromiso va más allá. Sentimos que podemos y debemos devolver a la sociedad lo que nos da. Nuestra labor cada día es ayudar a las personas a encontrar un trabajo o ser más empleables, pero, además, creamos iniciativas constantemente para ir más allá:

- Redgeneración Solidarios: voluntariado corporativo
- La Redgeneración Adecco: #ExperienceWorkDay
- Factoría de Talento para jóvenes desempleados
- CEO por un mes: apoyamos a los jóvenes con proyección como managers de todo el mundo dándoles oportunidades únicas de acompañar en la gestión de la empresa a nuestro 'top management' durante un mes.

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 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.

Tiempo & Go

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

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.

Permiso de lactancia

Dando la opción al empleado 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 él 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.

Adeccamp

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

Cuidando de los peques

ayuda económica para la Guardería, a través de Tickets guardería.

Club Adecco

Todo el personal interno del grupo se puede beneficiar de un gran número de ventajas y ofertas exclusi-

vas en una gran variedad de productos y servicios de multitud de sectores: salud y bienestar, ocio y viajes, electrónica, moda, automoción, formación y cultura.

Adeccuítate

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

Seguro médico

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





Integridad y 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 todos los empleados del Grupo Adecco, sin excepción, desde nuestro Comité de dirección hasta a los managers y a todos los empleados, que respeten esta responsabilidad y ejerzan sus funciones en consecuencia.

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

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. Mantendremos una estructura de denuncia y un marco de in-

En pocas palabras, nuestro objetivo es hacer siempre lo correcto en la relación con nuestros empleados, candidatos, trabajadores asociados y clientes, y para la sociedad en general.

vestigación 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.

INTEGRIDAD Y 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 sus derechos a nuestros trabajadores.

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.

Departamento de Compliance

Nuestro departamento de Compliance está compuesto por el Compliance Officer, la responsable de departamento de Control Interno y Gestión de Riesgos y dos técnicos del departamento. El Compliance Officer tiene línea de reporte directa al Secretario General (y a la vez presidente del Comité de Compliance).

Según un Plan anual de Cumplimiento, monitorización y auditoría, desde el departamento de Control Interno 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 de cada área y valorando el impacto y probabilidad de los riesgos en una escala de 1 a 5.

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 apro-

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

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

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.

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 pro-

grama 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 y a clientes dedicado a la gestión (registro y resolución) de las quejas o solicitudes (vía chat, email, teléfono etc.) de nuestros trabajadores y candidatos.



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 los compañeros, candidatos, asociados, contratistas, clientes y proveedores, 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 estos individuos 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 uno de los miembros de nuestro personal 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

Todos los días, brindamos trabajo empleados y trabajadores asociados e impactamos directa e indirectamente en la vida de muchos más. Por lo tanto, garantizar el respeto de los derechos humanos y particularmente de los derechos laborales dentro de nuestra esfera de influencia, a lo largo de nuestra cadena de valor y donde sea que hagamos negocios es, y debe ser, una parte fundamental de cómo operamos. Es una contribución clave que podemos hacer para ayudar a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ONU).

Las expectativas de la conducta comercial de una

empresa a este respecto no solo están determinadas por las leyes y reglamentos, sino cada vez más por las normas y convenciones internacionales. A nivel internacional fuimos los primeros en nuestra industria en firmar el Pacto Mundial de la ONU en 2003, y cada año desde que confirmamos nuestro compromiso continuo con sus diez principios importantes.

Adoptamos algunas de las normas internacionales más exigentes en este campo, como los convenios laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Un elemento clave de nuestro compromiso como empresa que recluta talento es nunca cobrar tarifas de reclutamiento a los solicitantes de empleo, de conformidad con las normas internacionales pertinentes, como el Convenio 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas, así como el Código de conducta de la Confederación Mundial del Empleo. Como líder de la industria, contribuimos activamente a las discusiones de la OIT en 2019 buscando definir aún más las "tarifas y costes de reclutamiento" en este contexto.

En el Grupo Adecco, 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, políticas de recursos humanos relevantes, nuestro Código de conducta de proveedores, Política de protección de datos o nuestros principios para el uso ético de la IA. Además, los derechos humanos forman parte integral de nuestros marcos de gestión de riesgos, integridad y cumplimiento y auditoría.

Para garantizar que nuestros empleados estén y sigan siendo conscientes de las áreas en las que es probable que ocurran riesgos de derechos humanos dentro de nuestra industria y el papel que pueden desempeñar para abordarlos, en 2019 integramos una formación dedicada a los derechos humanos. Aborda temas como la prestación de servicios gratuitos a los solicitantes de empleo, la no discriminación en las prácticas de contratación y empleo, el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo o el alojamiento de los trabajadores, la transparencia de los términos de participación, la libertad de asociación y la negociación colectiva, o nuestra tolerancia cero a cualquier forma de trabajo forzado, obligatorio o infantil.

El diálogo social no es solo 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 totalmente comprometidos a participar en el diálogo social, tanto con nuestros empleados como con nuestros trabajadores 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.





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.



El papel de las empresas es crucial para que la exclusión y la pobreza no se enquisten en nuestro país. El desempleo estructural agrava la exclusión social, la desigualdad y la discriminación en nuestro país. La única alternativa para frenar esta situación es fortalecer el mercado laboral y apoyar a los más vulnerables. Tenemos que intentar no dejar a nadie atrás”.

Francisco Mesonero, director de RSC de Adecco y director general de la Fundación Adecco.

Empleo para los más vulnerables

6.674

Empleos para personas en riesgo de exclusión social.

Orientación laboral

22.750

Personas en riesgo de exclusión social orientadas.

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, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, deportistas y ex deportistas de alto rendimiento y en general parados de larga duración. 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 2019

Enmarcado en nuestro proyecto social #EmpleoParaTodos 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 2019 14.560.135 millones de euros en la generación de oportunidades de empleo para las personas más vulnerables de nuestro mercado laboral.

Esta inversión supone un 2,4% menos con respecto a la del año anterior (14,9 millones) y se produce en un contexto en el que el 15,1% de los hogares sufre inestabilidad laboral grave y 1 de cada 4 personas activas del conjunto de la población se encuentran en situación de exclusión del empleo según el VIII Informe FOES-SA.

Programa #EmpleoParaTodos

En el año 2019 hemos realizado 70.577 acciones de orientación laboral dirigidas a 22.750 personas en riesgo de exclusión social de toda España.

A través del programa #EmpleoParaTodos la Fundación Adecco consiguió generar 6.674 empleos para personas con especial vulnerabilidad. 4270 fueron para personas con discapacidad, 1.114 para personas mayores de 45 años parados de larga duración, 888 para mujeres víctimas y/o familias monoparentales y 402 para otras personas en riesgo de exclusión social.

Escuela de empleo de la Fundación Adecco (Buenas prácticas)

Nuestros talleres de orientación laboral dan respuesta a la creciente demanda de las personas en riesgo de exclusión, parados de larga duración, que buscan empleo y necesitan un itinerario personalizado de largo plazo. En 2019, 619 personas participaron en 1.280 talleres que aportan herramientas para mejorar el perfil de los participantes, aumentar su autoestima y facilitar su búsqueda de trabajo.

En 2019 realizamos 1280 talleres de orientación laboral en los que destacan los siguientes programas:

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.

Adequierete

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.

Campamentos

Dirigido a mujeres con responsabilidades familiares no compartidas (con discapacidad, víctimas de violencia de género, paradas de larga duración,...) organizamos una semana de orientación laboral para ellas y un campamento de ocio y tiempo libre para sus hijos. De esta forma pueden dedicarse al 100% a la búsqueda de empleo.

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 ha tenido 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. Todos 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 el entrevistador que el candidato 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. Los participantes desarrollan de forma integral y en equipo el programa de radio Gigantes. Los ejes centrales del programa son la discapacidad y la inclusión laboral de los participantes.

Sesgos inconscientes

Son un mecanismo propio del ser humano, necesario para su supervivencia, pero que puede crear impresiones res-

pecto a una persona o situación, en ocasiones erróneas, y que marcan comportamientos, en ocasiones discriminatorios. Todos tenemos sesgos que en ocasiones dificultan la búsqueda de empleo. Por ello estamos llevando a cabo talleres con candidatos para reducirlos.

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 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 expertos 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 voluntarios expertos 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,...

Becas Fundación Adecco

La Fundación Adecco hemos presentado en 2019 la II Convocatoria de Becas con 6 modalidades diferentes dirigidas a estudiantes de formación profesional, universitarios, cursando un Máster, en programas de intercambio en universidad extranjera o matriculados en enseñanzas oficiales de idiomas. Esta convocatoria ha contado con una dotación económica de 300.000 euros, cuya misión es promover la formación cualificada de los jóvenes con discapacidad para mejorar su empleabilidad y favorecer su inclusión laboral.

En total se recibieron 788 solicitudes y finalmente 244 estudiantes han sido becados con un importe que oscila entre 1.000 y 4.000 euros en función de la modalidad de la beca.

Con el total de las personas que han solicitado una beca en 2019, la Fundación Adecco ha adquirido un compromiso de acompañamiento y orientación laboral que se prolongará durante 2020 mediante acciones de orientación e intermediación laboral, programas de capacitación profesional y formación para el empleo.



CEO & LA DIVERSIDAD

Plan Familia

El Plan Familia es un programa con 17 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. En el año 2019 hemos trabajado con 1.766 beneficiarios

Contamos con un equipo multidisciplinar formado por 40 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.

#CEOPorLaDiversidad

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.



Win4Youth

The Adecco Group trabaja para empoderar a las personas, impulsar la economía y enriquecer nuestra sociedad brindando un empleo significativo para las personas. Nuestro programa Win4Youth a través del deporte busca sumar por una causa común. Empleados, clientes y candidatos suman kilómetros/minutos de los deportes que realizan en su actividad diaria y esto se transforma en recursos que van directos al programa Fit For The Future en Vietnam. Este proyecto desarrollado junto a la ONG Plan Internacional trata de ayudar a mujeres jóvenes en Vietnam ofreciéndoles formación en el sector IT para garantizarles un mejor futuro.

Durante 2019 empleados, clientes y trabajadores hemos conseguido sumar 246.000 kilómetros en España que se suman al objetivo global juntando entre todos más de 10 millones de kilómetros a nivel mundial.



CEOPorUnMes

CEO por un Mes es una iniciativa muy aspiracional a nivel mundial de The Adecco Group por la que damos la oportunidad a un joven a que se convierta en presidente de Adecco en España por un mes y que viva en primera persona cómo se dirige una empresa, cómo se trabaja en equipo, cómo se construyen objetivos, cómo se diseña una estrategia de negocio.

En 2019, más de 15.500 jóvenes fueron candidatos en España a CEO por un Mes, lo que supone un 18% más que el año anterior y nos convierte en el cuarto a nivel mundial con mayor número de candidatos, por detrás de países como China, India y Estados Unidos, y por lo tanto en el primero a nivel europeo.

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 a este tema.

Nuestra CEO por un mes 2019 en España fue Ariadna Puig, una joven catalana de 22 años estudiante de un doble máster, habiendo superado el primer año de Ingeniería Industrial en la Universidad Politécnica de Cataluña y empezando un máster en Gestión Internacional de Desarrollo de Producto en la Cranfield University de Reino Unido. Cuenta con una licenciatura en Tecnología de Ingeniería Industrial y domina a la perfección el inglés, teniendo conocimientos de alemán y francés.

Ariadna Puig, tras el paso por el programa nacional, fue seleccionada como una de los 10 finalistas entre 47 países a nivel mundial para participar en el bootcamp en el que se decide quién se convierte en el CEO por un mes global acompañado al CEO de Adecco Group, Alain Dehaze.



CEO1MONTH

15,5k

15.500 fueron candidatos en la edición 2019 de CEO por un mes.

WIN4YOUTH

246k/km

El año pasado los empleados, clientes y candidatos sumaron 246.000 kilómetros al proyecto Win4Youth.

RED GENERACIÓN SOLIDARIOS

999

Empleados del Grupo Adecco en España realizaron en 2019 alguna actividad de voluntariado para 6.230 beneficiarios.



#REDGENERACIÓN SOLIDARIOS: VOLUNTARIADO CORPORATIVO

The Adecco Group España gestionamos todas las actividades de Voluntariado Corporativo a través del programa Redgeneración Solidarios. Un programa de alto impacto, que nace del espíritu solidario de las personas que conforman la plantilla de nuestra empresa, y que año a año suma de manera creciente a compañeros.

La iniciativa Redgeneración Solidarios realiza de forma continua acciones de voluntariado por toda España, para que cada persona que quiera aportar su granito de arena para mejorar la sociedad pueda hacerlo.

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. Por ello, como expertos en empleo nuestros profesionales ofrecen todo su conocimiento en las actividades que realizamos.

Tipos de voluntariado

El Programa de Voluntariado Corporativo de The Adecco Group trabaja con aquellos grupos de personas que lo tienen más difícil para acceder al mundo del empleo, facilitando así su integración laboral: jóvenes en riesgo de exclusión, personas con discapacidad, privadas de libertad y las 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 relaciona-

do con la educación y la mejora de la empleabilidad. Los voluntarios de estos programas aportan sus habilidades profesionales para ayudar al colectivo con el que trabaja cada ONG, en las diferentes actividades planificadas a lo largo del año. En 2019 hemos dado continuidad a los siguientes programas de voluntariado profesional:

Coach Exit para jóvenes que necesitan orientación de cara a un futuro profesional mejor. Mediante sesiones de coaching los jóvenes trabajan con un voluntario profesional, conocen la empresa y se les orienta sobre el futuro profesional.

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. Hemos conseguido formar a cientos de personas y dar trabajo a más de 30 durante el año.

De la Cárcel al Empleo de ONG Eslabón, para aquellas personas que se encuentran en tercer grado y se enfrentan, de nuevo o por primera vez, a su futuro profesional. Gracias a estos talleres los beneficiarios tienen acercamiento al mercado laboral y conocen de primera mano lo que las empresas buscan y qué se espera de ellos.

Mentoring for a Job de la ONG Asistencia y Desarrollo busca ayudar a personas que se encuentran viviendo en centros municipales para personas sin hogar a conseguir un empleo. Desde Adecco, colaboramos con talleres que les ayuden en la búsqueda de empleo.

Jornadas de Voluntariado

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 del beneficiario y voluntario con el objetivo del desarrollo de competencias sociales en los beneficiarios. Tienen una duración de horas o de una jornada completa en el que la participación de los voluntarios es puntual, y no dispone de una trayectoria en el tiempo.

Aunque su impacto social es menor que el del anterior programa, estas actividades representan una oferta de voluntariado variada, capaz de atraer a co-

lectivos de empleados con muy diversos intereses (niños, deporte...). Al mismo tiempo, son actividades propuestas no sólo a nuestros empleados, sino también familiares y amigos, por lo que permite compartir con ellos nuestro espíritu solidario y sobre todo, con un fin sensibilizador, aprendiendo de estas experiencias y realidades.

Durante 2019 participaron 999 empleados como voluntarios en más de 140 acciones alcanzando a un total de 6.230 beneficiarios.





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 CO2

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 CO2 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.



La actividad de The Adecco Group España no tiene un impacto significativo en el medio ambiente, lo que no quita para que nuestra actividad se desarrolle en base a principios de sostenibilidad ambiental y financiera asegurando la continuidad de nuestro negocio en un entorno saludable, y con el menor impacto posible para los recursos naturales.

Para ello, en los últimos años hemos mejorado algunos temas materiales que son de gran importancia para nuestros grupos de interés a través de nuestra política ambiental, como por ejemplo la contaminación, el cambio climático, la gestión de residuos y el desperdicio de alimentos, entre otros. de exclusión social.

POLÍTICA AMBIENTAL THE ADECCO GROUP

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

La Dirección de la compañía asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de los trabajadores, candidatos, clientes y sociedad en general.

Para ello mantiene integrada en la ejecución de sus actividades la protección del medio ambiente, con el objetivo de minimizar el impacto, tanto directo como indirecto, que pueda tener en el entorno la actuación de la compañía, incluyendo las actuaciones de los suministradores que interactúan con la organización. Por ese motivo, en The Adecco Group 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 The Adecco Group 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.

Sistemas de gestión ambiental

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

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

A pesar de todo ello, la organización mantiene un compromiso ambiental de mejora continua y prevención de la contaminación que es evaluado periódicamente a través de auditorías conforme a los estándares ISO 14001:2015 y Sello Madrid Excelente.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dentro de la póliza máster de 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.

Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medioambiente

No teniendo un impacto ambiental significativo, la actividad de la organización tiene identificados sus principales impactos:

- Consumos: agua, electricidad, combustible y papel.
- Generación de residuos: papel y tóner.
- Emisiones de CO2.

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

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

Indicador	Cantidad	Evolución 18-19
Consumo de papel	47.085,86 Tn	-21%
Consumo de tóner	3.305 Kg	-17%
Consumo de electricidad	4.340.694,00 kWh	-10%
Combustible Diesel Flota	1.116.932 L	NA
Combustible Diesel Flota	53.469 L	NA
Consumo de agua	8.524,00 m3	-6%

Gestión de residuos

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

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

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

Indicador	Cantidad	2018-2019
Residuo de papel	40.968 Kg	-17%
Residuo de tóner	3.305 Kg	-20%

Contaminación

Como principio de prevención de la contaminación, se analiza periódicamente la actividad y su impacto, para la implementación de medidas preventivas como por ejemplo reducción de emisiones por consumo energético a través de nuestros planes de eficiencia energética. Con la ejecución de estos planes, sólo en 2019 hemos conseguido reducir las emisiones por consumo energético en 14.630 kg/CO2. El objetivo del plan es reducir en un 50% las emisiones en un período de 10 años.

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

Cambio climático

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

Emisión de gases de efecto invernadero	2018	2019
Emisiones alcance 1	3.262,43 t CO2	2.931 t CO2
Emisiones alcance 2	1.846 t CO2	1.866 t CO2
Total	5.108,43 t CO2	4.797 t CO2

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

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

2019		
Proveedor 1	Proveedor 2	TOTAL
425.350	40.968 Kg	857.451 Kg/CO2
425	432	857 Tn/CO2

Protección de la biodiversidad

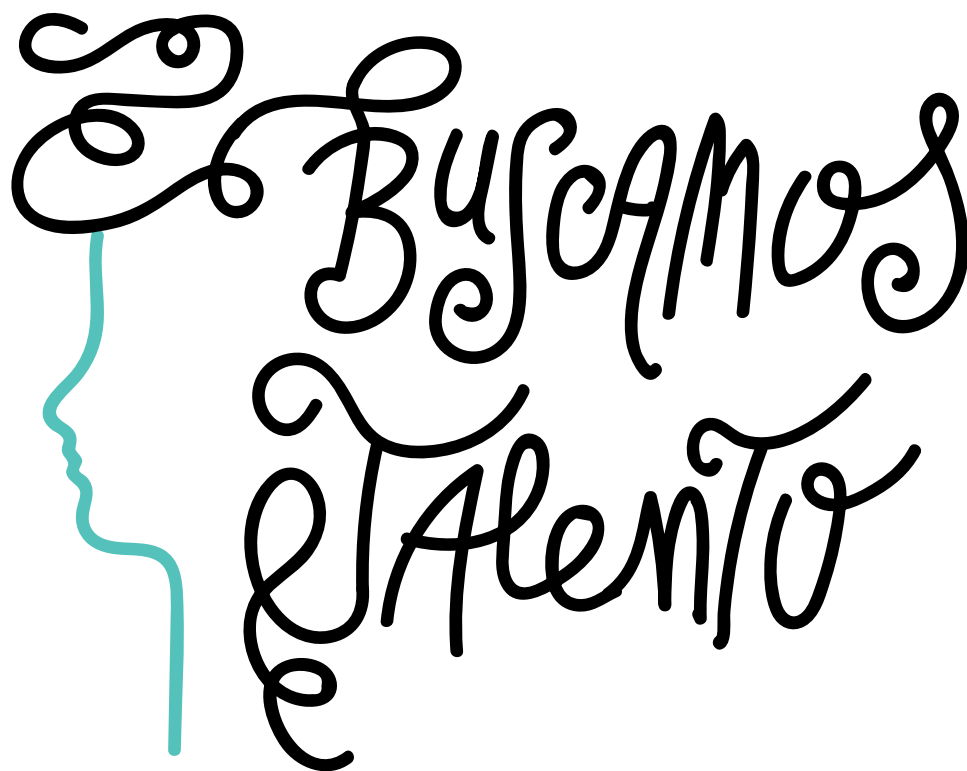
Por la actividad de la organización, no existe un impacto directo en el ecosistema que requiera actuación directa para minimizarlo. La actividad de nuestra organización se lleva a cabo en núcleos urbanos, que, independientemente de su tamaño, no se encuentran en áreas protegidas.

Reducción de papel

Gracias a la implantación de herramientas de digitalización hemos reducido 60.000 la emisión de facturas en papel. Igualmente, las medidas adoptadas en el funcionamiento de sistemas de impresión en 2019 han reducido el consumo de papel en un 29%.

Eficiencia energética

Nuestro proyecto de eficiencia energética basado en la sustitución de luminarias tradicionales por luminarias de tecnología LED en nuestras delegaciones ha supuesto una reducción de 765.9997Kw por año, lo que supone un 45% de emisiones evitadas.



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 marca de la Fundación Adecco

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:

Julio 2020