

ambiente

Adecco



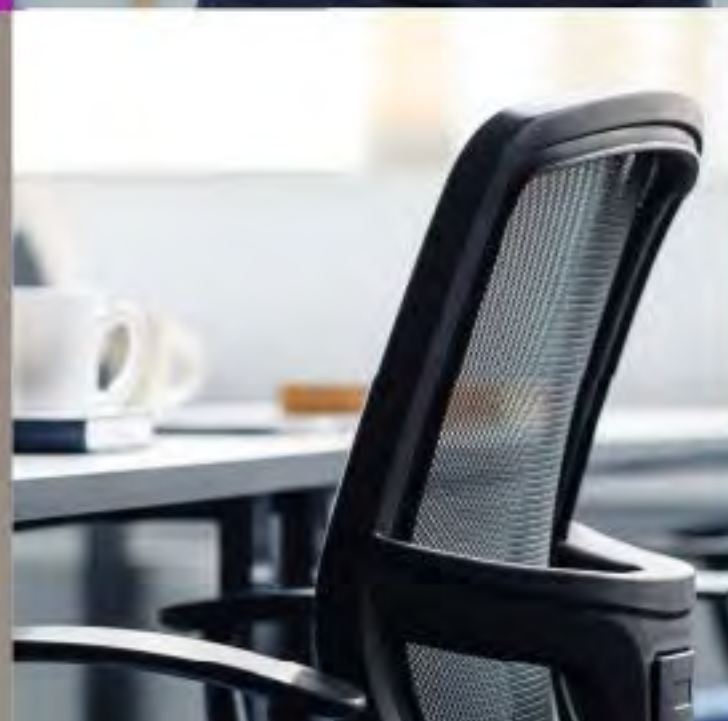
comunidad

# Reporte de Sustentabilidad



# 2022

clientes



# Tabla de contenidos



0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Carta CEO	La empresa	Materialidad	Enfoque Sustentabilidad	Candidatos y Asociados	Clientes	Público Interno	Comunidad	Gestión Responsable	Proveedores	Ambiente	Índice de Contenidos GRI
Pág 3	Pág 6	Pág 15	Pág 21	Pág 31	Pág 46	Pág 55	Pág 64	Pág 72	Pág 81	Pág 90	Pág 97

O



Carta CEO





## CARTA CEO

### **Tengo el agrado de presentarles el nuevo Reporte de Sustentabilidad de Adecco Argentina, correspondiente al año 2022.**

En dicho período, el balance de la situación en materia de empleo en Argentina muestra que, aunque los datos puedan indicar cierta estabilidad, hay problemas estructurales y sociales que no se reflejan en las cifras, debido a que existe un alto porcentaje de empleos informales y públicos. Además, el alto índice de pobreza y la pérdida de poder adquisitivo de los asalariados evidencian la necesidad de abordar estos problemas desde una perspectiva más amplia, fomentando la inversión privada, una regulación que promueva empleos de calidad, legales e inclusivos, y la colaboración entre actores públicos y privados para impulsar el crecimiento y el desarrollo laboral. Por otro lado, en materia económica, la escasez de divisas ha generado trabas en el abastecimiento, lo que terminó afectando la producción y el empleo en general.

Con respecto a nuestra gestión en 2022 nos enfocamos en una agenda positiva de desarrollo. Durante todo el año realizamos inversiones significativas en tecnología y procesos, lo que resultó en mejoras en innovación, agilidad y un mayor valor agregado en todos los servicios que ofrecemos.

En materia de sustentabilidad, los ejes principales de nuestra política y gestión se centraron en el desarrollo y crecimiento del negocio, el impacto positivo hacia la comunidad, la inclusión y el trabajo con colectivos vulnerables, así como también en la implementación de programas de voluntariado y concientización. Para nosotros, la sustentabilidad juega un papel fundamental, ya que las personas buscan compañías que compartan su propósito y que tengan políticas sólidas y sostenibles que lo respalden.

Entre los hitos del año se destaca el lanzamiento de la campaña el "CV que no se ve", la cual se convirtió en una herramienta para compartir y poner en valor aptitudes y experiencias personales relacionadas con habilidades blandas que permitan potenciar la empleabilidad. Esto nos ha permitido trabajar, por ejemplo, en la confianza de aquellos que carecen de experiencia o han estado alejados del ámbito laboral durante mucho tiempo. De esta manera, fomentamos la autoconfianza y demostramos que es posible reintegrarse al mundo laboral al reconocer y poner en valor las capacidades individuales muchas veces invisibilizadas.

También nos hemos sumado a la Red de Empresas Inclusivas de Argentina y a la comunidad SilverTech (una iniciativa pensada para potenciar la empleabilidad de personas de más de 50 años). Hemos trabajado en la integración socioeconómica del Barrio Muggica junto al Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral (CeDEL) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y lanzamos Adecco Escuela, una iniciativa que generó trabajo formal registrado y permitió formar perfiles especializados en un sector que lo estaba necesitando, como es la industria vitivinícola mendocina.

Un tema clave que no puedo dejar de mencionar es el de nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión. En Adecco Argentina estamos convencidos de que hay que ir hacia procesos de selección y reclutamiento que incorporen a personas de colectivos vulnerables de manera estratégica. Para lograrlo, promovemos una cultura que identifica a las comunidades que pueden beneficiarse de las oportunidades laborales y desarrollamos políticas específicas para apoyar su inserción laboral. Ello va en línea con nuestro propósito principal, que es brindar a cada persona un mejor futuro a través del trabajo, reconociendo que algunos colectivos se pueden enfrentar a mayores barreras debido a su vulnerabilidad. Puertas afuera observamos que cada vez más empresas se comprometen con este objetivo y comienzan a pensar estrategias para lograrlo. De nuestra parte, contribuimos promoviendo ternas inclusivas a nuestras empresas cliente y adaptando los servicios de reclutamiento en función de las políticas de DEI que las empresas ya tengan establecidas.

A nivel global también hubo importantes novedades. En 2022, el Grupo Adecco aprobó una nueva Política de Derechos Humanos y Laborales, y finalizó el proceso de actualización del Código de Conducta que involucró a colegas de todas nuestras Unidades de Negocios y funciones habilitadoras. Además, se publicó una nueva Política Medioambiental, que se implementará formalmente en 2023, y establece los compromisos y los estándares mínimos a seguir, sumado a que describe los procesos para su implementación.

Los invito a ampliar toda esta información a lo largo del Reporte, y conocer cómo nuestra empresa le aporta valor a la sociedad y a los grupos de interés a través de la sustentabilidad.



**Leandro Cazorla**

CEO de Adecco Argentina y Uruguay





# La Empresa



# QUIÉNES SOMOS

Somos líderes en contratación de personal en Argentina, y ofrecemos diversos tipos de servicios y soluciones integrales en el área de Recursos Humanos.

Nuestras líneas de negocios nos permiten cubrir las necesidades a medida de compañías pertenecientes a distintos sectores de mercado para lograr una visión global y brindar un servicio con los más altos estándares del mundo profesional.

Nuestro mayor desafío es poder ofrecer a nuestros candidatos y colaboradores, oportunidades para su crecimiento profesional y superación personal.



## Nuestro objetivo

Es convertirnos en la empresa de soluciones de recursos humanos más prestigiosa e innovadora, capaz de ofrecer una experiencia excepcional al cliente a través del talento y la tecnología.

Cada día, damos trabajo a miles de personas y aseguramos que nuestros clientes dispongan de los trabajadores adecuados y de los servicios de recursos humanos que necesitan para tener éxito y ser competitivos. Nuestra labor tiene un impacto positivo directo en las vidas de esas personas y sus familias.



## GRUPO ADECCO EN EL MUNDO

Como empresa sostenible llevamos adelante nuestro negocio para ayudar a más de 700.000 personas por día a encontrar empleo a través de nuestra red global formada por 33.000 empleados full-time y más de 5.000 oficinas en 60 países.



## GRUPO ADECCO EN ARGENTINA

Somos la filial de la empresa líder en el mundo en consultoría integral en Recursos Humanos. Estamos presentes en el país desde hace más de 30 años. Contamos con más de 40 sucursales ubicadas en las principales ciudades del país. Disponemos de una media semanal de 1.000 clientes activos en cuyas empresas prestan servicios más de 9.000 personas.

### MISIÓN

Somos la filial de la empresa líder en el mundo en consultoría integral en Recursos Humanos. Estamos presentes en el país desde hace más de 30 años. Contamos con más de 40 sucursales ubicadas en las principales ciudades del país. Disponemos de una media semanal de 1.000 clientes activos en cuyas empresas prestan servicios más de 9.000 personas.

**+40**

Sucursales ubicadas en las principales ciudades del país

**1.000**

Clientes activos que prestan servicios

**+9.000**

Personas que prestan servicios a empresas



## MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Como empresa de Recursos Humanos es nuestra responsabilidad y compromiso promover y fortalecer la cultura del trabajo e igualdad de oportunidades.

El Grupo Adecco reconoce la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, a saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar unas condiciones de trabajo decentes.

En Adecco tenemos metas claras a las que apuntamos y una perspectiva definida sobre cómo queremos hacer nuestro trabajo cotidiano y alcanzar esos propósitos.





¿Por qué elegir Adecco?



**Por nuestra rapidez:** En Adecco contamos con procesos fáciles y rápidos gracias al uso de herramientas tecnológicas innovadoras que nos permiten encontrar una solución rápida y efectiva en la búsqueda, selección y contratación de personas.



**Porque ofrecemos calidad y talento:** Ponemos a disposición un equipo experto de consultores de calidad y alto rendimiento en todas las áreas relativas al personal y Recursos Humanos. En Adecco somos líderes en el mercado gracias a la especialización por sectores, así como a la exhaustiva diferenciación de las fases del proceso de selección.



**Por la seguridad que ofrecemos:** Brindamos la seguridad de que todos los procesos que se gestionan con nosotros tendrán la garantía legal y profesional que se exige en un servicio de este nivel.

**Cómo lideramos en el Grupo Adecco:**

Atraemos y desarrollamos líderes que crean un impacto en las personas, nuestros clientes, socios y las comunidades en las que operamos. Ellos inspiran y motivan a su equipo a usar su corazón y su mente para hacer lo correcto. Son ciudadanos globales curiosos que buscan hacer una diferencia positiva. Su foco es generar un excelente espacio de trabajo para sus equipos, para que puedan desarrollarse y alcanzar su máximo potencial. Los líderes del Grupo Adecco tienen libertad para innovar. Nuestros valores se vuelven realidad a medida que crean oportunidades y mejoran las vidas de los demás. Estamos orgullosos del nivel de confianza y la cercanía que logramos, lo que promueve el desarrollo sostenible.



## VISIÓN

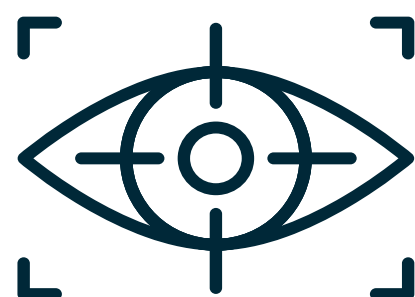
Alcanzar y mantener una posición de liderazgo en nuestros negocios, con un sólido y sustentable desempeño, con base en la excelencia y calidad del servicio que ofrecemos, superando las expectativas de nuestros asociados-clientes, personal interno, accionistas y la comunidad en la que vivimos y nos desenvolvemos.

Reporte de Sustentabilidad 2022

liderazgo

excelencia

calidad



### Desafiar los límites y la conformidad. Generar un mejor futuro

Los espacios de trabajo están cambiando alrededor del mundo, así que es hora de desafiar las formas tradicionales de hacer las cosas. Ya no existe una norma que englobe a todos por igual. Cualquiera sea el negocio o sector, debemos mirar hacia el futuro y estar preparados para los desafíos futuros. Debemos familiarizarnos con el nuevo panorama laboral y comenzar a construir las bases de los cambios organizacionales que puede conllevar, y las oportunidades que esto ofrece. Nuestra visión es garantizar que las personas alrededor del mundo se encuentren inspiradas, motivadas, entrenadas y desarrolladas para adaptarse al futuro del trabajo. Encontrarnos en ambientes donde las personas estén empoderadas para prosperar, estimuladas para tener éxito y dadas las posibilidades para que sus futuros individuales sean cada vez mejores y más brillantes.



## PILARES CENTRALES DE ADECCO

Está en las bases de nuestra misión y visión mejorar siempre la forma en que trabajamos. El sostén de esta aspiración se encuentra claramente determinado en tres pilares: un código de conducta, cinco valores corporativos y tres principios de liderazgo que definen las áreas en las que buscamos la excelencia, y son el resultado del carácter y la actitud fundamental de nuestra organización.

### Código de conducta

Proporciona la armazón ética y los comportamientos en que debemos basar nuestras acciones.

### Valores

Definen las áreas donde nos proponemos sobresalir, y que representan la actitud y el carácter de la Compañía.

### Principios de liderazgo

Expresan nuestra actitud hacia las personas y hacia la gestión.

## VALORES



**Trabajamos juntos como un equipo.**

- Compartimos nuestros clientes y asociados entre las sucursales, unidades de negocio y países.
- Compartimos ideas y buenas prácticas.
- Ayudamos a nuestros colegas a crecer en lo personal y en lo profesional.
- Trabajamos mucho y nos divertimos mucho; disfrutamos de lo que hacemos.



**Nuestro objetivo es proveer más oportunidades de empleo a un mayor número de personas.**

- El trabajo es una necesidad básica y un derecho fundamental: al encontrar un empleo adecuado para las personas, les proveemos, a ellas y a sus familias, un ingreso y un futuro.
- Promovemos la diversidad, la igualdad y la integración entre los trabajadores.
- Damos buen ejemplo, actuamos con integridad y respeto.
- Dedicamos tiempo al trabajo voluntario y contribuimos con nuestras comunidades.



**Vivimos por y para el éxito de nuestros clientes, queremos ser la primera opción en su cabeza y en su corazón.**

- Construimos relaciones a largo plazo con nuestros clientes y asociados.
- Creamos valor para nuestros clientes:
  - Les proporcionamos el mejor talento en el momento oportuno.
  - Les ayudamos a ser competitivos gracias a la flexibilidad.
- Respaldamos a nuestros asociados en el desarrollo de sus carreras:
  - Les encontramos los trabajos que mejor se adaptan a su vida personal y profesional.
  - Les asesoramos en el desarrollo de su carrera y apoyamos su formación.



**Constantemente tomamos la iniciativa para hacer que “trabajar mejor, vivir mejor” sea una realidad diaria. número de personas.**

- Nos hacemos responsables y asumimos nuestros resultados.
- Aprovechamos las oportunidades.
- Inspiramos a otros y continuamente buscamos soluciones innovadoras.

**Cambiamos el mundo laboral con cada trabajo.**

- Nos mueve la pasión por la gente: nuestros colegas, asociados y clientes.
- Cambiamos la situación de miles de personas cada año.
- Encontramos empleo a las personas, les damos experiencia y la oportunidad de construirse un futuro.
- Sencillamente, lo que hacemos no es un trabajo: es nuestra pasión.



## PRINCIPIOS DE LIDERAZGO



### Cabeza fría

Personas que tienen valores y toman decisiones, que establecen prioridades, saben analizar y resolver problemas y responden a las cuestiones de forma concreta, correcta y objetiva.



### Corazón caliente

Personas que saben cómo llegar al corazón de los demás, capaces de sacar lo mejor de los otros, apreciarles y respetarles; y ser capaces también de centrar sus energías en sus compañeros.



### Mente curiosa

Personas que buscan activamente nuevas experiencias, información, conocimientos y feedback que les permita desarrollar nuevas ideas, conductas y lograr un cambio positivo.



### Manos trabajadoras

Personas que aman su trabajo y desean ir más allá de lo necesario para superar expectativas.

## NUESTRAS RAZONES SOCIALES

### Adecco Argentina S.A.

Actividad principal de la sociedad: provisión de personal temporario.

### Adecco Recursos Humanos Argentina S.A.

Actividad principal de la sociedad: búsqueda, selección y capacitación de personal, organización de conferencias, seminarios y otros eventos, promociones, provisión de servicios de seguridad industrial y otras actividades afines y complementarias a las antes enunciadas.

### Adecco Specialties S.A.

Actividad principal de la sociedad: búsqueda, selección y capacitación de personal, organización de conferencias, seminarios y otros eventos, promociones, provisión de servicios de seguridad industrial y otras actividades afines y complementarias a las antes enunciadas.



## NUESTROS SERVICIOS

### Administración de Personal

#### Personal Temporario

Una solución flexible, adaptada a las necesidades y requerimientos de los clientes, con un respeto estricto de la normativa y disposiciones vigentes. Nuestra experiencia en soluciones de reclutamiento de personal permite dar respuesta a este desafío y cubrir las necesidades de nuestros clientes de la manera más adecuada, con los más variados perfiles.

#### Outsourcing de Procesos

Nuestro servicio especializado de externalización de procesos combina los recursos técnicos y humanos necesarios para que los clientes puedan concentrar todos sus esfuerzos en la actividad principal de su empresa. Así, delegan en Adecco Outsourcing aquellos procesos que no forman parte del núcleo principal del negocio, a través de diversos equipos de trabajo con capacitación y supervisión propia.

#### Nuestras unidades especializadas:

- Outsourcing Office
- Outsourcing Oil & Gas
- Outsourcing Agro
- Outsourcing Industrial & Logística
- Outsourcing Sales & Marketing

#### Búsqueda y Selección

En Adecco poseemos una de las bases de datos más completas del mercado, donde podemos identificar los perfiles más idóneos, de acuerdo con las necesidades de personal que tengan las empresas clientes.

Ya sean perfiles de base como perfiles técnicos y especializados, contamos con las herramientas apropiadas para adecuar al máximo la selección del candidato al perfil de la empresa cliente, para una sola vacante como un proceso de selección masivo.

#### Herramientas de testeo:

- Baterías psicotécnicas y/o evaluaciones grafológicas: aplicación de técnicas proyectivas y/o psicotécnicas que permiten observar rasgos conductuales y de personalidad a través de producciones gráficas o de la escritura manuscrita.
- Xpert online: portal online exclusivo del Grupo Adecco que permite evaluar a candidatos/as en las siguientes dimensiones: habilidades, conocimientos del candidato, personalidad y adaptación del mismo a un entorno laboral concreto. En este caso se trabaja junto al cliente para definir el perfil idóneo según el puesto de trabajo a cubrir.
- Exámenes preocupacionales.

#### Payroll

En Adecco Payroll facilitamos al cliente la optimización del proceso de gestión de su nómina. Nuestro objetivo es brindarle una atención global en lo referente a las áreas hard de Recursos Humanos.

Bregamos por la confidencialidad de los datos que manejamos y nos enfocamos en la atención personalizada; el foco de nuestro negocio es adecuarnos a las necesidades de nuestros clientes, acudiendo a ellos/as con una amplia gama de servicios, como:

- Liquidación de sueldos: brindamos nuestro amplio conocimiento en el proceso de liquidación de nóminas de punta a punta del proceso, así como el manejo de una gran variedad de convenios y de la legislación laboral e impositiva actual.
- Sondeo salarial: brindamos un paneo del mercado salarial a medida, con las empresas que el cliente considere y los puestos más relevantes.
- Administración de personal: ayudamos a la empresa cliente en los procesos de altas y bajas, y gestión de personal (seguimiento, atención, vacaciones y licencias, comunicaciones internas, gestión de beneficios y certificados laborales especiales).
- Recibos digitales: el portal reemplaza la obligatoriedad de intercambiar información en soporte papel entre empleador y empleado/a en ocasión del vínculo laboral. Esto reduce sensiblemente la logística de distribución de recibos permitiendo eliminar tareas de impresión, control, ensobrado, distribución y posterior archivo.



### Capacitación y Consultoría

Adecco Capacitación y Consultoría ofrece servicios de Capacitación de personal, Consultoría de recursos humanos y procesos y Organización de eventos gestionados por RRHH con cobertura nacional. Colabora con la definición de un proyecto que cubra las necesidades específicas detectadas, con la metodología más adecuada, desarrollando soluciones a medida con el fin de asegurar la satisfacción de las expectativas de los clientes.

### RPO

Asumimos la responsabilidad total o parcial del proceso de reclutamiento, que serán empleados directos de nuestros clientes. A través de recursos dedicados que cuentan con las herramientas necesarias, aseguramos la correcta ejecución del proceso.

### Business Solutions

En Adecco salimos del modelo estándar y atomizado de provisión de personal para proponer soluciones integrales tomando en cuenta las particularidades de Recursos Humanos de cada empresa.

### Adecco On Site

Frente a las particularidades que muchas empresas presentan y los constantes desafíos a los que se ven sometidos, donde la provisión y administración de personal es fundamental para el correcto desarrollo de sus procesos, Adecco On site brinda una solución 100% customizable y prestada desde las propias instalaciones del cliente.

Un/a consultor/a con asignación full time en nuestro cliente garantizará la supervisión de la dotación y servicio requerido constantemente, permitiendo de esta forma desarrollar planes de acción de mejora continua y el seguimiento de las normas de calidad, generando un relacionamiento fluido y a largo plazo.

### Servicio de gestión centralizada

Para poder garantizar la perfecta ejecución del servicio requerido de modo integral en todas las plazas donde nuestros clientes tienen operaciones, el diferenciador dentro del área de centralización es un profesional idóneo dedicado exclusivamente en liderar el proyecto. Un/a Project Manager se encargará de la centralización del proceso, brindando la supervisión y garantizando el cumplimiento en los plazos establecidos.

### Divisiones Especializadas:

- División Agro
- División Vitivinícola
- División Automotriz
- División Banca y Seguros
- División Home Personal Care
- División Hoteles y Catering
- División Technology
- División Alimentos y Bebidas
- División Retail & Logística

## INDICADORES ECONÓMICOS Y FINANCIEROS 2022

### Resultados financieros (en pesos)

**23.922.470.326**  
Facturación

**5.935.515.213 \***  
Gastos Administrativos y Comerciales

**9.157.930.195 \***  
Activos

**120.907.341 \***  
Resultado Neto

**31.864.547.240 \***  
Ventas Totales

**44.526.400**  
Capital Social

**3.773.205.795 \***  
Patrimonio Neto

**2.266.897.749 \***  
Ajuste de capital

\*Estas cifras contienen ajuste por inflación al 31 de diciembre de 2022 de acuerdo con normas contables locales.



# Materialidad



# MATERIALIDAD

El presente reporte de sustentabilidad de Adecco Argentina se ha elaborado utilizando como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Contiene información para dar respuesta a los impactos, temas materiales, debida diligencia y grupos de interés.

El reporte aplica los Estándares Universales y selecciona los Estándares temáticos para presentar información específica sobre los temas materiales de la organización. No utiliza ningún Estándar Sectorial, ya que los publicados hasta la fecha no abordan el sector.

Para la elaboración del reporte aplicamos los principios que se exigen conforme a los Estándares GRI:


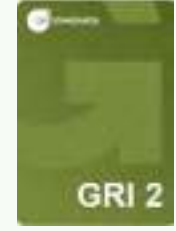

- Precisión
- Equilibrio
- Claridad
- Comparabilidad
- Exhaustividad
- Contexto de sostenibilidad
- Puntualidad
- Verificabilidad

En esta edición del reporte se presentan los compromisos asumidos por la compañía con los grupos de interés entre enero y diciembre de 2022 sobre el desempeño económico, social, ambiental y de gobierno corporativo.

Todos los reportes, que se presentan de manera anual, se pueden descargar y/o consultar desde el sitio web: <https://www.adecco.com.ar/>. Cualquier consulta y/o sugerencia que nos quieran hacer llegar rogamos escribir a [sustentabilidad.ar@adecco.com](mailto:sustentabilidad.ar@adecco.com).

## Estándares GRI

### Estándares Universales

	Requerimientos y principios para el uso de los Estándares GRI
	Contenidos sobre la organización informante
	Contenidos y orientaciones sobre los temas materiales de la organización

**Aplicar los tres Estándares Universales a su presentación de informes**

### Estándares Sectoriales

**Usar los Estándares Sectoriales que sean aplicables a sus sectores**

### Estándares Temáticos

**Seleccionar los Estándares Temáticos para presentar información específica sobre sus temas materiañes**



## PROCESO DE SELECCIÓN DE TEMAS MATERIALES

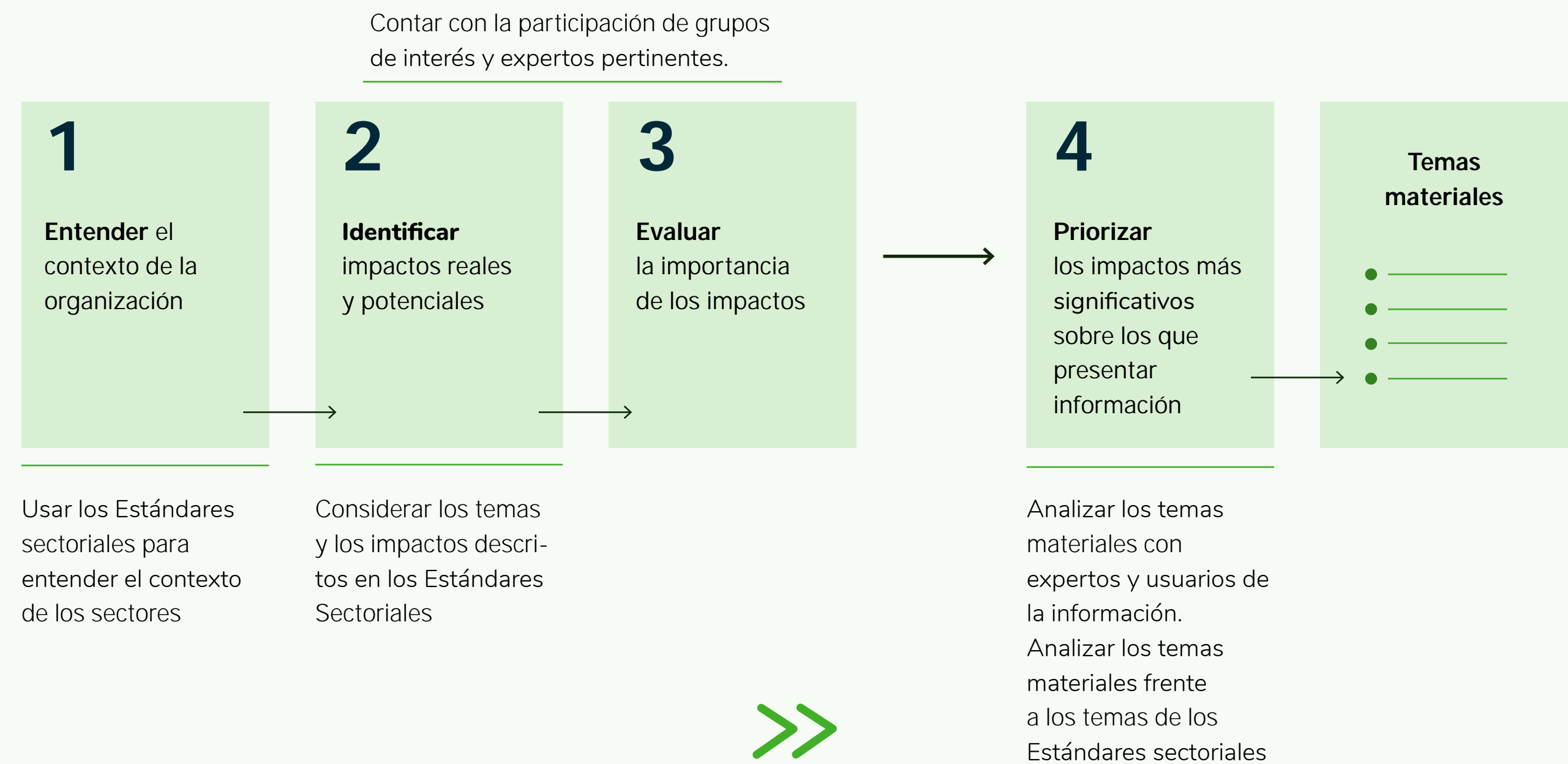
Para el proceso de determinación de los temas materiales nos basamos en la identificación y evaluación continuas de los impactos por parte de la organización. Ello implica la participación de los grupos de interés y expertos pertinentes, y se realiza independientemente del proceso de elaboración de los reportes.



### Proceso para la determinación de los temas materiales

#### Identificar y evaluar impactos de forma continua

#### Determinar los temas materiales sobre los que informar



Este proceso requirió que la empresa entendiera el contexto de la organización, identificara los impactos reales y potenciales, evaluara la importancia de los impactos, y priorizara los impactos más significativos sobre los que presentar información.

Algunas de las fuentes que han sido utilizadas para la definición de los temas materiales en función del contexto de la organización son la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; el Acuerdo de París de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático; los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas; y la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Además, tomamos como referencia las consideraciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las agencias de empleo privadas; lo propuesto por la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT); los principios del Pacto Global; y las siete materias fundamentales establecidas por la Norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social. Todo ello con el objetivo de informar sobre nuestra estrategia de gestión alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados por la ONU en 2015.

Desde nuestra casa matriz también tomamos como referencia el “marco de sustentabilidad integrado del Grupo Adecco 2030”, el cual es el resultado de un análisis de materialidad que define diez factores que tienen el mayor impacto en nuestra capacidad de crear valor, y que son cruciales para salvaguardar nuestra licencia social para operar y continuar de manera responsable nuestro negocio. Para ello, Adecco Group ha dividido los temas materiales en dos categorías:

- **Prioridades estratégicas:** áreas que son fundamentales para nuestro negocio y que, por lo tanto, queremos liderar.
- **Fundamentos:** áreas en las que nos aseguraremos de contar con estándares de mejores prácticas.

Estos problemas materiales apuntalan directamente los objetivos estratégicos de sustentabilidad, que abordan las necesidades relacionadas con el trabajo de nuestros grupos de interés clave y nos ayudan a estructurar nuestros programas y medidas de manera resuelta. Y estos objetivos, a su vez, mantienen colectivamente los medios para lograr nuestra misión global: hacer que el futuro funcione para todas las personas.



## DEFINICIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Para entender las preocupaciones de los grupos de interés, priorizar los impactos más significativos sobre los que presentar información y determinar qué información presentar para cada tema material, en Adecco Argentina hemos realizado una nueva encuesta de materialidad.

La matriz de materialidad alcanzada nos permite obtener información de calidad para abordar los desafíos de nuestra gestión dentro de nuestra propia empresa y en su esfera de influencia.

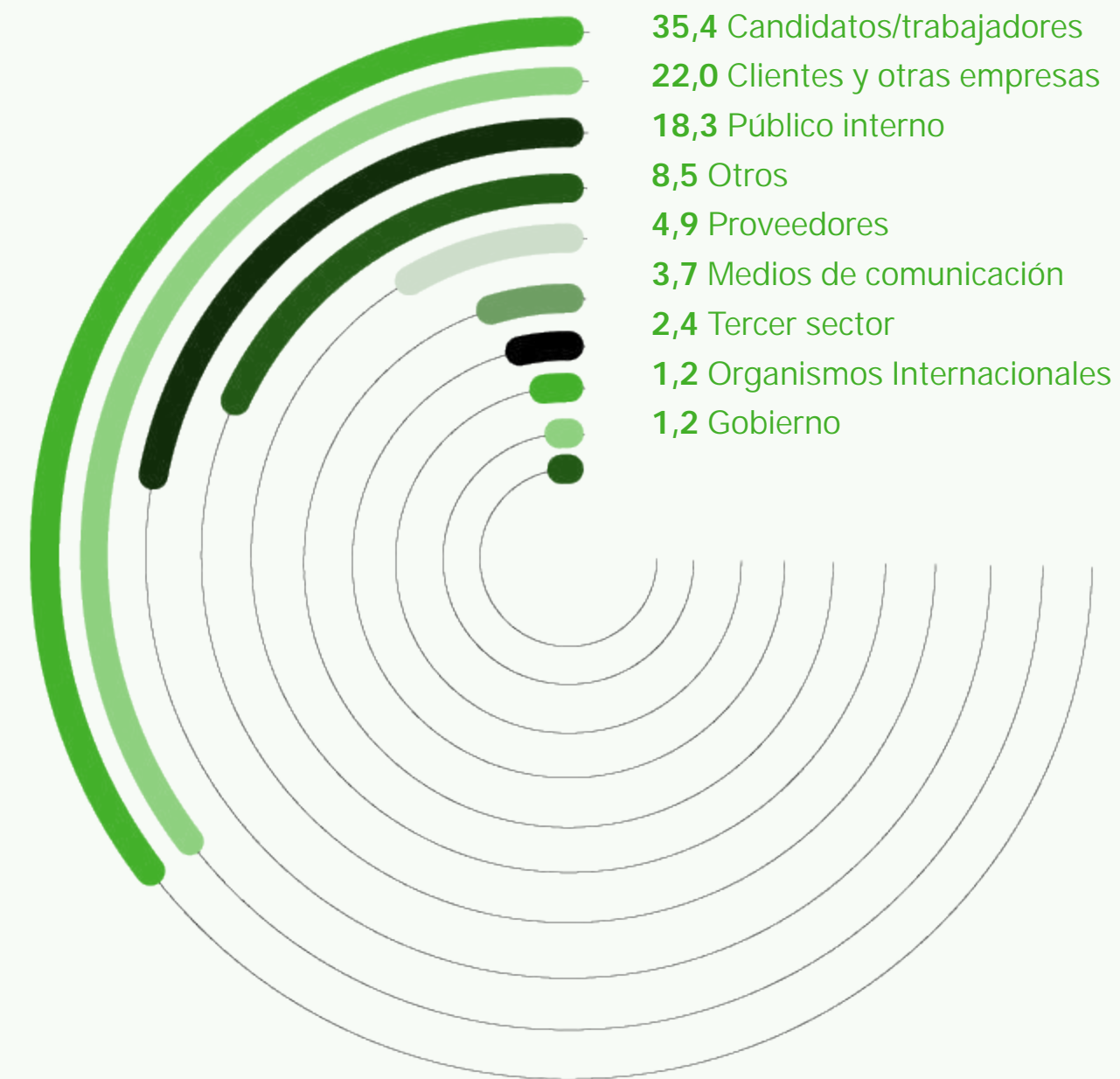
En esta oportunidad indagamos también en los impactos que ha tenido la pandemia en cada uno de los diferentes asuntos identificados como materiales.

Además, quisimos tener la opinión de nuestros grupos de interés sobre la relación entre los aspectos técnicos y coloquiales del reporte.



### GRUPO DE INTERÉS

Los resultados de esta edición han sido los siguientes:



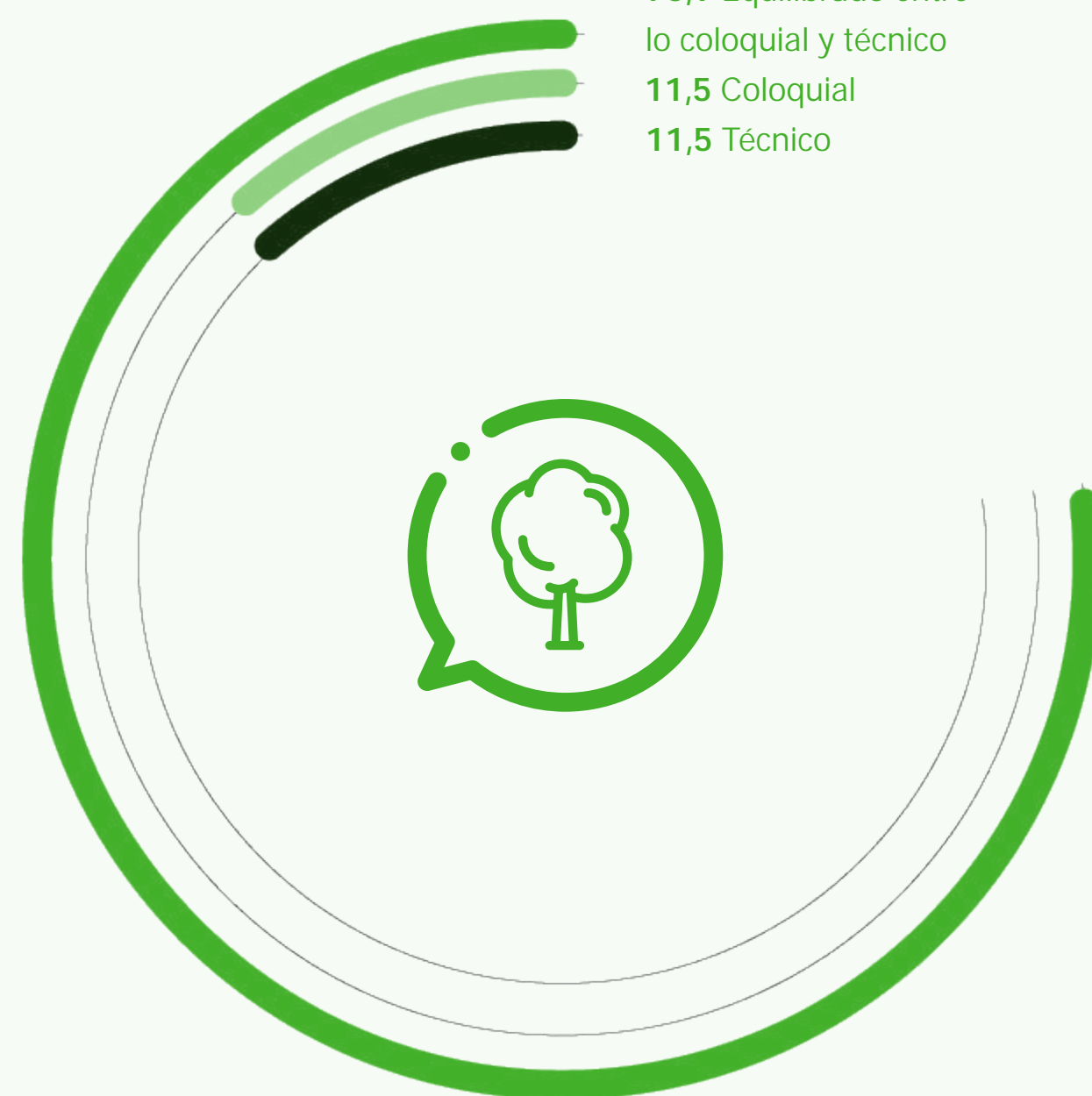
Asunto Material	Valoración (de 1 a 10)
Lucha contra el trabajo infantil	9,20
Lucha contra el trabajo forzoso	8,80
Ética y lucha contra la corrupción	8,77
Seguridad e Higiene	8,77
Empleabilidad y desarrollo de carrera	8,75
Comunicar de manera responsable	8,73
Cuidado del Medio Ambiente	8,61
Privacidad de la información	8,52
Conciliación entre vida familiar y laboral	8,51
Promoción del trabajo decente	8,48
Lucha contra la discriminación laboral	8,43
Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo	8,08
Promoción de los derechos humanos en los negocios	8,03
Equidad de género	7,77

**Asunto Material más importantes según impacto de la pandemia**

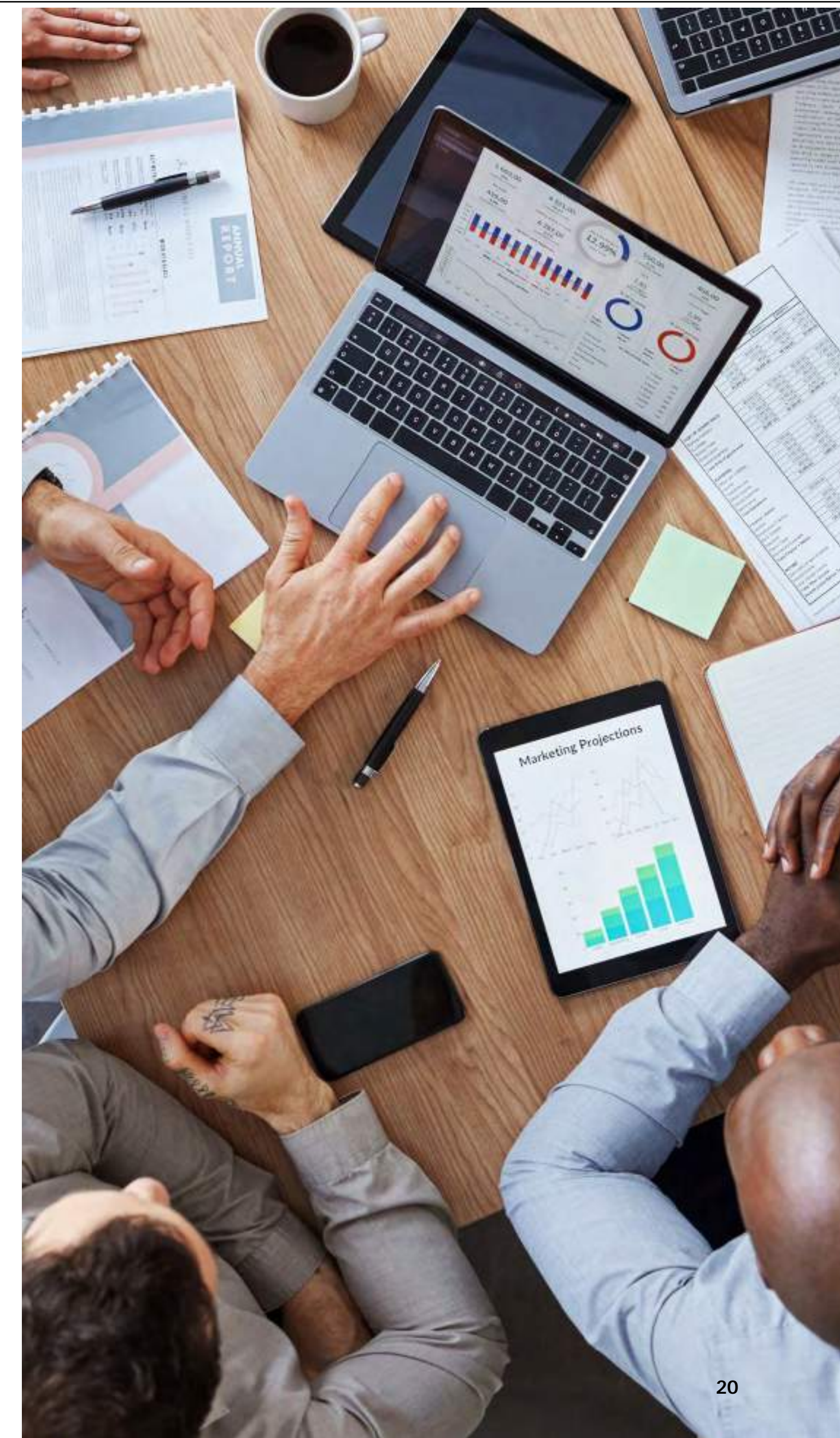
	Valoración (de 1 a 10)
Empleabilidad y desarrollo de carrera	8,15
Privacidad de la información	8,15
Comunicar de manera responsable	8,13
Lucha contra el trabajo infantil	8,12
Conciliación entre vida familiar y laboral	8,10
Seguridad e Higiene	8,01
Cuidado del Medio Ambiente	7,92
Ética y lucha contra la corrupción	7,84
Promoción del Trabajo Decente	7,67
Lucha contra el trabajo forzoso	7,66
Lucha contra la discriminación laboral	7,62
Equidad de género	7,56
Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo	7,47
Promoción de los derechos humanos en los negocios	7,41

**LENGUAJE**

Prefieren que el Reporte de Sustentabilidad tenga un lenguaje.



Es importante destacar que el máximo órgano de gobierno de Adecco Argentina ha supervisado el proceso, revisado y aprobado los temas materiales que han sido elegidos.



# 3



## Enfoque Sustentabilidad



# LA SUSTENTABILIDAD COMO ESTRATEGIA DE NEGOCIO

## Nuestro objetivo es que el trabajo del futuro sea para todas las personas

Estamos en el centro de la sociedad y queremos asegurarnos de que nuestra empresa contribuya positivamente a crear conjuntamente sociedades y entornos de trabajo más inclusivos. Nuestro interés en el talento, las aptitudes y la empleabilidad para todo el mundo hace posible el bienestar, el sustento y la seguridad, y apoya las ambiciones y objetivos de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La industria del talento y el mundo en el que operamos han cambiado drásticamente desde que nuestra empresa comenzó a operar hace varias décadas. El contexto actual nos pone ante el desafío de enfrentar diferentes tendencias externas que están impactando tanto en nuestro negocio como el de nuestros clientes, quienes se enfrentan a un cambio fundamental en el mundo del trabajo debido a la incertidumbre, la digitalización, la personalización de los servicios y el auge de la economía del conocimiento y las plataformas. Ello se traduce en que las personas se ven obligadas a repensar sus actitudes frente al trabajo y son más propensas a considerar oportunidades temporales o independientes.

En Adecco respondemos a esta nueva realidad ayudando a personas y a empleadores a desarrollar resiliencia frente a los cambios resultantes en el mundo del trabajo y equipándolos con las habilidades, conocimientos y herramientas para adaptarse a este entorno cambiante. Esto es parte de nuestro propósito de hacer que el futuro funcione para todas las personas. También buscamos fomentar la integración en el mercado laboral de grupos en riesgo de exclusión y contribuir en asegurar la resiliencia y empleabilidad de los trabajadores.



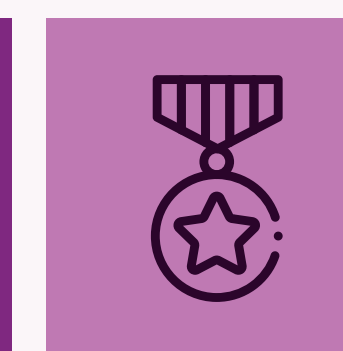
## La sustentabilidad está en el centro de nuestra estrategia Future@Work



**Empleador de elección**



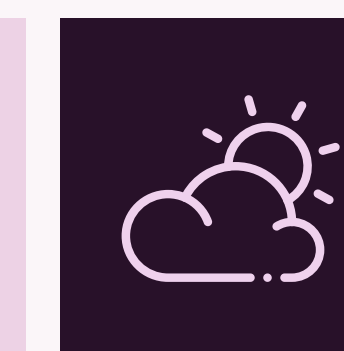
**Empleabilidad y acceso al trabajo**



**Socio de confianza de nuestros clientes**



**Protección social para todas las personas**



**Protección del clima**

Además, con nuestra estrategia Future@Work buscamos tener un impacto positivo en la vida de las personas, mientras continuamos apoyando el crecimiento sostenible de nuestros clientes y contribuimos a crear sociedades más prósperas e inclusivas. Para lograrlo, nuestra cultura se basa en tres pilares: poner a la gente primero, tener una mentalidad enfocada en el crecimiento, y un espíritu colectivo.

### Las personas primero

Emprendedoras, diversas, igualitarias e inclusivas

Esto significa poner el bienestar de las personas por delante, siempre. Fomentamos la diversidad y la cultura igualitaria e inclusiva para las personas de todos los ámbitos de la vida (por ejemplo, independientemente del género, etnicidad, estilo de vida, discapacidad o la edad), asegurando al mismo tiempo la salud y la seguridad de nuestra gente que siempre será primordial.

### Mentalidad enfocada en el crecimiento

Los clientes primero, siendo ágiles y pensando sin límites

Fomentamos nuestro espíritu y cultura empresarial para ofrecer a nuestros clientes las soluciones que necesitan para resolver sus mayores desafíos. Respondemos rápidamente y nos adaptamos al cambio con formas ágiles de trabajar en una cultura que nos permite a todos pensar sin límites ni sesgos.


### Espíritu colectivo

Una visión colaborativa e innovación a escala

Nos comprometemos a tener una empresa, cultura y mentalidad únicas, mientras reconocemos nuestras diferencias. Trabajamos juntos para alcanzar nuestro propósito común (Hacer que el futuro funcione para todas las personas). Brindamos innovación mediante la colaboración para satisfacer a nuestros clientes a medida que desarrollamos nuestra cartera de soluciones.

Todos estos esfuerzos nos permiten contribuir directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, una visión compartida de un futuro mejor, más equitativo y sostenible que requiere una acción decidida por parte de todos los sectores de la sociedad. En Adecco estamos comprometidos a desempeñar nuestro papel.

### Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<p><b>ODS N° 17: Alianzas para lograr los objetivos</b></p> 	<p>17.16) Fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen y promuevan el intercambio de conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, en particular los países en desarrollo.</p> <p>17.17) Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones.</p>

## GOBERNANZA Y GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD

En Argentina poseemos una estructura organizacional para la gobernanza y gestión sustentable de la compañía. Desde el año 2013 contamos con un Comité Estratégico de Sustentabilidad.

El Comité Estratégico de Sustentabilidad está integrado por las y los miembros del Comité de Dirección y de la Gerencia de Sustentabilidad. Tiene a su cargo la definición de las estrategias, la identificación de desafíos y prioriza los objetivos en materia de sustentabilidad.

## LOS GRUPOS DE INTERÉS COMO ALIADOS ESTRATÉGICOS EN LA GESTIÓN DEL NEGOCIO

Nuestra filosofía de trabajo se basa en la creencia de los beneficios que aporta la articulación con nuestros grupos de interés. Consideramos que juntos podemos inspirar, influenciar y empoderar a otros para transformar sus formas de trabajo y generar un mayor impacto en la sociedad.

Nuestro compromiso es escuchar, entender las expectativas de los grupos de interés y ponerlas en equilibrio con los intereses del negocio. Por ello, trabajamos activamente junto con nuestros empleados y sus familias, accionistas, clientes, candidatos, colaboradores y proveedores, también junto a la comunidad, organismos públicos (tanto nacionales, provinciales como municipales) y organizaciones de la sociedad civil.

El conocimiento y comprensión de las opiniones de quienes se ven impactados por nuestras operaciones nos permite desarrollar programas e iniciativas que respondan a sus expectativas y a través de los cuales gestionamos nuestro negocio de manera responsable.

A continuación describimos a nuestros Grupos de Interés, que se ven afectados y que involucran a la compañía en el habitual ejercicio de sus operaciones, y los principales canales de comunicación:

Grupo de interés	Descripción	¿Cómo nos vinculamos?
Comunidad	Personas y organizaciones ubicadas en zonas cercanas a las unidades de negocios alcanzadas por los programas de inclusión ejecutados por Adecco Argentina.	Mediante programas y talleres que promueven la capacitación e inclusión laboral. Éstos incluyen actividades de voluntariado corporativo, jornadas de diálogo y evaluación, y reuniones con referentes sociales.
Organizaciones de la Sociedad Civil	Organizaciones sociales que trabajan en temas de inclusión: discapacidad, trabajo con jóvenes, personas mayores de 45 años, comunidad LGBTTIQ+, refugiados, vulnerabilidad socioeconómica, equidad de género, erradicación del trabajo infantil, voluntariado corporativo.	A través de alianzas para el desarrollo de programas, jornadas de diálogo y evaluación, reuniones formales, eventos.
Clientes	Empresas multinacionales, nacionales o locales a las cuales se les brindan distintos servicios y soluciones para una mejor gestión de los recursos humanos de su empresa.	Ofreciendo servicios que tienen un impacto social positivo, de alta calidad e innovación constante. Nuestro contacto permanente se traduce en una atención personalizada respaldada por encuestas de calidad. Además, contamos con un newsletter mensual con información relevante para este público.





Grupo de interés	Descripción	¿Cómo nos vinculamos?	Grupo de interés	Descripción	¿Cómo nos vinculamos?
<b>Personal interno y su familia</b>	Son todas aquellas personas que trabajan en Adecco Argentina y su grupo familiar directo.	Por medio de políticas de formación y desarrollo que apuestan a promover el conocimiento, el talento, la diversidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Los canales más habituales son intranet, comunicados internos, evaluación de desempeño, eventos internos, encuesta de clima organizacional, programas de capacitación, desayunos con el Director General, entrevistas de egreso.	<b>Candidatos/as</b>	Son las personas que se postulan con la intención de ser seleccionadas para ocupar un puesto eventual, permanente o por proyecto en nuestras empresas cliente.	Brindando una atención de calidad, un trato cordial y buen asesoramiento para su desarrollo profesional. Ofrecemos atención en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicaciones a través de redes sociales, cursos de formación.
<b>Accionistas</b>	Adecco Group	A través de la generación de reportes periódicos, conferencias telefónicas, Memoria y Estados Contables, y el Reporte de Sustentabilidad. Todos estos documentos buscan generar valor a largo plazo y la máxima transparencia informativa para la toma de decisiones.	<b>Proveedores</b>	Son empresas que proporcionan bienes y servicios, insumos, etc., necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.	Fomentando la ética y la transparencia y con relaciones basadas en el respeto mutuo. Exigimos que adhieran a nuestro Código de Conducta, y al mismo tiempo que reciban un pago justo y según los tiempos acordados durante su contratación. Ofrecemos atención telefónica, Sitio Web, Encuesta de Proveedores, Reuniones, relación y comunicación constante.
<b>Asociados/as</b>	Son todas aquellas personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes para desempeñar tareas específicas y cubrir las necesidades cíclicas y estacionales de producción en un determinado cliente.	Haciendo valer sus derechos, protegiendo su salud, dignidad e integridad mediante el cumplimiento de todas las exigencias en materia de seguridad e higiene. Ofrecemos atención en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicaciones a través de redes sociales, cursos de formación y un newsletter mensual con novedades.	<b>Estado</b>	Nacional, provinciales y municipales.	A través de diálogos formales, audiencias y participación en mesas de trabajo. El objetivo siempre es generar desarrollo económico y social mediante la creación de puestos de trabajo e inversiones.
			<b>Medios de comunicación</b>	Gráfica, digital, audiovisual.	Mediante la generación de información con valor social que brinda datos sobre tendencias de la industria y prácticas de sustentabilidad. Generamos comunicados de prensa, ofrecemos entrevistas y participamos en reuniones de diálogo propias y de terceros.



## RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Como uno de los empleadores más grandes del mundo, nuestro éxito comienza y termina con nuestra gente. Creemos que respetar los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente invirtiendo en nuestro talento no solo es lo correcto, sino que es simplemente la mejor manera de hacer negocios. Es una de las muchas formas en que hacemos realidad nuestro propósito y valores, y una contribución clave para la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Reconocemos nuestra responsabilidad de garantizar el respeto de los derechos humanos y, en particular, los derechos laborales y nuestra capacidad para impactar positivamente en los derechos humanos y laborales dentro de nuestra esfera de influencia, donde sea que hagamos negocios y en toda nuestra cadena de valor. Nos esforzamos continuamente por incorporar prácticas de contratación justas y éticas y el respeto por los derechos de los trabajadores en nuestras operaciones comerciales diarias. Estamos comprometidos con la protección de los trabajadores y con abordar las violaciones de los derechos humanos y/o laborales a medida que tomamos conocimiento de ellas, en la medida de nuestras posibilidades. Es de nuestro interés inherente asegurar que Adecco no sea cómplice ni esté implicado en ningún abuso de los derechos humanos y/o laborales, y estamos comprometidos a hacer de esto una parte fundamental de nuestra forma de operar.

En Adecco tenemos el compromiso de que nuestra empresa respete los derechos y la dignidad de las personas. No toleramos ningún tipo de trabajo forzoso ni obligatorio, ni tampoco el trabajo infantil. Prohibimos que se cobre ningún tipo de tasa a las personas que buscan empleo. Respetamos el derecho de los individuos a asociarse libremente y a la negociación colectiva.

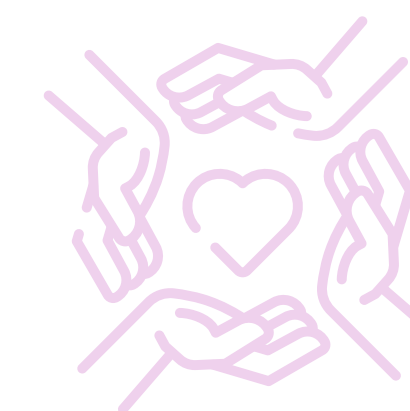
Además, nos comprometemos con los principios establecidos en convenios internacionales como la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios de trabajo esenciales recogidos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como por ejemplo su Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo, o el Convenio 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas.

Un dato destacado de 2022 es que el Grupo Adecco aprobó una nueva Política de Derechos Humanos y Laborales. Se basa en nuestro nuevo Código de Conducta y establece nuestros compromisos generales (incluidos los marcos internacionales), los estándares mínimos globales y los derechos con mayor probabilidad de verse afectados, directa o indirectamente, por las actividades comerciales de una empresa de soluciones de talento como la nuestra. También describe las responsabilidades y los procesos mediante los cuales implementamos la política, incluida la evaluación de riesgos, el monitoreo regular y el diálogo con los grupos de interés. La política se complementa con otras políticas y procedimientos que abordan temas relevantes, por ejemplo, seguridad

y privacidad de datos, condiciones de empleo, salud y seguridad o no discriminación.

El Grupo Adecco también cuenta con una Declaración sobre Refugiados, y a nivel local hemos firmado, junto a otras 9 empresas, un compromiso con ACNUR en pos de promover la inserción socioeconómica de personas refugiadas en el marco de la iniciativa “Talento sin Fronteras Argentina”.

En Argentina formamos parte de la Red de Empresas contra el Trabajo infantil, la cual funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y está presidida por la CONAETI.



## Pilares fundamentales para el respeto y la promoción de los derechos humanos

A través de nuestro Código de Ética y Conducta, de aplicación mundial, trabajamos para aplicar los pilares fundamentales para el respeto y la promoción de los derechos humanos:

### No discriminación:

El compromiso del Grupo Adecco es promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades. No discriminamos en función del género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política. Cuando elegimos el personal en misión para un cliente o la persona que tenemos que promocionar, la decisión se basa única y exclusivamente en los méritos y capacidades de esa persona.

### Lucha contra el acoso laboral:

Mantenemos un ambiente de trabajo positivo en el que las personas tienen la libertad de aprender de sus éxitos y también de sus errores, pudiendo con ello crecer profesionalmente. Luchamos contra el acoso laboral.

### Compensaciones:

En el Grupo Adecco nos esforzamos por ofrecer compensaciones económicas justas y competitivas a nuestros trabajadores y personal en misión.

### Confidencialidad en los datos privados de los colaboradores:

Protegemos la información más delicada, adoptando las medidas necesarias para mantener su confidencialidad, para evitar que salga a la luz de forma inadecuada e impedir la destrucción indebida de dicha información. De igual manera, respetamos los derechos de privacidad de nuestros trabajadores y personal en misión. Para evitar el incumplimiento de las leyes con respecto a la privacidad de los datos, cuando es necesario recogerlos sobre los candidatos, pedimos y conservamos sólo la información necesaria por ley o para nuestro negocio.

### Trabajo decente: eliminación de cualquier forma de trabajo forzado, de la explotación infantil y de la discriminación con respecto al empleo, libertad de asociación:

En el Grupo Adecco reconocemos la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT) sobre los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar unas condiciones de trabajo decentes.

### Seguridad y cumplimiento de la legislación vigente:

En el Grupo Adecco realizamos un esfuerzo consciente para asegurar que nuestros entornos y prácticas de trabajo sean seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente. De todos los empleados del Grupo Adecco esperamos que cumplan la legislación de prevención de riesgos laborales aplicables cuando se ponga a disposición de los trabajadores.



Nuestra estrategia de sustentabilidad en lo relativo a los DD.HH. se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de la siguiente manera:

**Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)**

Reporte de Sustentabilidad 2022

ODS	Metas	Acciones	ODS	Metas	Acciones
<b>ODS N°5: Igualdad de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</li> <li>• Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promovemos una cultura del respeto e igualdad de oportunidades y basamos nuestras decisiones exclusivamente en los méritos y capacidades de cada persona. Además, tenemos un compromiso expreso en la lucha contra el acoso laboral.</li> </ul>	<b>ODS N°8: Trabajo decente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</li> <li>• Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.</li> <li>• Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulamos nuestra actividad con un estándar global sobre Derechos Humanos y Laborales para guiar el comportamiento esperado por parte del Grupo Adecco y su cadena de valor.</li> <li>• Firmamos compromisos explícitos con los principales lineamientos e iniciativas internacionales en la materia.</li> <li>• Capacitamos a nuestros empleados en cuestiones de derechos humanos para que lo incorporen a su actividad cotidiana.</li> <li>• Formamos parte de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil para fomentar su erradicación y prevención.</li> </ul>



## ESPACIOS DE INTERCAMBIO PARA PROMOVER LA SUSTENTABILIDAD

Entre las novedades del año nos hemos sumado al Directorio de la Red de Empresas Inclusivas de Argentina, que reúne a compañías y organizaciones públicas y privadas comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país.

Además, nos hemos unido a la comunidad SilverTech, una iniciativa pensada para que personas de más de 50 años de toda la Argentina puedan mejorar sus habilidades digitales y rediseñar su carrera laboral. De la misma participan grandes empresas tecnológicas como Microsoft, Salesforce, Red Hat, entre otras, quienes se aliaron junto a Eidos Global y Diagonal para brindar capacitaciones a este grupo vulnerable.

De esta manera, los espacios para promover la articulación de los que hemos participado en 2022 han sido los siguientes:

- Red de Empresas Inclusivas de Uruguay
- Red de Empresas Inclusivas de Argentina
- Iniciativa PARES por la Igualdad de Género (GCBA)
- AmCham Diversity
- R.E.D. de Empresas por la Diversidad de la Universidad Di Tella
- VALOS
- Directorio Red de Empresas contra el Trabajo Infantil
- Comunidad SilverTech



## TRABAJO EN ALIANZA CON INICIATIVAS INTERNACIONALES

Creemos que una empresa sola no puede cambiar el mundo. Pero trabajar en alianza con otras organizaciones puede tener un gran impacto. Por eso nos asociamos con otras instituciones con las cuales compartimos las mismas formas de pensar, los mismos objetivos y métodos, para lograr un mejor futuro para todas las personas en el mundo laboral. Entre ellas se destacan:

- **Red Global de Aprendizaje (GAN):** es una alianza mundial que tiene como objetivo vincular y promover iniciativas empresariales que generen oportunidades de empleo, especialmente para jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad. A través del trabajo en articulación, busca promover el desarrollo temprano en habilidades profesionales requeridas por el mercado laboral.
- **Acuerdo por la Empleabilidad Juvenil del Mercosur.** La alianza fue fundada por Nestlé en Europa en el año 2014, con el propósito de ayudar a los jóvenes a prepararse para insertarse en el mundo profesional, expandiéndose posteriormente a los países del Pacífico en 2017 (Chile, Colombia, México y Perú). Luego, en 2018, la alianza llegó a consolidarse en el Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), comprometiéndose a ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para jóvenes en los países implicados.

- **Programa EMPOWERED.** Esta iniciativa tiene como objetivo apoyar a 1.000 mujeres y hombres jóvenes en riesgo de exclusión social en países seleccionados de América Latina. A través de talleres de capacitación, el Programa equipa a los jóvenes con habilidades sociales y les ofrece asesoramiento en la búsqueda de empleo para facilitar una transición fluida al mercado laboral. Las organizaciones que apoyan la implementación del Programa a nivel local proporcionan recursos humanos y físicos para fortalecer la focalización y el perfil de los jóvenes, entendiendo sus necesidades, contextos locales y las oportunidades de empleo en el mercado laboral. El programa se centra en una solución única y eficaz para el empleo decente a través de apoyos específicos para el crecimiento profesional y personal de los jóvenes.



# 4



## Candidatos/as y Asociados/as



# CONECTAMOS A LAS PERSONAS CON LAS OPORTUNIDADES LABORALES QUE NECESITAN

En Adecco tenemos el compromiso de desbloquear el potencial humano para lograr la igualdad de acceso al trabajo decente para todas las personas, contribuyendo a reducir y eliminar las barreras en el ámbito laboral, brindando capacitación y orientación profesional, y poniendo a las personas en trabajos de calidad. Es por eso que conectamos personas con oportunidades laborales y trabajo con propósito en un ambiente seguro. Las asesoramos en sus carreras y las ayudamos a desarrollar sus habilidades a través del aprendizaje permanente.

Somos una empresa centrada en las personas y, por lo tanto, concebimos un mundo en el que todas tengan la oportunidad de desempeñar una actividad laboral. Tenemos también el compromiso de asegurar la equidad para todas las personas que trabajan en el Grupo Adecco o a través de él. Fomentamos de forma activa la equidad, la diversidad y la inclusión. Buscamos fomentar una cultura de pertenencia y motivación, un ambiente en el que todas las personas puedan prosperar y se sientan involucradas, y donde las diferencias se respeten y valoren.

Nos comprometemos a que nuestros colegas y asociados dispongan de lugares y entornos de trabajo que cumplan con todas las pautas pertinentes y colaboramos con nuestros clientes para garantizarlo. Esto es así porque queremos asegurarnos de que nuestra empresa contribuya positivamente a crear sociedades y entornos de trabajo más inclusivos, y cumplir nuestro propósito de “hacer que el futuro funcione para todas las personas”.

No toleramos ningún tipo de trabajo forzoso ni obligatorio, ni tampoco el trabajo infantil. Prohibimos que se cobre ningún tipo de tasa a las personas que buscan empleo. Respetamos el derecho de los individuos a asociarse libremente y a la negociación colectiva.

Todo ello nos permite construir una fuerte reputación y ofrecer los mejores candidatos en el mercado a través de un enfoque proactivo, garantizando a nuestros clientes el talento y los servicios que necesitan para triunfar y mantener su competitividad.







**Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)**

ODS	Metas
<b>ODS N°5: Igualdad de género</b>	<p>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.</p> <p>5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</p>
<b>ODS N°8: Trabajo Decente</b>	<p>8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>

**¿Quiénes son nuestros Candidatos/as?**

Son todas aquellas personas que se acercan a nuestras sucursales solicitando empleo y participan en los procesos de selección que Adecco lleva adelante.

**¿Quiénes son nuestros Asociados/as?**

Son todas aquellas personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes y que hacen a la calidad del servicio que brindamos.



## CANALES DE ATENCIÓN

Contamos con operaciones en Capital Federal, Provincia de Buenos Aires, Córdoba, Chubut, Mendoza, Neuquén, Salta, San Luis, Santa Fe y Tucumán.

El detalle con las direcciones de cada una de nuestras oficinas se puede conocer visitando el siguiente enlace: <http://www.adecco.com.ar/ciudad/capital-federal/>.

Un destacado del año es que en junio de 2022 lanzamos PIN CONTACT CENTER, una plataforma omnicanal que centraliza la gestión de consultas recibidas en nuestros canales de atención, facilitando la interacción con nuestros Asociados, Candidatos y Clientes de forma ágil, dinámica y segura. Su implementación nos permite tener:

- Atención y gestión centralizada.
- Trabajo colaborativo.
- Trazabilidad de consultas.
- Seguimiento de gestiones.
- Mayor eficiencia en la atención de nuestros públicos.
- Agilidad y optimización de tiempos.
- Mediciones para trabajar en la mejora continua.

## PORTAL WEB PARA FACILITAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO

El portal de empleo <https://empleo.adecco.com.ar/> es el lugar donde los Candidatos/as pueden acceder a las ofertas de trabajo y aumentar las posibilidades de mejorar su posición laboral. A través del mismo se pueden cargar los CVs y buscar ofertas laborales. El portal recibió en 2022 un total de 1.805.650 CVs.

Otras ventajas que brinda son poder contar con los recibos de sueldo digitales sin tener que acercarse a la sucursal, acceder a todas las noticias e información que necesitan tener en tiempo real y a solo un click, disponer de las herramientas de formación para que puedan seguir desarrollando su potencial con nuestros cursos de e-learning especialmente seleccionados para acompañar su crecimiento, contar con toda la documentación y manuales que necesitan tener, acceder al Programa de Referidos mediante el que les acercamos nuestras búsquedas destacadas para que puedan referir a sus familiares y amigos, y el sistema de consultas online para contactar a su referente de sucursal desde un único lugar.

Además, por medio del Departamento de Desarrollo de Candidatos y Asociados, generamos estrategias de relevamiento, atención y seguimiento sobre las necesidades que pueden presentar los candidatos. También implementamos diferentes acciones de desarrollo, conversión, fidelización y atracción que generen valor agregado y conformidad en el retorno de cada uno de ellos.

**1.805.650**

Cantidad de registros de Candidatos en Adecco Empleo en 2022

Contratos generados (Asociados)\* Año 2022

**13.169**

Adecco Argentina

**6.575**

Adecco recursos humanos

**1.024**

Adecco specialties

**20.768**

Total\*

\*Considerar que se presentan 1.453 personas con dos o más asignaciones durante el 2022.



## POLÍTICA DE “NO DISCRIMINACIÓN” EN LA PUBLICACIÓN DE AVISOS

Un aspecto clave al momento de promover la diversidad en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación en la que se pudiese llegar a incurrir es cuando se publican las búsquedas laborales. Para afrontar dicho desafío, se ha fijado una política de publicación de avisos que debe utilizar de forma obligatoria todo nuestro personal de Selección.

Además, contamos con un diccionario de títulos inclusivos de género que regula el uso de los nombres de los puestos de forma correcta.



### Leyenda que se incluye al final de cada aviso que publicamos:

Somos Adecco Argentina una compañía con más de 30 años de experiencia que conecta empresas con talentos, brindando soluciones integrales de Recursos Humanos y buscamos talentos, ¡COMO VOS!

Nuestro compromiso, es la #diversidad e #igualdad de oportunidades somos una empresa inclusiva. Cuando sos parte de nuestros procesos, solo cuentan tus méritos, logros y capacidades, lo hacemos pensando en vos como persona.

Participar de nuestros procesos de selección no tiene ningún costo para vos candidato/a, trabajar con vos es parte de nuestro compromiso y tarea con la comunidad. Postulate y participa en una oferta de empleo nuestra.

El empleador sólo podrá solicitarle la información estrictamente necesaria para el desempeño en el trabajo que se ofrece.

Ciudad de Buenos Aires: ley de búsqueda laboral equitativa - Ley 6471.

Por otra parte, como empresa líder en el rubro consideramos que tenemos la responsabilidad de jerarquizar la actividad e ir instalando temas de vanguardia en la agenda del mercado laboral. Es por ello que capacitamos a nuestros equipos de Selección para que cuenten con las herramientas necesarias para sensibilizar a los clientes sobre las ventajas y oportunidades que presenta la diversidad en el ámbito laboral, con el objetivo de que puedan aprovechar así el potencial de talento que presentan los grupos vulnerables.

En este sentido, contamos con una Guía de D&I, exclusiva para el personal interno, para que desde el primer momento nuestros selectores actúen como agentes de cambio y promotores de la temática. De esta manera, les brindamos consejos para reclutar de manera inclusiva, para que sepan focalizarse en el perfil de los candidatos/as y en su potencial como personas, para que puedan avanzar y presentar en las ternas perfiles que salgan de la norma y la generalidad sin descuidar los requisitos excluyentes para la posición. También capacitamos a nuestro personal para que sepan cómo abordar las entrevistas laborales con perspectiva de género, cómo entrevistar a una persona con discapacidad, a una persona mayor de 45 o a un atleta.

## EL RESPALDO LEGAL DE TRABAJAR CON NOSOTROS

Nuestra marca empleadora es una garantía de las condiciones laborales en la cual se desempeñan quienes son contratados por nuestra Compañía. Ello incluye procedimientos claros tendientes a erradicar los prejuicios que cualquier Candidato/a pudiese llegar a tener con respecto a cuestiones de informalidad en su contrato laboral y la igualdad de derechos mediante convenios colectivos. Por ejemplo: nadie puede cobrar menos de lo que marca la ley, siempre se debe estar dentro del sindicato al que se pertenece por categoría, se debe pagar el mismo sueldo que la gente que está trabajando en la categoría pertinente, Adecco nunca cobrará por recibir un CV ni se quedará con un porcentaje de la remuneración del contratado, y el cliente deberá firmar que no tiene ningún otro empleado haciendo las mismas tareas cobrando distinto.

Los beneficios que obtienen los empleados contratados a través de Adecco Argentina son: pago de salarios, aguinaldo, cobertura por enfermedades, vacaciones, accidentes y demás conceptos remunerativos que establece la legislación. Asimismo, las condiciones laborales respetan el convenio colectivo de trabajo correspondiente a la actividad de la empresa cliente, y los trabajadores acceden permanentemente a capacitaciones pudiendo, incluso, obtener nuevas asignaciones.

Otro aspecto importante son las cuestiones vinculadas a la seguridad. Entre las ventajas se destacan que todas las personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes cuentan con todo el respaldo legal y el conocimiento de nuestro equipo de trabajo para prevenir accidentes y enfermedades laborales, y el monitoreo de estadísticas sobre siniestralidad por cliente, en base a lo que realizamos visitas en forma periódica

a establecimientos de terceros en los que nuestro personal presta servicios, con el fin detectar posibles riesgos y realizar las recomendaciones correspondientes.

### Indicadores de Salud y Seguridad 2022

Clasificación	Días perdidos	Horas perdidas
Accidentes Laborales	4.127	37.143
Enfermedades Profesionales	21	189
Accidentes In Itinere	1.645	14.805
<b>Total</b>	<b>5.793</b>	<b>52.137</b>

### Visitas a establecimientos de terceros

En 2022 se asignaron 3.016 horas profesionales de servicio en HyS para actividades de relevamiento, capacitación, verificación y recomendaciones a nuestros clientes.

### Capacitación

Además, se brindaron más de 2.000 horas de formación en temas de HyS relacionados a los riesgos generales y específicos asociados a las tareas del personal, planes de emergencia, procedimientos de seguridad, primeros auxilios, entre otros temas.



Sindicatos						
Relación Laboral	AA		ARH		ASP	
	Cant	%	Cant	%		
Trabajo Permanente-tiempo parcial	168	3,56%	230	6,77%	4	0,34%
Trabajo Permanente-tiempo completo	4.543	96,27%	1.761	51,84%	1.154	96,65%
Trabajo de Temporada	4	0,08%	879	25,88%	2	0,17%
A tiempo parcial determinado	1	0,02%	24	0,71%	1	0,08%
A tiempo completo determinado	1	0,02%	344	10,13%	33	2,76%
Personal de la construcción LEY N°22250		0,00%	70	2,06%		
Pasantias Ley 26427 c/OS		0,00%	14	0,41%		
Trabajador Discapacitado ART.87 LEY N° 24013	1	0,02%	1	0,03%		
LRT(Direc.Sa, Municip.Org.Cent, Y Des-cent, Emp, Mixta, Docent, Priv, Opúbl. De Jurisd. Incorp. O No Al Siip	1	0,02%	3	0,09%		
CCG limón, Tucuman, Salta, Jujuy		0,00%	71	2,09%		
<b>Total General</b>	<b>4.719</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.397</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.194</b>	<b>100,00%</b>

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total
002/88 - Lecheros	8	0,17	16	0,47		
018/75 - Bancarios	1	0,02			14	1,17
027/88 - Smata - faatra talleres	22	0,47	2	0,06		
040/89 - Transportistas	645	13,67	86	2,53		
042/89 - Sanidad - laboratorios	6	0,13	5	0,15		
056/75 - Carne	3	0,06	14	0,41		
060/89 - Graficos bonaerense	27	0,57	8	0,24		
066/89 - Molineros	45	0,95	2	0,06		
076/75 - Construcción obreros			78	2,30		
077/89 - Quimicos y petroquimicos	99	2,10	8	0,24		
"078/89 - Quimicos y petroquimicos - baterías"	4	0,08				

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total
085/89 - Vitivinicola	268	5,68	5	0,15		
"086/89 - Pintura"	19	0,40				
1039/09 "E"- dupont - textil			2	0,06		
1058/2009 "E" - aleara			11	0,32		
1096/10 E - setia - simmons	1	0,02				
120/75 - Sanidad - droguerías	62	1,31				
122/75 - Sanidad - clinicas y geriatricos	2	0,04				
1277/12 "E" - latin bio s.A - petroleo	11	0,23				
130/75 - Comercio	608	12,88	381	11,22	307	25,71
1301/2012 "E" weiner laboratorios - sanidad			1	0,03		
"131/75 - Television - canales de aire"	7	0,15				
1313/13 E - atgas - ecogas sa	4	0,08				
1482/15 E - smata - toyota	639	13,54				
1485/15 E - unión ferroviaria			21	0,62		
15/89 - Smata - renault arg s.A					629	52,68
150/75 - Ceramistas	20	0,42				
154/91 - Viñateros			607	17,87		
157/91 - Perfumistas	52	1,10	3	0,09		
161/75 - Industria del pescado - rama filet(pyyme)	118	2,50				
179/75 - Caucho obreros	42	0,89				
183/92 - Personal de colonias, hotel y casas de descanso	53	1,12				
188/96 E - smata - magneti marelli denso s.A.	1	0,02				
198/96 E - ind tractor j deere			163	4,80		
244/94 - Alimentacion	152	3,22	44	1,30	2	0,17
252/95 - Sup. Metalurgicos - rama mat no ferrosos	1	0,02				
260/75 - Metalurgicos	771	16,34	145	4,27		
308/75 - Viajantes de comercio			1	0,03		
319/99 - Empaque de hortalizas de cuyo			4	0,12		
335/75 - Madereros	18	0,38	2	0,06		

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total
362/03 - Gastronomicos - hoteles 4 y 5 estrellas	99	2,10	23	0,68		
371/03 - Estaciones de servicios excepto cba y s.Fe			1	0,03		
387/04 - Algodón			2	0,06		
389/04 - Gastronomicos - hoteles y restaurantes	53	1,12	32	0,94		
401/05 - Gastronomicos - serv. Comedores y refrig			2	0,06		
420/05 - Aceiteros	6	0,13				
438/01 "E" pasteleros	17	0,36				
449/06 - Petroleros privados - refinarias			5	0,15		
461/06 - Panaderos cordoba	1	0,02				
496/07 - Entid. Dep y civ - mutualidades	1	0,02				
500/07 - Textiles obreros	20	0,42				
506/07 - Soip (pymes)-industria del pescado	56	1,19				
507/07 - Administ.Empresas vigilancia			1	0,03		
508/07 - Carga y descarga	17	0,36	58	1,71		
522/07 - Marina mercante	4	0,08				
547/08 - Comercio - actividad turistica	1	0,02				
553/09 - Entidades dep. Y civ	7	0,15				
574/10 - Recibidores de granos acopio			20	0,59		
575/10 - Cerveceros - empleados y obreros			52	1,53		
589/10 - Encarg de edificios propiedad horizontal			1	0,03		
605/10 - Petroleo y gas privado de chubut			6	0,18		
609/10 - Sanidad sin int rosario			2	0,06		
611/10 - Petroleros jerarquicos patagonia austral			2	0,06		
637/11 - Petroleros jerarq. Neuquen, rn y lp			32	0,94		
"639/11 - Recibidores de granos control peso y calidad"			3	0,09		

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total	Cant pass	% Total
641/11 - Petroleros jerarq. Cuyo			5	0,15		
642/12 - Vidrio - obreros	5	0,11	77	2,27		
644/12- Petroleros priv río negro y neuquen y la pampa	6	0,13	60	1,77		
652/12 - Calzado	9	0,19				
"653/04 ""E"" azucar -sindicato 653/04 ""e"" azucar"			7	0,21		
660/2013 - Construcción empleados-u.E.C.A.R.A			1	0,03		
683/14 - Vidrio empleados			1	0,03		
688/14 - Call center	7	0,15				
720/15 - Papeleros. Fabricacion de papel y celulosa.	10	0,21				
"732/15 - Papel carton y quim - rama conversion"	2	0,04				
738/16 - Entid depo y civ - gimnasios-utedyc gimnasios	5	0,11				
"74/99 - Maestranza y limpieza -maestranza"	6	0,13				
751/18 - Plásticos autopartes	12	0,25				
757/19 - Papeleros rama corrugado	5	0,11				
758/2019 - Uthgra tucumán ex 479/06	3	0,06	14	0,41		
765/06 E - smata johnson control	13	0,28				
775/19 - Carne procesadores de aves	43	0,91				
776/19 - Smata - acara concesionarios	40	0,85	6	0,18		
781/2020 - Serv de contacto	3	0,06				
784/21 - Petroleros y gas privado santa cruz			10	0,29		
797/22 - Plasticos	67	1,42	4	0,12		
913/07 - Smata vuteq arg	19	0,40				
<b>Total nomina f. 931</b>	<b>4.719</b>		<b>3.397</b>		<b>1.194</b>	

## ESTUDIOS PARA PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE CANDIDATOS/AS & ASOCIADOS/AS

En 2022 hemos realizado los siguientes estudios:

- Empleabilidad juvenil en Argentina: Junto a Fundación Cimientos hicimos un relevamiento para dar cuenta de la percepción que tienen los jóvenes respecto de las dificultades que se les presentan a la hora de conseguir un primer empleo de calidad y formal, como así también la opinión de las empresas sobre los inconvenientes que deben enfrentar y las políticas de promoción de empleo joven que implementan. Un dato revelador que surgió es que más de la mitad de las empresas argentinas no cuentan con programas para fomentar el primer empleo.
- Relevamiento sobre búsquedas de trabajo: El estudio lo realizamos durante el mes de mayo entre más de 3.200 personas. Entre los resultados se destacan que el 21% de los argentinos reconoció no saber cómo armar su CV para conseguir un trabajo, que 8 de cada 10 argentinos coinciden en que buscar trabajo es una tarea difícil, que conseguir un trabajo puede tardar entre 6 meses y un año (e incluso más en algunos casos), que el 70% de las personas encuestadas consideró que el trabajo remoto favorece la inclusión laboral de las personas LGBTTIQ+, pero un 77% no ve que se apliquen políticas de inclusión para este colectivo en las empresas donde trabajan.

- Estudio regional sobre las aspiraciones de los empleados en el trabajo: Es un análisis sobre las aspiraciones de los empleados en el trabajo para conocer en detalle cuáles son los factores más importantes a la hora de elegir una compañía. El mismo arrojó que el 47% de los trabajadores de LATAM creen que no están justamente remunerados, pero están bastante satisfechos con su trabajo (solo el 2% se ha planteado renunciar). Además, en LATAM el ambiente laboral (50%) está directamente relacionado con el trabajo colaborativo y el bienestar, se está convirtiendo en uno de los aspectos más importantes a considerar cuando se trata de atraer talento. La flexibilidad en el trabajo (32%) también es importante, sobre todo en cuanto a horarios y ubicación.



## CAMPAÑAS DESTACADAS DE 2022

### CEO por un mes

Es una iniciativa que ofrece a las personas jóvenes la posibilidad de desarrollar y demostrar su potencial, de aprender lo necesario para triunfar como líderes empresariales, y adquirir aptitudes y experiencia para su inserción en la vida profesional. En cada país se selecciona una persona entre el grupo de solicitantes para ser aprendiz del CEO nacional de The Adecco Group durante un mes entero, trabajando codo a codo para experimentar la vida diaria de un líder empresarial senior. Después, se seleccionan los diez participantes nacionales más destacados para participar en un campamento de formación global y uno de ellos ingresa a trabajar como aprendiz con el CEO general de The Adecco Group durante otro mes. Después de su etapa como CEO POR UN MES, varios/as participantes del programa permanecen en The Adecco Group, para empezar o potenciar su carrera profesional.

Desde 2015, el programa “CEO POR UN MES” ha pasado de 32.000 a más de 200.000 solicitantes alrededor del mundo, lo que demuestra el creciente interés en las prácticas y su importancia.



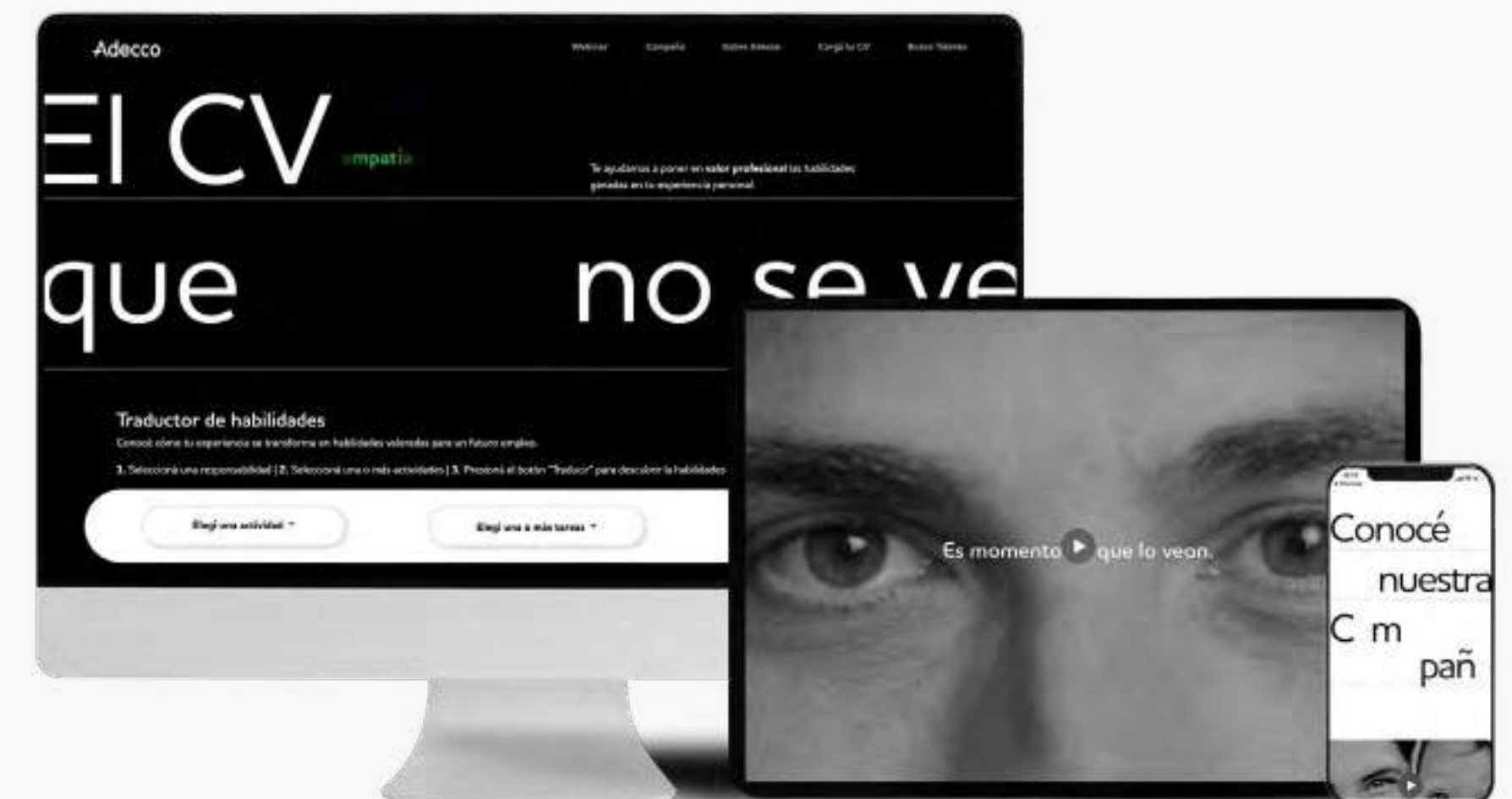
En la edición 2022, **Agustín Fernández Bertolotti** fue el elegido para representar a Adecco Argentina y Uruguay a nivel mundial.

### El CV que no se ve

En el marco del 1° de Mayo, lanzamos un micrositio y una serie de herramientas para ayudar a capitalizar las habilidades blandas que las personas adquieren al atravesar diferentes experiencias a lo largo de su vida. La plataforma permite traducir experiencias para aplicarlas en un currículum a la hora de buscar un trabajo o utilizarlas para potenciar la entrevista laboral.

La finalidad de este traductor como herramienta es demostrar que todas las experiencias de vida pueden dejar enseñanzas y luego profesionalizarse en el mundo laboral como habilidades blandas. Los profesionales y reclutadores están cada vez más convencidos que contar con habilidades blandas es la clave para el futuro laboral, tanto para motivar a los trabajadores como para alcanzar los objetivos.

Esta iniciativa fue reconocida con un Lápiz de Plata de Editorial Dossier y por la Cámara de Comercio Suizo Argentina, a través de sus distinciones Acciones Positivas, que buscan dar visibilidad a aquellas personas, asociaciones, fundaciones y empresas que hayan generado un impacto positivo en su comunidad, sea este un pequeño grupo, la empresa o la sociedad en general.

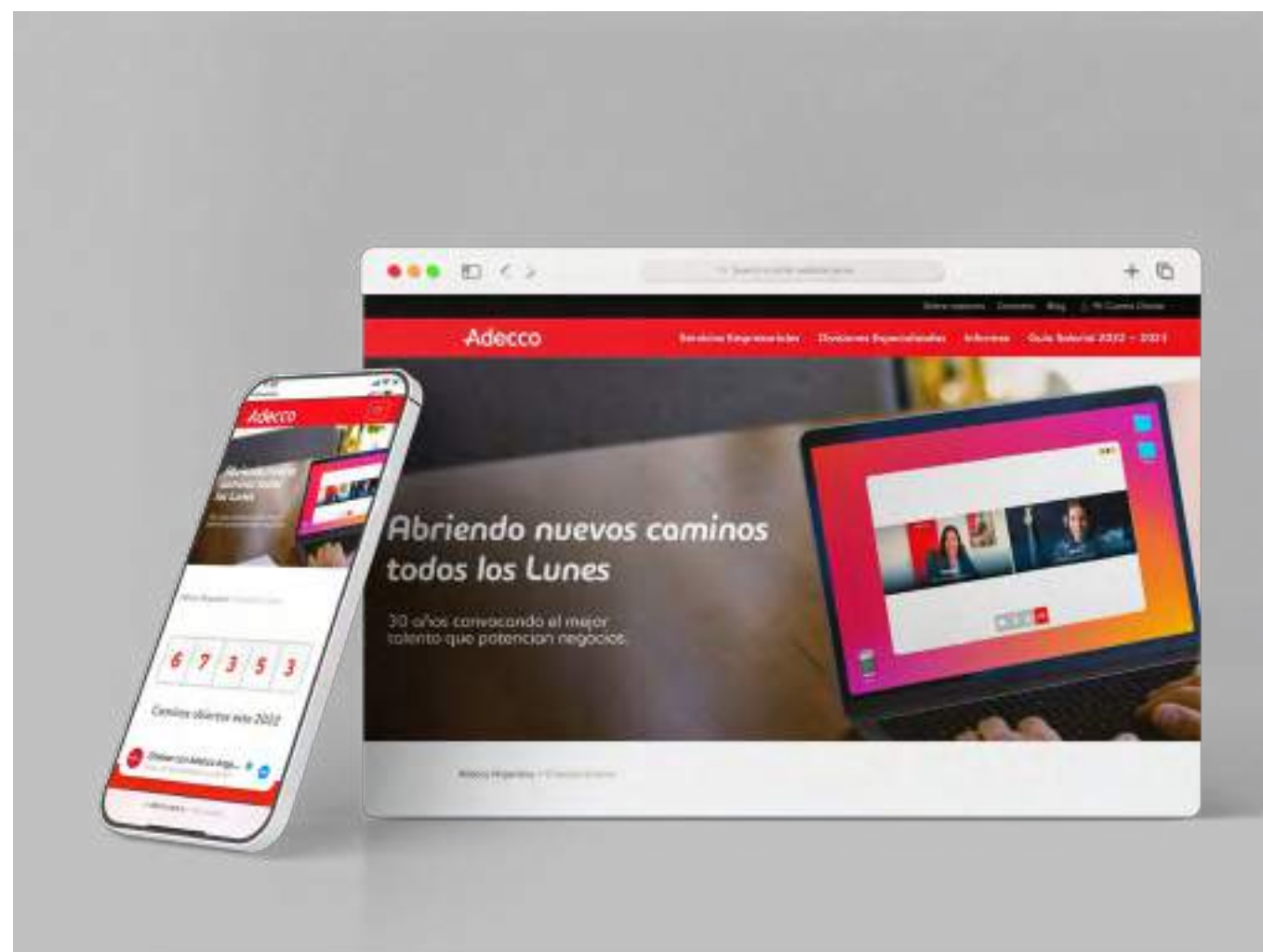




## Empezás el Lunes

Esta campaña está enfocada en la perspectiva emocional de las personas que postularon a un empleo y escuchan las tres palabras mágicas: “Empezás el Lunes”. Se basa en la premisa de que la oportunidad de un nuevo puesto laboral puede habilitar o mejorar la calidad de vida, tanto para la persona que consigue un empleo como para su entorno más cercano.

En el marco del lanzamiento, creamos una página web con otros contenidos como parte de la campaña, incluyendo un video y un contador diario con los “caminos” que se abren todos los lunes y que durante el 2022 le permitieron a más de 65.000 personas conseguir trabajo.



## PROMOVEMOS LA SUSTENTABILIDAD A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES

En el marco de la campaña #TalentoSinEtiquetas continuamos difundiendo mensajes destinados a promover la diversidad y la sustentabilidad en el ámbito laboral. Algunos de los temas abordados han sido el trabajo decente, la igualdad salarial, el respeto por la diversidad, las personas migrantes, los derechos de las personas trans, el maltrato en la vejez y el cuidado del medioambiente.

#TalentoSinEtiquetas es nuestra campaña de concientización que busca resaltar el valor de diferentes grupos laboralmente relegados, mostrando sus capacidades y talentos que los hacen igualmente aptos para trabajar. Creemos que es fundamental mostrar que detrás de cada una de estas “etiquetas” hay personas con aptitudes, capacidades, habilidades, conocimientos y talentos que no se definen por los rasgos externos.



# EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y ENGAGEMENT PARA CANDIDATOS/AS

Reporte de Sustentabilidad 2022

11 de abril | Salta

**Capacitación empleabilidad**

Organizador: Terciario de Minería

22 a 29 de abril | Todo el país

**Jornada Ingenierías**

Organizador: WorkTec

22 a 29 de abril | División Technology

**Jornada IT & Sistemas**

Organizador: WorkTec

26 de abril | Santa Fe

**Capacitación: Trabajo en una consultora**

Organizador: Instituto Superior ICOP

28 de abril | Villa Mercedes

**Capacitación de empleabilidad + entrevistas simuladas**

Organizador: Escuela de Educación Técnica N°9 Domingo Faustino Sarmiento | San Luis Capital

2 de mayo | San Nicolás

**Capacitación de empleabilidad + entrevistas simuladas**

Organizador: Colegio Misericordia - San Nicolás

3 de mayo | San Nicolás

**Capacitación de empleabilidad + entrevistas simuladas**

Organizador: Colegio Misericordia - San Nicolás

5 de mayo | Córdoba

**Entrevistas simuladas grupales e individuales**

Organizador: Universidad Nacional de Córdoba

10 de mayo | DR Suroeste

**Expo laboral Bragado**

Organizador: Municipio de Bragado

11-12-13 de mayo | Todo el país

**Feria de Empresas Virtual + Charla sobre Empleabilidad**

Organizador: Universidad de Morón

12 y 13 de mayo | Todo el país

**Entrevistas simuladas individuales**

Organizador: Programa Empujar



<p>19 de mayo   Todo el país</p> <p><b>Taller sobre entrevistas + Entrevistas simuladas individuales</b></p> <p>Organizador: Por Igual Más</p>	<p>13 al 20 de mayo   Todo el país</p> <p><b>Jornada Económicas</b></p> <p>Organizador: WorkTec</p>	<p>27-28-29 de junio   Comodoro Rivadavia</p> <p><b>Taller de armado de CV</b></p> <p>Organizador: Centro de Formación Profesional 652 - Colegio Técnico de Formación de Oficios</p>	<p>28 de junio   Todo el país</p> <p><b>Entrevistas simuladas individuales</b></p> <p>Organizador: Programa Ágora</p>	<p>29 de junio   Office</p> <p><b>Entrevistas simuladas individuales</b></p> <p>Organizador: Barrio Mugica</p>	<p>27 de julio   Office</p> <p><b>Entrevistas simuladas individuales</b></p> <p>Organizador: Barrio Mugica</p>
<p>25 al 31 de julio   Uruguay</p> <p><b>Feria de Empleo Virtual</b></p> <p>Organizador: Expo Empleo - REDIU</p>	<p>1 de agosto   Todo el país</p> <p><b>Entrevistas simuladas grupales</b></p> <p>Organizador: Programa Empujar</p>	<p>3-4-5 de agosto   Comodoro Rivadavia</p> <p><b>Taller de Empleabilidad</b></p> <p>Organizador: Centro de Formación Profesional 652 - Colegio Técnico de Formación de Oficios</p>	<p>10 de agosto   Salta</p> <p><b>Taller de Empleabilidad</b></p> <p>Organizador: Programa Empujar</p>	<p>22 y 23 de agosto   Todo el país</p> <p><b>Entrevistas simuladas individuales</b></p> <p>Organizador: Programa Empujar</p>	<p>22 al 26 de agosto   CABA &amp; GBA</p> <p><b>Feria de Empleo</b></p> <p>Organizador: UAI</p>
<p>6 de septiembre   CABA &amp; GBA</p> <p><b>Feria de Empleo</b></p> <p>Organizador: UP</p>	<p>6 de septiembre   Mar del Plata</p> <p><b>Feria de Empleo</b></p> <p>Organizador: UCAECE</p>	<p>7 de septiembre   Bahía Blanca</p> <p><b>Charla sobre empleabilidad</b></p> <p>Organizador: Programa Buen Trabajo</p>	<p>8 de septiembre   CABA &amp; GBA</p> <p><b>Jornada UBA - presencial</b></p> <p>Organizador: WorkTec</p>	<p>12 al 16 de septiembre   Todo el país</p> <p><b>Jornada UBA - virtual + taller sobre empleabilidad</b></p> <p>Organizador: WorkTec</p>	<p>15 de septiembre   Tucumán</p> <p><b>Charla: proyectando mi propio camino laboral</b></p> <p>Organizador: OCUPARSE y Fundación IPeC</p>



20 de septiembre

**Capacitación Güemes**

22 de septiembre | CABA & GBA

**Simulacro de entrevistas individuales**

Organizador: Barrio Mugica

27 y 28 de septiembre | Neuquén

**Charla sobre CV y entrevistas**

Organizador: Municipio de Neuquén

28 de septiembre | Bahía Blanca

**Feria de Empleo**

Organizador: UNS

Las actividades **marcadas con color más oscuro** pertenecen al área de Sustentabilidad de Adecco Argentina.

28 de septiembre | Zárate

**Feria de Empleo + Charla**

Organizador: Municipio de Campana

6 de octubre | Marketing

**Capacitación sobre PPT y Diseño**

Organizador: Pasantes UCA

9 de noviembre | Salta

**Armado de CV para primera camada de Programadoras**

Organizador: Universidad Provincial de Administración, Tecnología y Oficios

24 de noviembre | CABA & GBA

**Charla sobre portales digitales y LinkedIn**

Organizador: Barrio Mugica

26 de octubre | Todo el país

**Feria de Empleo Virtual**

Organizador: Nestlé

3 y 4 de noviembre | CABA & GBA

**Expo Joven**

Organizador: GCBA (Usina del Arte)

8 y 9 de noviembre | CABA & GBA

**Entrevistas simuladas individuales**

Organizador: GCBA (Centro Cultural Recoleta)

16 de noviembre | Todo el país

**Charla virtual sobre empleabilidad**

Organizador: Soy Henry

2 de diciembre | Todo el país

**Simulacro de entrevistas individuales**

Organizador: Comunidad SilverTech

15 de diciembre | División Technology

**Expo Barrial Constitución**

Organizador: GCBA (UTHGRA)





# 5



## Cientes



# SUMAMOS VALOR A NUESTROS CLIENTES A TRAVÉS DE LA SUSTENTABILIDAD

Reporte de Sustentabilidad 2022

En Adecco fomentamos una cultura de experiencia del cliente poniendo el énfasis en comprender sus expectativas para agregar valor a sus negocios, y también en las personas candidatas y asociadas para potenciar su vida profesional.

Nos centramos en el cliente brindando una experiencia superior al unificar la forma en que trabajamos en toda la cartera. Además, al Grupo Adecco lo une un propósito profundamente arraigado y un denominador común, que es el talento.

Nuestra estrategia Future@Work tiene como objetivo impactar positivamente en la vida laboral de aún más personas y permitir el crecimiento de nuestros clientes y las economías en las que operamos.

Dicha estrategia fue diseñada para abordar las mega tendencias que transforman el mundo del trabajo, el cual ha visto acelerar muchos de los cambios que ya estaban en marcha desde la irrupción de la pandemia de Covid-19.

Como asesor de confianza en soluciones de Recursos Humanos, ayudamos a los clientes a optimizar su talento, transformar su fuerza laboral y desarrollar la empleabilidad. Nuestros servicios ayudan a las personas a alcanzar y superar su potencial, conectando a las personas con oportunidades.

Nuestra estrategia de sustentabilidad nos permite ofrecer asesoramiento a las empresas cliente para que puedan evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y a destacar las ventajas competitivas que implica tener una plantilla diversa. Además, contamos con programas específicos para que diferentes grupos vulnerables puedan ser incorporados al mundo laboral sin ser discriminados, y generamos conciencia a través de nuestras comunicaciones corporativas sobre las temáticas de inclusión laboral de grupos vulnerables.



Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N°5: Igualdad de Género	<p>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.</p> <p>5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</p>
ODS N°8: Trabajo Decente	<p>8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>

Reporte de Sustentabilidad 2022

NUESTROS CLIENTES EN NÚMEROS

1.596

Cientes

23.923.108.109

Ventas en millones de Pesos

Cientes por segmento

801

Cientes Chicos

643

Cientes Medianos

152

Cientes Grandes





## AYUDAMOS A NUESTROS CLIENTES A INCORPORAR CRITERIOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad ha adquirido un valor estratégico en las organizaciones. La perspectiva de diversidad e inclusión (D+I) está siendo incorporada dentro de sus políticas, procesos y prácticas, formando parte de sus principios generales y de cada propuesta de valor. En esta línea, resulta fundamental contar con procesos de selección y reclutamiento que acompañen este paradigma. Para ello, es necesario contar con un equipo de selectoras y selectores capacitado en D+I, que comprenda a la diversidad como un valor que suma a las culturas organizacionales y que busquen convertirse en verdaderos agentes de cambio y promotores de la D+I.

En este sentido, asesoramos a nuestros clientes para que puedan fortalecer la D+I dentro de sus equipos de trabajo, ayudándolos a introducir en sus organizaciones la mirada D+I con espacios para la sensibilización, concientizando al personal para que los procesos de contratación y promoción se encuentren libres de sesgos, estimulándolos a que incorporen protocolos para la eliminación de la violencia y el acoso en el entorno laboral, brindando comunicaciones más inclusivas, implementado los CVs ciegos en los procesos de selección, sugiriendo la adecuación de la infraestructura en donde sea necesario, promoviendo evaluaciones de desempeño libres de sesgos, sugiriendo beneficios que apoyen el equilibrio entre la vida personal y laboral, y promoviendo políticas activas para la contratación de poblaciones vulneradas.

Algunos ejemplos concretos de cómo implementamos estos conceptos son poniendo el foco en el perfil profesional de la persona candidata y en su potencial, ofreciendo en los anuncios ofertas laborales donde se prioricen el lenguaje sin género, dejando de lado en las entrevistas las preguntas muy específicas que indaguen sobre la vida privada de la persona entrevistada o que no estén relacionadas con los requerimientos del puesto, no dando por hecho la orientación sexual de la persona entrevistada, y apuntando a que en las ternas se incluyan perfiles que salgan de la norma y la generalidad sin descuidar los requisitos excluyentes para la posición.

Conscientes de la importancia que juega la comunicación, en 2022 editamos un Newsletter dirigido a clientes donde abordamos temas clave de la D+I. Entre ellos se destacaron los procesos de selección y reclutamiento más inclusivos, el uso correcto de los pronombres para el ámbito de trabajo, cómo lograr una cultura laboral más inclusiva con la discapacidad, cómo prevenir el edadismo y sesgos en el ámbito laboral, licencias por paternidad extendidas, cómo desactivar las microagresiones, liderazgos inclusivos, salud mental en el trabajo, y cómo prevenir el acoso y la violencia en el ámbito laboral según el Convenio 190 de la OIT.

## Servicios con foco en D+I

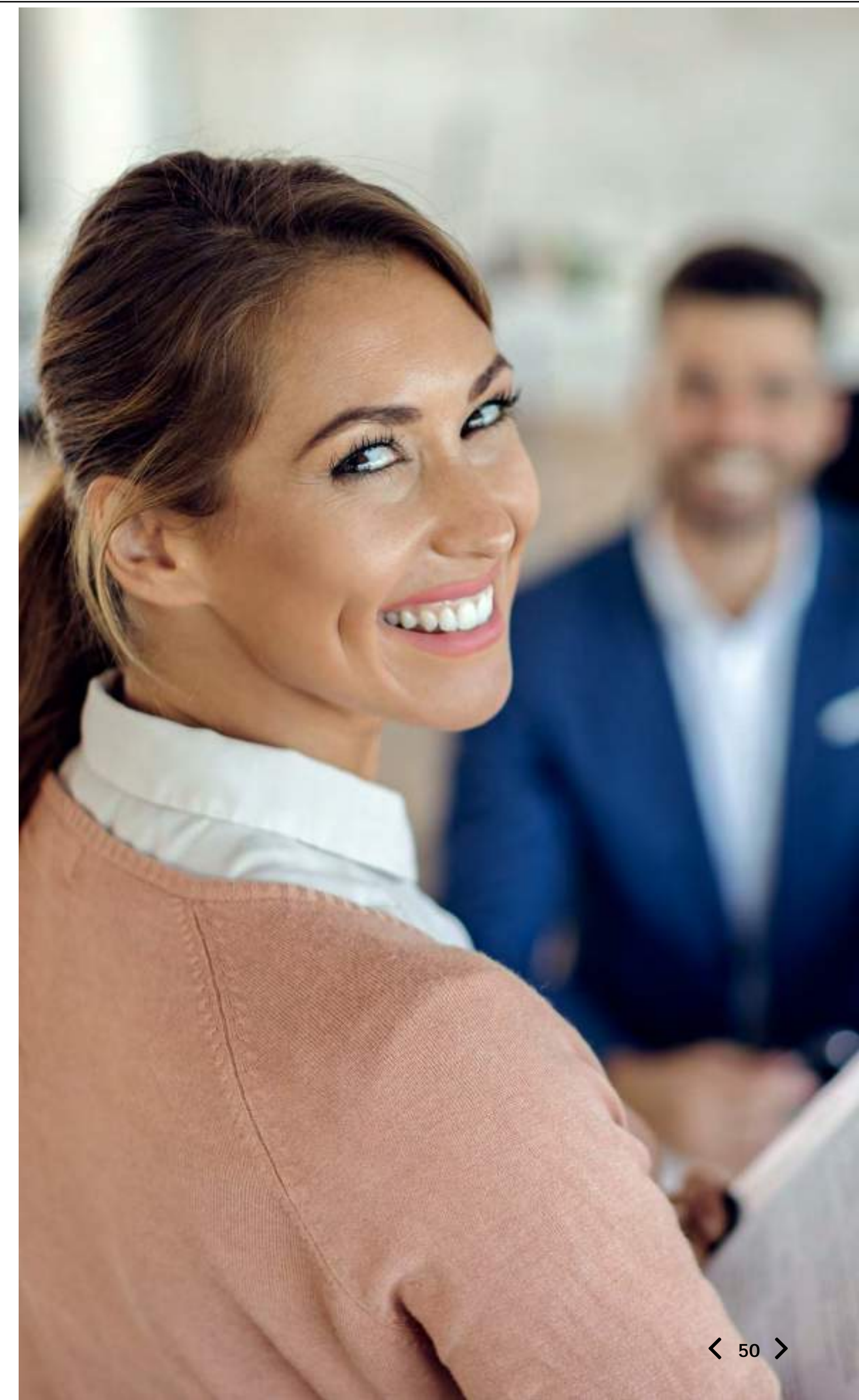
En Adecco hacemos análisis y adaptación de procesos a la gestión de Recursos Humanos, acompañando tanto la selección como la incorporación de poblaciones vulneradas desde una mirada focalizada en D+I.

Contamos, además, con programas específicos, tanto para la capacitación como para la promoción de la empleabilidad. Entre ellos:

- Servicio de consultoría para la inclusión de personas con discapacidad: Nuestra metodología centra sus estrategias en asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal, analizar el perfil profesional de las personas con discapacidad y ponerlas a disposición de las empresas garantizando su adecuación al puesto de trabajo, y asegurar un nivel de preparación idóneo a través de acciones formativas específicas.
- Capacitación para la integración de talento +45 años: Realizamos talleres de formación específica para trabajadores mayores de 45 años, en los que les brindamos herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral. Analizamos el perfil profesional de los trabajadores mayores de 45 años y lo ponemos a disposición de las empresas clientes en las búsquedas laborales. Asesoramos a las empresas para que desarrollen equipos de trabajo integrados por personas de distintas edades, en donde las diferencias etarias potencien las habilidades y aptitudes de cada uno.
- Promoción del empleo juvenil: Ejecutamos talleres de formación laboral, desarrollo de competencias, habilidades y valores, para guiar a los jóvenes en la búsqueda de empleo. Trabajamos junto a las sucursales de Adecco de distintos puntos del país derivando los perfiles de los jóvenes capacitados.

- Plan futuro para atletas: Es un programa de carrera diseñado para atletas y ex atletas que busca identificar cuáles son sus intereses y habilidades, y les provee herramientas para la transición de la competencia de alto rendimiento al ámbito laboral y/o de auto emprendimiento.
- Estudios e investigaciones: Realizamos diversas investigaciones sobre poblaciones vulneradas, de modo de contar con información precisa sobre su inserción y dificultades en el mercado laboral.
- Newsletter: Generamos contenido vinculado a la diversidad e inclusión en nuestro newsletter para clientes.
- Voluntariado con foco en D+I: En alianza con distintas organizaciones sociales, el equipo de Adecco realiza capacitaciones y asesoramiento a personas de distintos grupos vulnerados para promover su inserción laboral.
- Capacitaciones en D+I: Para todos los equipos de trabajo de la compañía.

En este marco, un destacado del año fue que unificamos los argumentarios comerciales y de servicios con foco en D+I que habíamos hecho en 2021 y los transformamos en una "Guía de D&I", exclusiva para el personal interno. Allí explicamos cómo promover culturas de trabajo más inclusivas, por qué una cultura de trabajo más inclusiva es beneficiosa para todas las personas, por qué hay que trabajar desde la mirada D+I, cuáles son las oportunidades de la diversidad en las empresas, cómo tienen que ser los procesos de selección y reclutamiento con perspectiva de D+I, y el marco legal y normativo a tener en cuenta. Además, modificamos el formulario de relevo de perfil para evitar cualquier tipo de discriminación.



## BRINDAMOS INFORMACIÓN CLAVE PARA LOS DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL

En 2022 continuamos generando información de valor para nuestros clientes. Las principales publicaciones y datos destacados han sido los siguientes:

- Desconectar para Reconectar: en este Informe exploramos si los modos de trabajar han evolucionado con la pandemia, identificamos la capacidad de los empleados de todo el mundo de desconectarse de su trabajo, y analizamos cómo es la capacidad de las empresas para promover el bienestar de sus empleados.
- Guía Salarial Adecco 2022 - 2023: es una herramienta indispensable para la toma de decisiones respecto a temas de salarios y beneficios más relevantes, en el marco de un escenario cambiante por el gran impacto de la inflación. Además sirve de gran ayuda para hallar, atraer, remunerar y retener al talento más competitivo del mercado. Cuenta también con guías especializadas por sector para encontrar toda la información necesaria para reconocer los perfiles esenciales de cada industria, salarios según posición y antigüedad. Los datos procesados corresponden a 297 empresas y 208 posiciones. Un dato destacado es que Argentina dejó de ser competitiva salarialmente en la región, lo cual agrava la atracción y retención de talento en un mundo globalizado.
- Termómetro sectorial de la Industria Automotriz: esta guía tiene como objetivo mostrar las tendencias en cuanto a Recursos Humanos de dicho segmento en nuestro país. El enfoque es esencialmente cualitativo y se elaboró con base en encuestas y entrevistas

con algunas compañías del sector: 8 automotrices y 3 autopartistas multinacionales grandes. El relevamiento incluye también la visión del mercado que tiene Adecco, desde la experiencia de su División Automotriz a nivel local y global. También incluye un apartado sobre Políticas de contratación con foco en D&I.

- Termómetro sectorial de la Industria Logística: refleja las últimas tendencias de Recursos Humanos con datos actualizados de este sector que tiene un gran impacto económico en Argentina. El contenido se elaboró en base a la información obtenida durante 25 entrevistas, a referentes de Recursos Humanos o CEOs de empresas logísticas de diferente tamaño y subsector. Se destaca cómo el sector de la logística y la cadena de suministro se considera una piedra angular de la transición hacia una economía verde, y un análisis de las Políticas de inclusión como cupo de mujeres, personas trans, y personas mayores de 45 años.
- El Director de Personal del Futuro: a través de una encuesta exhaustiva a Directores de Personal (CPO), realizada por el Grupo Adecco en asociación con la Universidad de Zúrich, este informe permite conocer cómo está cambiando la función de la alta dirección de personal a medida que evoluciona el mundo del trabajo. Uno de los aspectos destacados es que al comprender cómo está evolucionando la propia función del CPO, que ya está en transformación y los cambios significativos previstos, permite forjar mejor la función del CPO del mañana como un motor de cambio estratégico para beneficiar a las organizaciones y a las personas que las conforman.

- Aspiraciones de los empleados en el trabajo: el análisis se basa en una encuesta a 1.450 personas —1.300 trabajadores y 150 clientes (empresas)— sobre sus motivaciones y expectativas en el trabajo. El relevamiento fue realizado en Argentina, Alemania, Australia, Bélgica, Estados Unidos, España, Francia, Indonesia, Inglaterra, Italia y Suiza, entre otros países. En este marco, Adecco Argentina realizó un análisis sobre cuáles son las diferencias entre las aspiraciones de los empleados en el trabajo y la percepción de las empresas para responder la gran incógnita: ¿Qué motiva a que las personas renuncien a sus roles y dejen sus carreras establecidas?



Además, en 2022 lanzamos el Podcast “Nuevo Futuro”, donde a través de 6 capítulos que se pueden escuchar a través de Spotify compartimos conocimiento sobre las formas de trabajar en la actualidad y el futuro del trabajo post pandemia.

La serie de podcast se estrenó con el capítulo titulado “Era híbrida” donde se abordó cómo llegamos al trabajo híbrido, sus beneficios y sus desafíos para el mercado laboral. El segundo episodio fue sobre el famoso Burnout, el estrés y la ansiedad laboral. Sobre innovación, salario emocional y robotización trató el tercer capítulo y para el cuarto, el tema estrella fue el liderazgo. El quinto episodio trató sobre inclusión y género para profundizar en detalle el desafío del mercado laboral en este tema. Y en el capítulo final se habló sobre rotación laboral y retención del talento.



### Impacto de nuestra comunicación en medios de comunicación en 2022

**1.914**  
Cantidad de publicaciones

**52**  
Comunicados de prensa

**105**  
Notas gestionadas

**10**  
Newsletters

**8**  
Papers & Investigaciones



## ACTIVIDADES EN 2022 DESTINADAS A GENERAR VALOR A NUESTROS CLIENTES

Durante 2022 realizamos los tradicionales Adecco Shots de manera presencial, Webinars para clientes, eventos de relacionamiento, y participamos de eventos en la modalidad de sponsoreo y con speakers.

Con respecto a Adecco Shots, el speaker fue Jonatan Loidi – con la excepción de Mendoza donde fue el “Gaita” Gonzalez. En estas conferencias, Jonatan Loidi brindó un recorrido histórico y ofreció herramientas y procesos claros y prácticos para poder lograr una empresa más ágil y resiliente. Por otro lado, brindó una actualización sobre lo que se conoce como la nueva revolución en economía descrita como “economía colaborativa”.

### Adecco Shots

26 de abril

Lugar:  
**CABA & GBA**

8 de junio

Lugar:  
**Mendoza**

13 de septiembre

Lugar:  
**Córdoba**

20 de octubre

Lugar:  
**Rosario**

### Webinars

Agosto

**Transformación digital y nuevas tecnologías. A cargo de Débora Slotnisky.**

Septiembre

**Actualidad Macroeconómica. A cargo de Emanuel Álvarez Agis, ex Viceministro de Economía de la nación.**

Octubre

**Presentación de la Guía Salarial 2022-23. A cargo de Estela De Armas.**

Noviembre

**Finanzas y Economía: Buscando certezas en épocas de incertidumbre. A cargo de Claudio Zuchovicki.**

Noviembre

**Diversidad, Inclusión & Belonging. A cargo de María José Sucarrat.**

### Eventos de Relacionamiento

Abril

**En una bodega de Salta para clientes y prospects de la plaza.**

Julio

**En Club Red Wine (Martínez) para clientes y prospects de la División Technology de Adecco Argentina.**



Sponsoreo de eventos y participación con speakers

Mayo | Actividad

Wine Innovation Summit

Presentación de buenas prácticas. A cargo de Federico Azeglio, Director Regional para NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco Argentina.

Junio | Actividad

Foro VALOS

Oportunidades de la diversidad en las organizaciones. A cargo de Jimena Tillar, Directora Regional de Servicios para NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco Argentina.

Julio | Actividad

Comité de RRHH de AmCham

Talento Joven. A cargo de Alexandra Manera, Directora de RRHH de Adecco Argentina & Uruguay, y Mercedes Porto, Directora de Comunicación y Desarrollo Institucional de Fundación Cimientos.

Agosto | Actividad

Sponsor Platinum Superior en el

Congreso Argentino de Recursos Humanos.

Agosto | Actividad

Global Shapers Hub Tucumán

Oportunidades de la diversidad corporativa. A cargo de Jimena Tillar, Directora Regional de Servicios para NOA, Cuyo & Patagonia de Adecco Argentina, y Julián Rubino, Responsable Administrativo de Sucursal Tucumán de Adecco Argentina.

Septiembre | Actividad

Secretaría de la Mujer, Diversidad e Igualdad del Gobierno de San Luis

Inclusión y Organizaciones, hacia una agenda 2030. A cargo de Jimena Tillar, Directora Regional de Servicios para NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco Argentina.

Noviembre | Actividad

Sponsor Platinum Superior en el

Encuentro LATAM de Mujeres

Noviembre | Actividad

Foro de Bodegas de Argentina

La nueva gestión del talento, nuevos enfoques y herramientas. A cargo de Federico Azeglio, Director Regional para NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco Argentina.



# 6



## Público Interno



# UNA EMPRESA CENTRADA EN LAS PERSONAS

Los líderes de las empresas centradas en los empleados entienden que son las personas las que hacen que su organización sea un éxito. Estas compañías comprenden que cuando las personas se sienten valoradas y cuidadas, hacen su trabajo con vigor y motivación intrínseca y un sentido más profundo de propósito, resultando en un mayor compromiso. Además, los empleados hacen un esfuerzo adicional simplemente porque quieren contribuir a una empresa que se preocupa por ellos. La estrategia de Personas del Grupo Adecco tiene un enfoque holístico en relación con lo que nuestros colegas necesitan y con nuestro propósito de ‘hacer que el futuro funcione para todas las personas’.

Es por eso que somos una empresa centrada en las personas. Fomentamos de manera activa la equidad, la diversidad y la inclusión de nuestro personal. Promovemos una cultura de pertenencia y motivación, un ambiente en el que todas las personas puedan prosperar y se sientan involucradas, y donde las diferencias se respeten y valoren.

Cada uno de nosotros desempeña un papel fundamental a la hora de crear una cultura de trabajo inclusiva donde se trate a las personas con respeto y dignidad. Creemos en el talento, no en las etiquetas, y nos centramos en las competencias diversas y únicas que aporta cada persona. Tenemos una política de tolerancia

cero con respecto a cualquier tipo de discriminación. Esto incluye (pero no se limita a) cualquier tipo de discriminación por género, orientación sexual/LGBTQIA+/identidad de género o expresión de género, estado familiar/marital, embarazo, edad, etnia, cultura, nacionalidad, contexto u origen social o económico, casta, religión/creencias, opinión política, apariencia física, discapacidad (visible o no), o cualquier característica contemplada en las leyes vigentes bajo las que opera el Grupo Adecco. No toleramos ningún tipo de acoso sexual, laboral, escolar, telefónico o cibernético, ni intimidación alguna en nuestro ámbito laboral.

Además, priorizamos fomentar un entorno inclusivo donde nuestra gente pueda aprender y crecer, para que traigan lo mejor de sí mismos al trabajo, y esto les permita lograr resultados impulsados por un propósito con un impacto significativo.

Todo ello se resume en nuestra estrategia de querer ser un empleador de elección, estableciendo un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y saludable que inspira y permite una comunidad diversa, comprometida y un equipo talentoso unido por un propósito.

## Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<b>ODS N°5: Igualdad de Género</b>	<p>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.</p> <p>5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</p>
<b>ODS N°8: Trabajo Decente</b>	<p>8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>



## NUESTRA GENTE EN NÚMEROS

### EMPLEADOS 2022

387

Cantidad de **empleados total**

122

Cantidad de empleados **Hombres**

265

Cantidad de empleadas **Mujeres**

Empleados por categoría	Hombre	Mujer
Alta dirección (cantidad)	6	4
Mandos medios (cantidad)	28	20
Staff (cantidad)	88	241

Empleados por edad	Hombre	Mujer
Promedio de edad	35	35
< 30 años (cantidad)	28	105
Entre 30 y 40 años (cantidad)	52	135
Entre 40 y 50 años (cantidad)	46	44
> 50 años (cantidad)	4	3

Antigüedad promedio (en años)	Hombre	Mujer
Alta dirección (cantidad)	9	14
Mandos medios (cantidad)	8	11
Staff (cantidad)	4	3

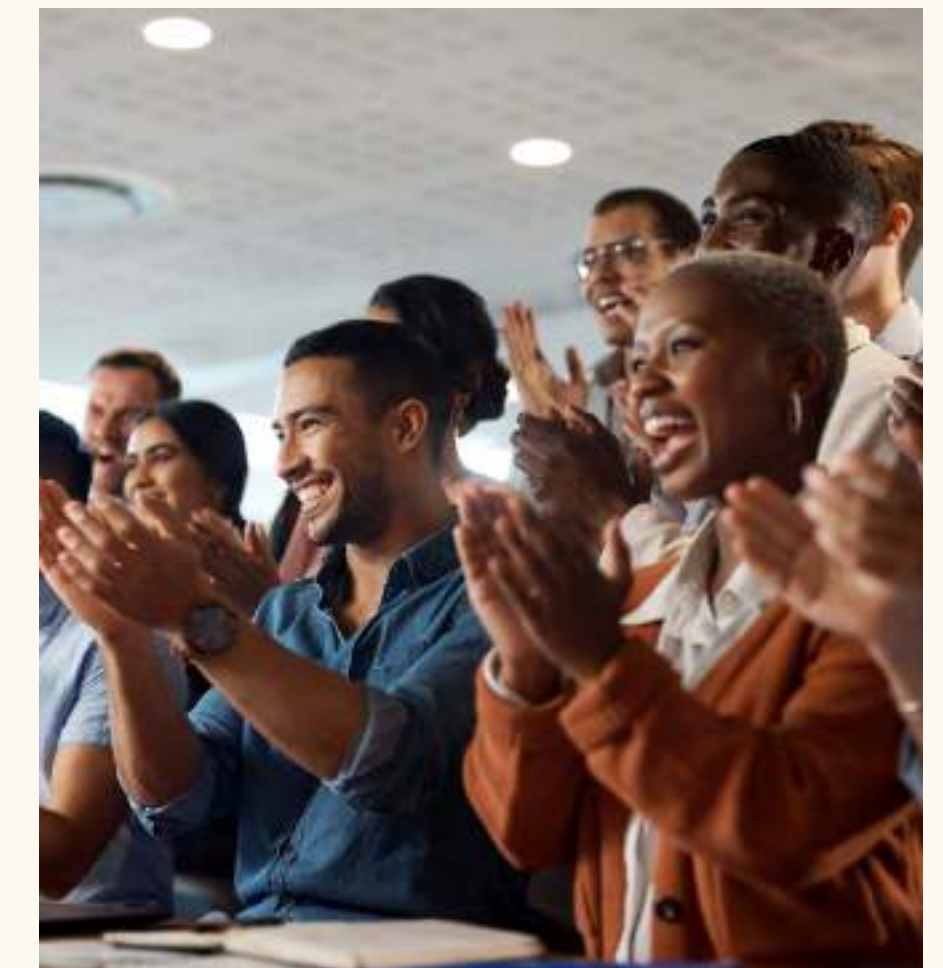
Otros indicadores	Hombre	Mujer
Tasa de Rotación Total de Personal (%)	16%	18%
Tasa de Rotación Voluntaria de Personal (%)	12%	27%
Dotación bajo convenio colectivo de trabajo (%)	0.25%	0
Empleados con Discapacidad (%)	0	0
Empleados de Nacionalidad Extranjera (%)	13%	0

## SOMOS UNA ORGANIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Un ámbito laboral inclusivo es un espacio de trabajo donde cada persona pueda ser y mostrarse tal como es, de manera auténtica y genuina.

En Adecco consideramos que la diversidad y la inclusión son conceptos complementarios. La diversidad la entendemos como una realidad social que constituye un reto para la gestión empresarial, y a la inclusión como la capacidad de gestionar esa diversidad, promoviendo y valorando los distintos talentos, experiencias e identidades.

En este sentido, promovemos activamente la diversidad de miradas y talentos, y a la vez buscamos crear ambientes de trabajo y equipos donde las personas se sientan a gusto para expresarse y mostrar autenticidad, de tal forma que sea posible mantener diálogos abiertos y ricos que permitan la identificación de nuestras diferencias y semejanzas.



Para ser consecuentes con esta mirada y poder convertirnos en agentes de cambio, llevamos la perspectiva D+I a todos los ámbitos de la organización: políticas, principios generales, procesos, prácticas, propuestas de valor, en el trato dentro de cada equipo de trabajo, la infraestructura, etc. Por ejemplo, lo hacemos:

- Introduciendo a la organización a la mirada D+I con espacios para la sensibilización.
- Concientizando al personal de todos los niveles de la empresa para que los procesos de contratación y promoción se encuentren libres de sesgos.
- Capacitando al equipo de trabajo para la eliminación de comportamientos discriminatorios.
- Contando con protocolos para la eliminación de la violencia y el acoso en el entorno laboral.
- Generando comunicaciones más inclusivas, desde los anuncios de búsquedas laborales hasta las campañas de marketing y publicidad.
- Implementando CVs ciegos en los procesos de selección.
- Adecuando la infraestructura en donde sea necesario.
- Promoviendo evaluaciones de desempeño libres de sesgos.
- Ofreciendo beneficios que apoyen el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Teniendo políticas activas para la contratación de poblaciones vulneradas.

Con el objetivo de promover una cultura de trabajo más inclusiva, en 2022 realizamos distintas actividades de sensibilización dirigidas a todo nuestro personal interno. Junto con *Ánima* abordamos el tema de las microagresiones en la diversidad de género, etaria, sexual, y discapacidad. Mientras que junto con *Fundación Cimientos* abordamos el tema del talento joven y la problemática de la inserción laboral.

## BRINDAMOS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

Queremos que trabajar con nosotros sea una experiencia de aprendizaje continuo, y por eso ofrecemos oportunidades de desarrollo personal y profesional para que nuestros colaboradores puedan llegar a donde quieran ir. Estamos convencidos de que las personas apasionadas con un propósito y un buen rendimiento profesional crean el éxito comercial a largo plazo. Debido a ello, priorizamos la capacitación y el desarrollo, y empoderamos a nuestra gente para que puedan desarrollar todo su potencial. Nuestro objetivo siempre será que cada colaborador sea evaluado por sus contribuciones, la calidad de sus habilidades, su experiencia, así como su potencial.

Nuestros programas de formación y capacitación están fuertemente orientados a mejorar los conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias para el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y del negocio mismo. En este sentido, invertimos en la capacitación continua y la actualización técnica de nuestros profesionales en las diversas áreas de desempeño.



En 2022 se destaca que el 98% de la compañía pasó por la instancia de evaluación de desempeño (donde en el año alentamos a los Managers a que generen una instancia de feedback con sus reportes), y el haber realizado más de 15.000 horas de formación. En este último punto, algunas de las mismas fueron:

- Excel básico, intermedio y avanzado
- Capacitation Outlook - Teams - Stream - Planner
- Más de 6.000 horas de On Boarding para nuevos colaboradores
- Módulos internos de LEGALES, CONTROL INTERNO, BI
- Formaciones por áreas: servicios, ganancias, comerciales
- Clases de inglés: individuales (comité) y grupales con ICANA

**Formación**

**15.417**

**Total horas**  
capacitación

**8.011**

**Horas**  
capacitación interna

**7.406**

**Horas**  
capacitación Externa

**39,84**

**Horas**  
por FTE [387]

**387**

**Headcount formado**

**\$ 9.282.865**

**Inversión**

Otro de los destacados del año fue el programa Club de Talentos 2022, el cual estuvo destinado a aquellos colegas identificados como Talentos dentro de la Compañía. En esta ocasión el Club fue conformado por 30 talentos, quienes pasaron por dos instancias centrales dentro del Programa que tuvo como eje el Autoconocimiento. Para esto, todos los Talentos comenzaron armando sus perfiles a través de Talentum, la herramienta utilizada para trabajar sobre fortalezas y debilidades del perfil profesional/personal de cada uno. Luego de esto, se realizó una instancia de devolución individual entre el Coach y el Colega, ahondando en los aspectos que la herramienta brinda. A diferencia del año anterior, aquellos que ya era su segundo año en el programa, además de otorgarles capacitaciones, pudieron participar en sesiones de coaching individual para trabajar sobre sus planes de carrera.



## PRIORIZAMOS A LAS PERSONAS

El escenario de postpandemia ha vuelto al mercado de talento cada vez más volátil y competitivo. Los empleados han revaluado sus necesidades de carrera con un mayor énfasis en la flexibilidad, la progresión profesional y la capacitación. Además, las expectativas de las personas con respecto a lo que los empleadores deberían proporcionar se han desplazado a un enfoque en salud mental y bienestar. Para quienes buscan trabajo, esto proporcionó la capacidad de pensar de manera más comprensiva sobre sus carreras, sus habilidades y la oportunidad de cambiar hacia nuevos roles o diferentes industrias. Ha permitido una gama más amplia de opciones profesionales y nuevas oportunidades como nunca antes.

En este sentido, tenemos la convicción de que sólo siendo un excelente lugar para trabajar y atraer, desarrollar y retener al mejor talento obtendremos excelentes resultados. Nuestra ambición es ser un buen empleador para que quienes trabajan con nosotros sean saludables y resilientes, y puedan prosperar como empleados y personas. Esto significa abordar no sólo el bienestar físico, sino también el bienestar mental y social, así como el propósito que se les ofrece. Por todo ello, fomentamos un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal/familiar, al tiempo que promovemos estilos de vida saludables a través de nuestros programas de participación de empleados y asociados.

En 2022 continuamos realizando la medición de nuestro Informe de Compromiso, el cual nos permite conocer su impacto en el éxito de tu organización y nos ayuda a tomar decisiones a partir de datos objetivos. Analiza indicadores como logros, autonomía, medio ambiente, libertad de opinión, metas, crecimiento laboral, apoyo directivo, carga de trabajo, estrategia, recompensas, reconocimiento, relación con compañeros, adecuación en la organización y trabajo valioso. La puntuación general en el año fue de 8.



### Con respecto a los beneficios, en 2022 brindamos los siguientes:

- Regalos de cumpleaños
- Reintegro Gym
- Reintegro Guardería y colonia hasta 6 años
- Reintegro Internet
- Reintegro Idioma
- Reintegro Market
- Regalo Graduación
- Regalo nacimiento
- Day Off Cumple
- Short Friday
- Day Off 24 y 31 - fiestas
- Dos días hábiles para mudanza
- Club la nación
- Compra Cierta
- Club de Beneficios Unilever
- Vacaciones días hábiles y partibles
- Horario de entrada flex
- Home office
- Medicina prepaga Swiss Medical
- Descuentos y convenios con Universidades
- Descuentos y convenios con institutos de Idioma
- Maternidad extendida (más días)
- Paternidad extendida (más días)
- Home office para las madres hasta el año del bebé
- Vuelta al cole: kits escolares
- Ingreso primera semana de clases: 2 horas más tarde a la jornada habitual para acompañar a los hijos
- 12 días de licencia por matrimonio



Además, continuamos con nuestro programa Wellness y realizamos actividades para promover nuestra cultura corporativa entre nuestros colaboradores. Entre ellas, se destacaron en 2022 el Summit Managers, el Festejo Día de la Amistad, y la Fiesta de Fin de Año.

Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad

Reporte de Sustentabilidad 2022

	2019	2020	2021	2022
Número de empleados, desglosado por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad.	<b>17 colaboradoras</b> de licencia por maternidad. <b>4 colaboradores</b> de licencia por paternidad.	<b>12 colaboradoras</b> de licencia por maternidad. <b>8 colaboradores</b> de licencia por paternidad.	<b>8 colaboradoras</b> de licencia por maternidad. <b>5 colaboradores</b> de licencia por paternidad.	<b>12 colaboradoras</b> de licencia por maternidad. <b>5 colaboradores</b> de licencia por paternidad.
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo.	<b>14 colaboradoras</b> retornaron de su licencia por maternidad. <b>4 colaboradores</b> retornaron de su licencia por paternidad.	<b>12 colaboradoras</b> retornaron de su licencia por maternidad. <b>8 colaboradores</b> retornaron de su licencia por paternidad.	<b>8 colaboradoras</b> de licencia por maternidad. <b>5 colaboradores</b> retornaron de su licencia por paternidad.	<b>9 colaboradoras</b> retornaron de su licencia por maternidad. <b>5 colaboradores</b> retornaron de su licencia por paternidad.

## INCENTIVAMOS EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES CON INICIATIVAS SOCIALES

Buscamos la internalización de los empleados con el concepto de sustentabilidad con el fin de que cada uno de ellos asuma el compromiso con el propósito de contribuir desde su posición y rol a un negocio sustentable.

En este sentido, llevamos a cabo diversas acciones de capacitación y comunicación interna a través de la publicación de noticias en la intranet y envío de flyers digitales en fechas especiales. Además, compartimos el reporte de sustentabilidad con el personal interno, y llevamos adelante propuestas de voluntariado corporativo y de mejoras de procedimientos y procesos internos.



### Iniciativa Solidaria Win4Youth

La iniciativa Win4Youth de Adecco es un programa de deportes y desarrollo de habilidades que involucra a empleados, socios y clientes en todo el mundo. El objetivo principal de Win4Youth es asegurar una donación a un grupo de fundaciones que apoyan niños y familias de diferentes países, además de ayudar a los jóvenes desfavorecidos a mejorar sus futuras posibilidades de ingresar con éxito al mercado laboral. Al mismo tiempo, permite a los empleados de Adecco vivir los valores de la compañía y mantenerse en forma. Por cada kilómetro recorrido por un empleado, socio o cliente, el Grupo Adecco dona dinero para las fundaciones seleccionadas.

En Argentina, en 2022 acompañamos a Tatiana Jablonski como embajadora Win4Youth.

Para conocer más sobre Win4Youth ingresar al sitio: [www.win4youth.com](http://www.win4youth.com)



## REGLAS CLARAS EN LAS CONDICIONES LABORALES

Nuestra estrategia consiste en diseñar programas de recompensas para atraer y retener talento con la experiencia y las habilidades que necesitamos para cumplir con nuestra agenda de crecimiento rentable y, que a su vez, recompensen a los colegas de manera justa y competitiva.

En Argentina poseemos un modelo de compensaciones compuesto por salario fijo y remuneración variable (bonus anual, semestral o trimestral y/o variable mensual, dependiendo el caso). Esta política busca un mayor compromiso de los empleados con los objetivos de la compañía, como así también una focalizada actitud hacia los resultados.

Además, garantizamos la libertad de asociación y reconocemos el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar condiciones de trabajo decentes.

## UN AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO

En Adecco garantizamos que nuestros entornos y prácticas de trabajo sean seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente. A su vez, ofrecemos el marco para que todos los empleados de la empresa cumplan con la legislación de prevención de riesgos laborales aplicables, y realizamos evaluaciones de riesgo en el ámbito laboral con el fin de proporcionar capacitación en salud y seguridad.

### SALUD & SEGURIDAD

#### Accidentes

Cantidad de accidentes registrados	1
Días perdidos por accidente	13

#### Enfermedad

Días perdidos por enfermedad	554
------------------------------	-----



# 7



## Comunidad





# COMPROMETIDOS CON REDUCIR LAS DESIGUALDADES EN LA SOCIEDAD

En nuestra organización nos esforzamos por tener un impacto positivo en la sociedad, más allá de los límites de nuestro trabajo diario. Nuestro compromiso asegura que mantengamos nuestra 'licencia para operar' y continuemos creciendo de manera sustentable en el futuro.

En Adecco nos proponemos impulsar el impacto social y la vitalidad de la fuerza laboral desbloqueando el potencial oculto de los grupos vulnerables. Creemos que todos tienen un valor y una contribución que hacer. Por eso, ayudamos a las poblaciones desatendidas a desarrollar sus habilidades y a los empleadores a descubrirlas.

Nuestra política y acciones dirigidas a la comunidad están concebidas para reducir las desigualdades mediante la formación y la educación, para de esta manera poder contribuir a que las personas adquieran empleos de calidad.

## Cifras de inclusión de colectivos en 2022

**4.961**  
Mujeres

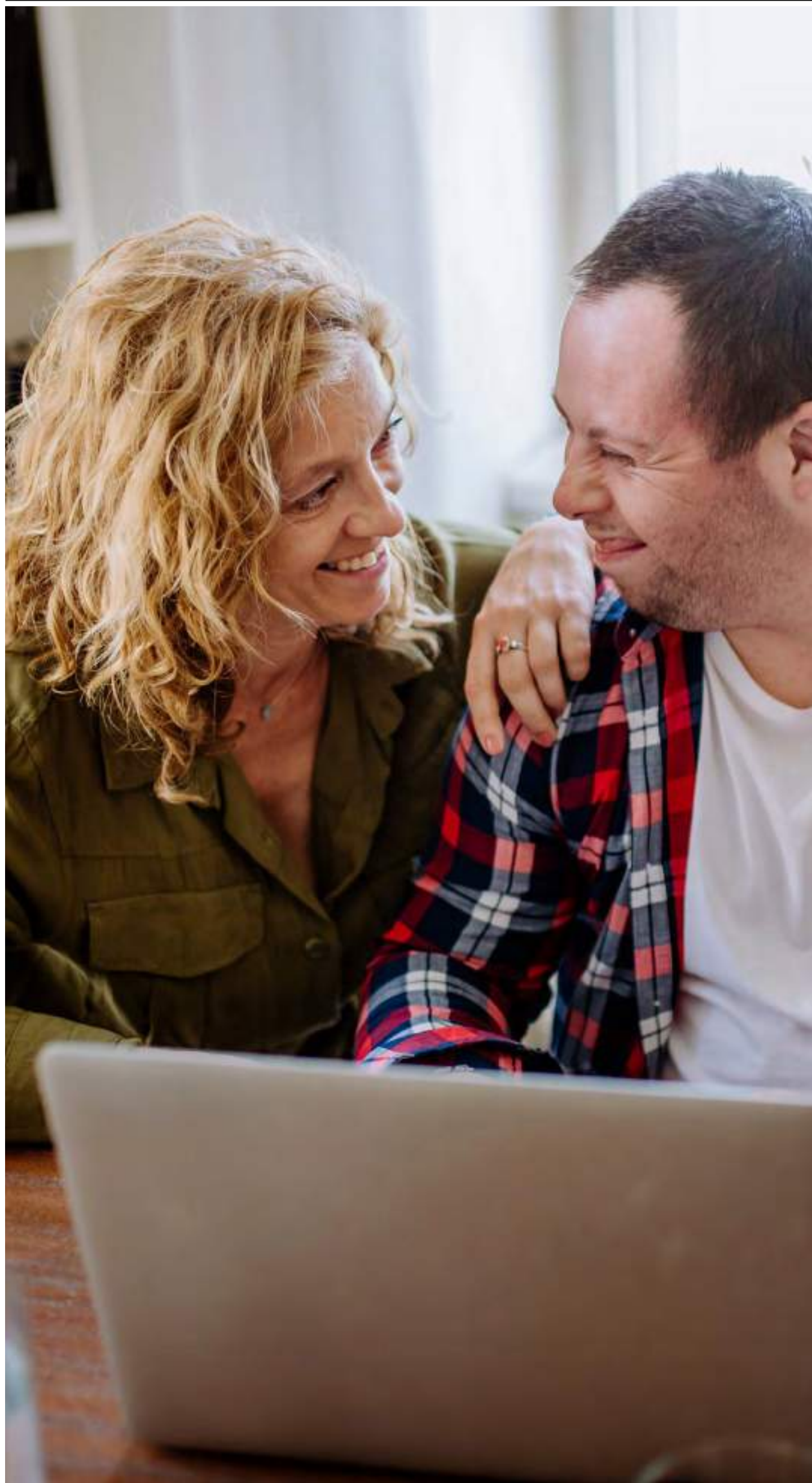
**810**  
Talento +45

**676**  
Extranjeros

**7.126**  
Talento Joven (18-24)

Colectivo	Aliados
Jóvenes	Cimientos, Empujar, Forge, Reciduca, Pescar.
Talento +45	Diagonal.
Personas con Discapacidad	CILSA, Por Igual Más, Ágora, Discar, UCA.
Atletas	Comité Olímpico Argentino.
LGBTTIQ+	Contratá Trans.
Migrantes	ACNUR.
Mujeres y Vulnerabilidad Socioeconómica	Transversales a todas las anteriores + Barrio Mugica (a través del CeDeL del GCBA)





### Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<b>ODS N° 1: Fin de la pobreza</b>	1.2) Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
<b>ODS N° 4: Educación de calidad</b>	4.4) Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.  4.5) Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.
<b>ODS N° 5: Igualdad de género</b>	5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.  5.4) Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

ODS	Metas
<b>ODS N° 5: Igualdad de género</b>	5.5) Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
<b>ODS N° 8: Trabajo decente y crecimiento económico</b>	8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”
<b>ODS N° 10: Reducción de las desigualdades</b>	10.2) Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

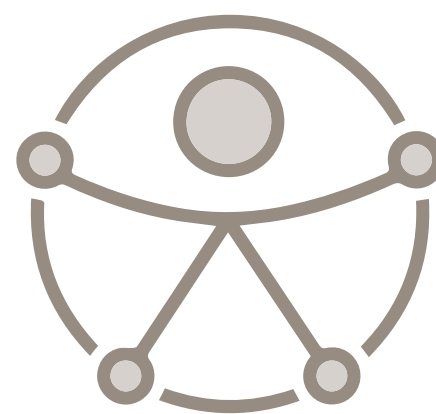
## INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Argentina el 75% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas.

Desde el año 2006 contamos con el Servicio de consultoría para la inclusión de personas con discapacidad, el cual tiene como objetivo lograr la inclusión de este colectivo a través de empleos competitivos.

Nuestra metodología centra sus estrategias en asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal, analizar el perfil profesional de las personas con discapacidad y ponerlas a disposición de las empresas garantizando su adecuación al puesto de trabajo, y asegurar un nivel de preparación idóneo a través de acciones formativas específicas.

En 2022 trabajamos en alianza con CILSA, Por Igual Más, Ágora, Discar, UCA.



## INCLUSIÓN DE PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS

En Argentina el 35% de las personas mayores de 45 años quedan fuera del mercado laboral, y el 80% de las búsquedas de empleo son para menores de 45 años.

Nuestro programa de Capacitación para la integración de talento +45 años consiste en la realización de talleres de formación específica para trabajadores mayores de 45 años, en los que les brindamos herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral. Analizamos el perfil profesional de dichos trabajadores y lo ponemos a disposición de las empresas clientes en las búsquedas laborales. Asesoramos a las empresas para que desarrollen equipos de trabajo integrados por personas de distintas edades, en donde las diferencias etarias potencien las habilidades y aptitudes de cada uno.

Para abordar los desafíos de este colectivo, durante 2022 trabajamos en alianza con Diagonal.



## INCLUSIÓN DE JÓVENES 18 A 24 AÑOS

En Argentina el 24,6% de las personas jóvenes se encuentran desempleadas, y el 60% de las personas jóvenes trabaja en condiciones precarias.

En Adecco, con el objetivo de promover el empleo juvenil, ejecutamos talleres de formación laboral, desarrollo de competencias, habilidades y valores, para guiar a los jóvenes en la búsqueda de empleo. Además, trabajamos junto a las sucursales de nuestra empresa de distintos puntos del país derivando los perfiles de los jóvenes capacitados. En este sentido, durante 2022 hemos realizado alianzas con Cimientos, Empujar, Forge, Reciduca, y Pescar.

En materia de empleabilidad juvenil, uno de los destacados del año también fue que nos sumamos al programa de educación dual del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. El programa titulado ACAP (Actividades de Aproximación al mundo del trabajo y los estudios superiores) estuvo dirigido a los estudiantes de último año del colegio secundario. Desde Adecco lideramos la capacitación de los facilitadores a cargo de dichas prácticas, con el objetivo de que pudiesen abordar de manera efectiva temáticas propias de recursos humanos y brindar herramientas a los jóvenes que serán la fuerza laboral del futuro.

## INCLUSIÓN DE ATLETAS

En Argentina el 43% de los deportistas de élite creen que ser atleta es un impedimento para insertarse en el mercado laboral.

En Adecco contamos con el Plan futuro para atletas, un programa de carrera diseñado para atletas y ex atletas que busca identificar cuáles son sus intereses y habilidades, y les provee herramientas para la transición de la competencia de alto rendimiento al ámbito laboral y/o de auto emprendimiento.

Nuestro aliado para trabajar los desafíos de este colectivo durante 2022 ha sido el Comité Olímpico Argentino.



## LGBTTIQ+

Los datos indican que en Argentina el 61% de las personas LGBTTIQ+ no son contratadas por pertenecer a dicha comunidad, que el 90% de las empresas no cuenta con políticas proactivas para la contratación de personas trans, y que el 70% de las personas trans no asistieron a entrevistas laborales desde que asumieron su identidad de género.

Para abordar los desafíos de este colectivo trabajamos en alianza con la organización Contratá Trans. Además, desde 2020 incorporamos al colectivo LGBTTIQ+ a nuestro programa #TalentoSinEtiquetas.



## VULNERABILIDAD SOCIOECONÓMICA

Reporte de Sustentabilidad 2022

Durante 2022 hemos trabajado en la integración socioeconómica del Barrio Mugica junto al Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral (CeDEL) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Desde que se inició el Proyecto se busca que sea, ante todo, sostenible en el tiempo. Para esto se trabaja en diferentes políticas de desarrollo, siendo la articulación público-privada un eje central.

El CeDEL nuclea desde búsquedas laborales hasta capacitaciones, cursos y talleres gratuitos que cubren un gran abanico de ofertas: coaching, marketing, simulacro de entrevistas, armado de CVs y oficios.

Desde Adecco hemos brindado capacitaciones sobre entrevistas simuladas individuales y una charla sobre portales digitales y LinkedIn.



Otro de los destacados del año fue el lanzamiento de Adecco Escuela, iniciativa que permitió capacitar y fidelizar trabajadores y trabajadoras para desarrollar distintas tareas en la industria vitivinícola mendocina.

La idea surgió ante la falta de talento y de recursos humanos en la provincia de Mendoza. Con el programa logramos generar trabajo formal registrado, lo que permitió formar perfiles especializados en un sector que lo estaba necesitando, como es el caso del agro. Desde la División Vitivinícola de la compañía, se detectó que esta problemática era un común denominador para los clientes del sector (bodegas en su mayoría) y se generó una alianza con algunos de ellos en una estratégica sinergia para intentar llegar a una solución.

Adecco Escuela se compone de una capacitación técnica, que en el caso de las bodegas y fincas consistió en un taller de poda para formar candidatos para la temporada, más una capacitación que se denomina ABC del trabajo formal, donde se abordan sus principales beneficios, como las ventajas de estar bancarizado y de tener prestaciones sociales, hasta cómo leer un recibo de sueldo. Esta iniciativa también permitió que las personas que participaron de la misma desarrollaran habilidades que les permitieran abrirse camino en el mercado laboral formal, con todos los beneficios que ello implica.

Los resultados de Adecco Escuela fueron muy buenos porque permitieron formar a una nueva base de trabajadores comprometidos con Adecco y las empresas de la zona. Además, se logró fidelizar a los encargados de finca, quienes fueron los que brindaron las capacitaciones técnicas.



## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A través de nuestro programa "Club de Voluntariado" promovemos actividades e iniciativas de alto valor social y fomentamos la participación y compromiso de nuestros voluntarios en su realización.

En 2022 nuestro Club de Voluntariado alcanzó a 190 personas, y tuvo el apoyo de 45 voluntarios/as a través de 5 organizaciones sociales, en 12 eventos realizados. Las actividades realizadas fueron talleres de empleabilidad y simulacros de entrevistas. Estuvieron dirigidas a jóvenes con vulnerabilidad socioeconómica, personas +45, vecinos de barrios vulnerables, y personas con discapacidad.

Uno de los destacados del año fueron las actividades que realizamos con el grupo de pasantes de la UCA para PCD intelectual, donde trabajamos bajo un esquema híbrido. Para ello, destinamos 3 horas para capacitarlos tanto en cómo hacer un CV, en diseño en Canva y PPT. Este último taller lo hicimos con el objetivo de que pudieran diseñar opciones de flyers para la donación de cajas navideñas que hicimos a fin de año.



## ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

Desde hace más de diez años continuamos siendo parte del programa Jardines de Cosecha en Salta. Esta iniciativa tiene por objetivo la prevención y erradicación del trabajo infantil en zonas rurales, a través de un espacio de formación y recreación para hijos de empleados y pequeños productores de la zona tabacalera durante los períodos de cosecha.

Este proyecto de articulación público-privada busca dar respuesta a una problemática que surge tanto de tradiciones culturales arraigadas, como de la necesidad de los padres trabajadores que requieren no sólo del cuidado de sus hijos durante la jornada laboral, sino también de la promoción de actividades que guíen el desarrollo de los niños.

Esta iniciativa la implementamos ininterrumpidamente desde el año 2009 y ha sido elegida y reconocida como "Programa Modelo" por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La desarrollamos desde el área de Sustentabilidad junto con otras empresas, la gobernación de Salta y la Cámara del Tabaco, lo que permite que todos los actores involucrados hagan sus aportes desde su propia experiencia. Se da en el contexto de los más de 10 años que integramos la Red contra el Trabajo Infantil para continuar trabajando por la inclusión de las minorías y por el cuidado de la infancia.

Además, nuestro compromiso para combatir el trabajo infantil se expresa en ser parte del directorio de la CONAETI (Comisión Nacional para Erradicación del Trabajo infantil y Adolescente).



## DONACIONES

Durante 2022 hemos realizado las siguientes donaciones:

- Donación de Mobiliario en Comodoro Rivadavia a Cruz Roja para su nueva Sala de Capacitaciones.
- Donación Día de las Infancias CABA & GBA a Casa Garrahan.
- Donación de sillas de escritorio al Ejército de Salvación.
- Donación Cajas Navideñas CABA & GBA a Fundación Lumen Cor.



# 8



## Gestión Responsable





# LA CLAVE DE NUESTRA REPUTACIÓN: LIDERAR CON INTEGRIDAD

Nuestro negocio se basa en un compromiso inquebrantable de comportarnos de manera responsable, ética y en cumplimiento de la ley y las políticas internas. Nuestro objetivo es seguir siempre no solo la letra sino también el espíritu de todas las leyes aplicables. Todos los miembros del Grupo Adecco deben asumir dicha responsabilidad y actuar en consecuencia. Nuestro enfoque está guiado por nuestro Programa global de Integridad y Cumplimiento que establece nuestro nivel de ambición y marco general.

Como empresa líder en asesoramiento y soluciones de talento, estamos convencidos de que nos eligen por la calidad de nuestros servicios. Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos, damos ni toleramos ningún pago ilegal u otros beneficios para influir en alguien para que nos dé una ventaja comercial inapropiada, independientemente de la ubicación o la cultura. Tampoco permitimos que otros ejerzan una influencia indebida sobre nosotros. Buscamos evitar incluso la mera apariencia de influencia indebida. Nuestro programa global de prevención de sobornos y corrupción establece nuestros estándares y procedimientos, incluida la capacitación, para garantizar el cumplimiento en todo el Grupo.

El Grupo Adecco respeta los derechos de privacidad de sus colegas, asociados, candidatos y otros actores. Protegemos y gestionamos debidamente y con sumo cuidado los datos personales que recibimos, siempre respetando las leyes vigentes de protección de datos y privacidad.

También promovemos un ambiente que permita la comunicación abierta y sincera, y fomentamos que todos los empleados planteen cualquier pregunta o duda, o denuncien supuestas infracciones a la ley o a las políticas de la empresa, sin temor a represalias.

Esperamos el mismo compromiso con el comportamiento legal y ético de nuestros socios comerciales. Seleccionamos cuidadosamente a terceros y les exigimos los mismos altos estándares éticos, sociales y ambientales que usamos para nosotros. Esto ayuda a garantizar que no seamos parte de actividades, dondequiera que se lleven a cabo, que puedan exponernos a nosotros y a nuestros grupos de interés a riesgos innecesarios.



### Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<b>ODS N° 16:</b> <b>Paz, justicia e instituciones sólidas</b>	16.5) Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.  16.6) <b>Crear instituciones eficaces</b> , responsables y transparentes a todos los niveles.



## ACTUALIZAMOS NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

En el Grupo Adecco nos comprometemos a mantener los más altos estándares de conducta ética en los negocios y trabajamos para lograr una cultura que integre de manera consistente la sustentabilidad y las prácticas comerciales responsables en toda la compañía.

Para ello, contamos con un Código de Conducta que define nuestras pautas a la hora de hacer negocios y que representa nuestro compromiso colectivo de actuar de una forma ética. No solo supone un compromiso con nosotros mismos, sino también con nuestros candidatos, consultores, asociados, colegas, clientes y el resto de las partes interesadas. Establece los estándares para desempeñar nuestra actividad comercial correctamente, actuando con integridad y dirigiendo nuestras actividades de una manera sostenible y responsable para lograr un impacto positivo en la sociedad.

Un dato destacado es que el año 2022 vio la finalización de nuestro nuevo Código de Conducta, creado a través de un proceso integral que involucró a colegas de todas nuestras Unidades de Negocios Globales y funciones habilitadoras.

El Código de Conducta puede ser descargado en el siguiente enlace: <https://www.adeccogroup.com/our-company/code-of-conduct/>



## ANTI-SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Estamos convencidos de que triunfamos por la calidad de los servicios que ofrecemos y tenemos una actitud de tolerancia cero con respecto a la corrupción y los sobornos en todas sus formas. No ofrecemos, proporcionamos ni recibimos ningún tipo de ventaja u objeto de valor para influir de forma injusta en un gobierno o empresa con objeto de que nos conceda una ventaja comercial indebida o de que se obstruya la justicia. Queremos evitar incluso dar la impresión de influencia indebida. Esto se aplica independientemente del lugar o la cultura. Consideramos que todos debemos cumplir con las leyes vigentes en materia de sobornos y corrupción.

Además, tenemos el compromiso de asegurar que la naturaleza competitiva de nuestra oferta sea lo que impulsa nuestro éxito. No llegamos a acuerdos ni participamos en prácticas que restrinjan la competencia de forma desleal; tampoco creamos alianzas indebidas ni conspiramos con nuestra competencia. Esto implica que no acordamos con nuestra competencia aspectos comerciales relacionados con nuestros clientes o candidatos, ni compartimos ningún tipo de información sensible desde el punto de vista de la competencia sobre nuestra estrategia de mercado. No nos ponemos de acuerdo con nuestra competencia para compartir o repartir clientes, oportunidades o territorios entre nosotros.

Un dato destacado es que desde 2022 las capacitaciones para empleados sobre la lucha contra la corrupción y políticas y procedimientos en derechos humanos y laborales se dictan desde nuestra casa matriz en Suiza y están auditadas desde allí. Todas ellas son mandatorias.

### Integridad en el Grupo Adecco

Nuestra reputación se basa en el compromiso de comportarnos siempre de manera responsable, ética y en cumplimiento de todas las leyes y políticas internas.

La integridad y el cumplimiento de la legislación son las claves de la sostenibilidad de nuestro éxito. Constituyen los cimientos de nuestra cultura. Para nosotros, esto significa que:

- Cumplimos con las leyes y normas vigentes, así como con este Código de Conducta y con las políticas y directrices de la empresa.
- Somos un socio honesto y de confianza con nuestros colegas, asociados, candidatos, clientes, proveedores y cualquier persona con la que trabajamos.
- Contribuimos a una cultura de trabajo inclusiva y nos tratamos con respeto y dignidad.
- Nos mantenemos al día con constantes planes de formación sobre temas clave como integridad y cumplimiento de las normas, privacidad de datos, diversidad, inclusión, seguridad informática o salud y seguridad.
- Cuando tenemos dudas nos ponemos en contacto con nuestros managers, con los delegados de Integridad y Cumplimiento o con el departamento Legal o el de Recursos Humanos.

### Auditorías

En Adecco Argentina realizamos de manera permanente auditorías a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la Filial.

El órgano encargado de este procedimiento es la unidad de Auditoría Interna constituida por un equipo de auditores internos cuyo responsable reporta a la Dirección Financiera de la filial argentina.

Si bien esta unidad se encuentra dentro de la estructura organizativa de nuestra compañía, es un centro de evaluación y consulta que mantiene su independencia para accionar con objetividad y transparencia. Los auditores internos locales mantienen diálogo constante con la unidad de Auditoría Interna de la Casa Matriz en Suiza, a los fines de seguimiento, actualización y consulta.



## CUMPLIMIENTO

La transparencia es una parte importante del fomento de un entorno de confianza mutua entre todos los grupos de interés. Esto complementa nuestras políticas y procesos existentes para prevenir el soborno y la corrupción.

En el Grupo Adecco hemos construido y seguimos fomentando una cultura abierta de respeto mutuo y confianza en un entorno de colaboración en el que los colegas pueden buscar ayuda o consejo, y hablar. Cualquiera que plantee inquietudes de buena fe está tomando la decisión correcta: escucharemos y tomaremos cualquier problema en serio. Las inquietudes se pueden plantear a través de la administración, nuestra red global de oficiales de integridad y cumplimiento, o nuestras herramientas de informes las 24 horas (línea directa y sitio web), sin temor a represalias. Mantener los más altos estándares de conducta ética y garantizar que cumplimos con nuestras obligaciones legales es fundamental para el éxito sostenible del Grupo Adecco.

Dependiendo de la importancia del riesgo, los casos notificados se dividen en categorías rojas, amarillas o verdes, lo que determina el manejo posterior de un caso. La acción correctiva puede incluir medidas disciplinarias, capacitación o mejoras de procesos (como enmienda de políticas y procedimientos, campañas de concientización o implementación de nuevos controles). La información relevante sobre los informes se proporciona periódicamente al Comité de Auditoría del Consejo de Administración y a la alta dirección.

Nuestras herramientas de prevención, información y cumplimiento son las siguientes:

- Centro de Conciencia del Cumplimiento y de la Ética de Adecco (ACE): Es una herramienta didáctica de ética empresarial que proporciona información y recursos a todos nuestros colaboradores, la cual está disponible 24 horas al día, los 7 días a la semana. Ofrece formación adecuada, consistente y efectiva a todos los colegas, con el fin de ayudarles a comprender mejor los valores de Adecco, así como las políticas, procedimientos y requisitos legales que afectan sus decisiones, comportamientos y actividades diarias. Todos los colegas deben realizar una serie de módulos de formación básica, así como módulos de formación especializada que se asignan en función del puesto de trabajo. Este programa permite asegurar que las normas de cumplimiento y la formación se impartan de manera consistente y se documenten debidamente mediante el registro en línea y el seguimiento de la realización de los cursos.
- Línea Gratuita de Denuncias: Está disponible para que nuestros colaboradores tengan un espacio para denunciar cualquier irregularidad relacionada con temas financieros, de anti-competencia, soborno, o en el que la integridad de los empleados esté en juego. Los informes de infracciones graves de la ley, o en los que estén implicados los directores o jefes de la compañía se comunican además al Consejo de Administración de Adecco.

- Herramientas para resolver los conflictos de interés: Son un conjunto de recomendaciones para que nuestros colaboradores puedan resolverlos de forma ética y responsable, y están basados en un modelo de prevención que se anticipa a los conflictos.
- Auditorías periódicas: Se realizan a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la Filial.

Además de estos procedimientos formales de denuncia contamos con políticas de protección de denunciante incluidas en nuestro Código de Conducta que protege contra represalias.

## MANAGEMENT ENFOCADO EN LA SUSTENTABILIDAD

### Comité de Dirección

Contamos con un marco de gobierno que trabaja la sustentabilidad de manera transversal a toda la organización y cuyos objetivos están alineados al negocio.

El principal órgano de gobierno y responsable de la toma de decisiones de Adecco Argentina es el Comité de Dirección, cuyos miembros conforman a su vez el Comité de Sustentabilidad de Adecco Argentina compuesto por el Director General y todos sus reportes directos: Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Asuntos Legales, Dirección de Operaciones Staffing, Dirección Nacional de Outsourcing, Dirección de Permanent Placement, Training & Consultoría, Dirección de Servicios, Calidad y Transformación, Dirección de IT.

El Comité de Dirección se reúne para tratar temas vinculados al negocio y al desempeño económico, social y ambiental de la empresa. Su responsabilidad es definir la estrategia y su vínculo con la gestión sustentable. Los miembros del Comité cuentan con experiencia y trayectoria y con una gran solidez de conocimiento en la gestión y la toma de decisiones orientadas a la sustentabilidad para beneficio de la compañía y sus grupos de interés.

El Comité de Dirección es un órgano de carácter ejecutivo, en relación a su nombramiento y selección, por eso no contamos con un procedimiento establecido que contemple los criterios para la nominación de sus miembros. En todos los casos, la Dirección General evalúa en función de las necesidades del negocio, trayectoria en la compañía, cualidades profesionales, personales, morales y éticas el nombramiento de sus reportes directos y miembros del Comité.

Las normativas internas de Adecco, regidas por los principios de transparencia, eficacia y defensa de los intereses de los accionistas, como el respeto por los derechos humanos, son los que guían el rumbo de este Comité. Éste vela por el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales en gobierno corporativo.



# ORGANIGRAMA

**Director General**  
**Leandro Cazorla**



Reporte de Sustentabilidad 2022



## Evaluación al Comité de Dirección

La evaluación a los miembros del Comité de Dirección se realiza con una frecuencia trimestral en el marco del cumplimiento de los objetivos anuales del negocio establecidos en el Plan Estratégico de Adecco Argentina.

Estos objetivos cuentan con indicadores cuantitativos que reflejan el compromiso del gobierno de la compañía por la gestión sustentable y sus resultados son monitoreados a nivel local y global.

## Canales de diálogo con el Comité de Dirección

Acorde a la transversalidad de la gestión sustentable del negocio anteriormente descrita, contamos con diferentes canales de diálogo con el Comité de Dirección que se describen a continuación:

- Encuesta de pulso Peakon: la misma nos permite medir el nivel de satisfacción y desempeño del personal, y enviar recomendaciones y sugerencias al Comité de Dirección.
- Reuniones Regionales: tanto los miembros del Comité de Dirección, como los Directores de Operaciones o Directores Regionales, mantienen un vínculo de comunicación estrecha con los colaboradores, a través de distintas reuniones internas que se llevan a cabo con una frecuencia mensual o trimestral, en las que se evalúan los resultados del negocio, el desarrollo de nuevos proyectos y se definen estrategias a seguir.
- Línea Gratuita de Denuncias: a través de esta línea los empleados pueden manifestar sus preocupaciones y/o denuncias sobre el Código de Conducta a nuestros directores o jefes de la compañía y al Consejo de Administración de Adecco.

## Remuneración

La remuneración del Comité de Dirección está compuesta por una parte fija mensual y otra parte variable anual relacionada a los objetivos económico-financieros de la compañía.

## Funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social

Las preocupaciones importantes en materia de sustentabilidad se transmiten al órgano superior de gobierno en las reuniones del Comité Estratégico de Sustentabilidad.

Adecco Argentina considera temas relevantes y preocupaciones importantes para tratar en el marco del Comité de Dirección: el respeto de los derechos humanos, la eficiencia operativa del negocio, minimización de los riesgos, cumplimiento de objetivos organizacionales, aspectos relacionados con la reputación y la transparencia; los temas identificados como relevantes en el análisis de materialidad.

## Responsabilidad de la alta dirección

La Dirección es responsable de asegurar el cumplimiento de estos lineamientos incluyendo, pero sin limitarse, al establecimiento de programas y cumplimiento de los requisitos de informe. No obstante, el respeto de los Derechos Humanos y Laborales es responsabilidad de todos los empleados, en todos los niveles dentro de nuestra organización.

## Evaluación, prevención y gestión del riesgo

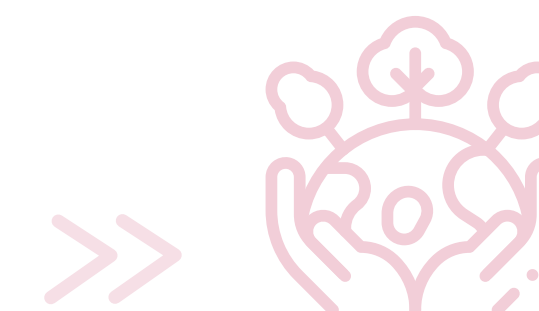
La Dirección de Adecco Argentina tiene el rol de identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social, sobre todo en materia de Derechos Humanos.

Si se identificara cualquier riesgo que tuviera un impacto adverso en el área de los Derechos Humanos y Laborales, ello llevaría a que se tomaran los pasos necesarios a fin de cesar o evitar dicha contribución.

## Comité Estratégico de Sustentabilidad

Desde el año 2013 contamos con un Comité Estratégico de Sustentabilidad, que está integrado por los miembros del Comité de Dirección. Su principal objetivo es definir la estrategia de la empresa y su vínculo con la gestión sustentable del negocio.

Gracias a su labor, los miembros del Comité de Dirección reciben anualmente capacitaciones para poder estar al tanto de las iniciativas destacadas, tanto en la industria como en la temática, con el objetivo de analizarlas y ver la manera de poder implementarlas dentro de la propia organización.



## INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE TERCEROS

Hemos entrado en una era en la que contar con la información correcta es clave para el éxito del Grupo Adecco. Somos una empresa comprometida con las prácticas comerciales éticas y leales, y es fundamental que respetemos los derechos de propiedad intelectual, los secretos comerciales y la información confidencial de terceros. En este sentido, protegemos todo tipo de información privada de la que dispongamos, tanto si la creamos de forma interna como si la recibimos de terceros como clientes, proveedores o particulares. Nos aseguramos de utilizar o revelar esta información sólo cuando sea razonable y apropiado en el marco de la legislación local y de las obligaciones contractuales vigentes. No buscamos sacar provecho poniendo en riesgo los derechos de propiedad intelectual ni la información confidencial de terceros.

## ACTIVIDADES POLÍTICAS

El Grupo Adecco considera que el compromiso y el diálogo con los legisladores constituyen un deber importante y una responsabilidad social. Al hacerlo de forma profesional, se crea un vínculo valioso entre empresas, legisladores y la sociedad civil. La combinación de nuestra larga experiencia, escala y alcance nos colocan como una fuerza líder e influyente en el panorama social. Tenemos el compromiso de contribuir al debate de políticas y a la generación de opinión pública en el mundo del trabajo, para que todos los actores obtengan resultados óptimos. Lo hacemos como el socio leal y de confianza que somos, de forma objetiva, transparente y basada en los hechos. Nuestro departamento de Relaciones Institucionales es el responsable de la participación en la actividad política del Grupo Adecco. El Grupo Adecco no realiza ningún tipo de aportación política, tales como donaciones a partidos políticos, candidatos a cargos públicos o comités de acción política.





# 9



## Proveedores



# CONSTRUIMOS ASOCIACIONES SÓLIDAS Y CONFIABLES CON NUESTROS PROVEEDORES



En el Grupo Adecco llevamos a cabo nuestro negocio de manera responsable y de conformidad con los estándares internacionales, las mejores prácticas y las leyes y reglamentos de los territorios en los que operamos. Un aspecto importante de nuestro enfoque de la sustentabilidad es la responsabilidad de la cadena de suministro. Esto significa que no solo asumimos la responsabilidad por el impacto social y ambiental de nuestras propias actividades, sino que también analizamos críticamente el impacto de las actividades de nuestros socios comerciales, incluidos nuestros proveedores y prestadores de servicios.

Nuestro negocio depende de una red de socios comerciales competitivos. Creemos que, como una empresa líder, podemos hacer una contribución positiva al desarrollo sostenible al trabajar de manera proactiva con nuestros proveedores para identificar, ad-

ministrar y mitigar los riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) y, cuando sea posible, convertirlos en oportunidades. Esto también ayuda a asegurar que nuestra empresa no sea parte de actividades que no cumplan con nuestros propios estándares de conducta ambiental, social y ética. Esto puede referirse a productos o servicios específicos, empresas individuales, industrias específicas o también segmentos de las mismas. Si bien pueden ser perfectamente legales, pueden exponer al Grupo (y potencialmente a sus partes interesadas) a riesgos de reputación, financieros y/o de otro tipo.

Por lo tanto, hemos hecho de las prácticas comerciales responsables un elemento central de nuestra estrategia de compras, el proceso de gestión de proveedores y las operaciones diarias. Esto nos permite evaluar y gestionar dichos riesgos de forma estratégica y coherente.

Nuestro Código de Conducta de Terceros es parte integral de nuestro proceso de selección de proveedores. Si bien reconocemos que cada proveedor opera de manera independiente, para asegurarnos de cumplir con nuestra ambición, compromisos y obligaciones, esperamos que todos nuestros proveedores y otros terceros estén de acuerdo y se adhieran a los estándares comerciales responsables del Grupo Adecco y cumplan con todas las leyes, reglamentos pertinentes, y estándares internacionales.

Nuestro Código de Conducta de Terceros establece los principios fundamentales de una conducta empresarial responsable que esperamos que cumplan nuestros proveedores y terceros relacionados, asegurando la coherencia en los diversos entornos en los que operamos y la alineación con el Código de Conducta del Grupo Adecco. Se aplica en todas nuestras operaciones y exigimos el compromiso de todos nuestros proveedores.

Las exigencias en materia de sustentabilidad que todo proveedor debe seguir son:

- **Leyes y regulaciones:** El proveedor siempre deberá actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales y regionales aplicables en todo momento. Además, el proveedor deberá adherir a las normas pertinentes de la OIT y las Naciones Unidas, que servirán como normas mínimas dentro de su rama o campo de operaciones, en las que se aplicará siempre la norma más estricta.
- **Condiciones laborales:** El proveedor actuará de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y con los derechos humanos fundamentales y derechos laborales tal y como los articula la Organización Internacional del Trabajo.
- **Trabajo infantil:** El proveedor deberá atenerse a todas las leyes y reglamentaciones relativas al trabajo infantil, incluidos los Convenios 138 y 182 de la OIT.
- **Discriminación:** Alentamos a los proveedores a que traten y recompensen a los empleados por igual en función de las características de su trabajo. No queremos en nuestra cadena de valor ninguna forma de discriminación en cuanto a raza, origen social, sexo, estado civil, edad, condición física o de salud, orientación sexual, pertenencia a sindicatos, religión y opinión política o cualquier otra característica o condición personal. Todo ello en conformidad con los Convenios 100 y 111 de la OIT.
- **Compensación:** La compensación por el trabajo deberá cumplir al menos las normas jurídicas nacionales más las exigencias de los convenios de la OIT (en particular, los artículos 26 y 131) relativas al nivel de los salarios y otras compensaciones.
- **Libertad de asociación:** El proveedor deberá reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse para defender sus intereses, de conformidad con los Convenios 87 y 98 de la OIT.
- **Ambiente de trabajo seguro y saludable:** El proveedor deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo, incluyendo lo expresado en el Convenio 155 de la OIT. Además, deberá respetar todos los convenios colectivos pertinentes. El proveedor también deberá proporcionar, teniendo en cuenta los peligros específicos del sector correspondiente, ambientes de trabajo seguros, higiénicos y saludables para sus empleados.
- **Cuidado del medioambiente:** En Adecco esperamos que nuestros proveedores cumplan las leyes y reglamentos ambientales vigentes.
- **Comportamiento ético:** El proveedor siempre deberá abstenerse de cualquier práctica relacionada con la corrupción o el soborno, incluyendo pagos o aceptación del pago para influir en la toma de decisiones y obtener o mantener beneficios. Esperamos que el proveedor muestre comportamiento ético en las relaciones comerciales y se adhiera a todas las leyes y reglamentaciones relativas a la protección, el uso, la publicación y la transparencia de la información confidencial.



Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<b>ODS N° 5: Igualdad de género</b>	5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.  5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.
<b>ODS N° 8: Trabajo decente</b>	8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.  8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
<b>ODS N° 12: Producción y consumo responsables</b>	12.6) Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

## DATOS 2022 DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Resultados Generales año 2022

**919** Proveedores activos

**5.720** Compras y contrataciones

**AR\$ 594.445.916** Volumen total compras

Resultados 2022

Procesos de negociación	31
Proveedores adjudicados	508
Porcentaje de nuevos proveedores gestionados por el área de Compras que firmaron la Carta de Adhesión	14%
Cantidad de proveedores que firmaron la Carta de Adhesión	127
Cantidad de visitas a empresas proveedoras	No se realizaron



## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES

Buscamos entablar relaciones a largo plazo con proveedores y socios de servicio que estén comprometidos con el desarrollo sostenible y demuestren una gestión responsable de la cadena de suministro. Hemos establecido metodologías y lineamientos para asegurar que conducimos la gestión de compras y relaciones con proveedores en un proceso de negociación justo, competitivo y transparente, en línea con nuestras políticas y valores.

En este sentido, verificamos y monitoreamos el cumplimiento de los proveedores a través del siguiente proceso de evaluación formal:

- Condición de las órdenes de compra: las órdenes de compra son obligatorias (con la posible excepción de pequeños volúmenes de adquisición que pueden no estar cubiertos por contratos de adquisición explícitos) y deben incluir el compromiso con el Código de Conducta de Terceros del Grupo Adecco en las condiciones de compra.
- Evaluación, Cualificación e Incorporación de Proveedores: El proceso de incorporación de proveedores es iniciado por el equipo de Compras de Adecco. Los proveedores deben cumplir varios requisitos en nuestro proceso de calificación, incluido el compromiso con nuestro Código de Conducta de Terceros y la participación en la Evaluación de riesgos de terceros.

- Evaluación y monitoreo de proveedores: Evaluamos y monitoreamos nuestra cartera de proveedores regularmente para detectar factores de riesgo ESG, riesgos inherentes de las operaciones y la producción, y la exposición a esos riesgos.
- Contratación: Todos los contratos de adquisición nuevos y ampliados/renovados deben incluir la cláusula del contrato que compromete al proveedor con nuestro Código de Conducta de Terceros.
- Diversidad de proveedores: Creemos que una base de proveedores diversa e inclusiva nos beneficia al brindar diferentes perspectivas, soluciones innovadoras y una cadena de suministro resistente. Como tal, estamos comprometidos a explorar oportunidades para promover, aumentar y mejorar la participación empresarial de empresas comerciales calificadas y subrepresentadas en nuestro proceso de adquisición, incluidas, entre otras, mujeres, minorías étnicas, LGBTTIQ+, personas con discapacidad, y/o pequeñas empresas, etc.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que antes de incorporar a un proveedor realizamos una evaluación de riesgos inicial como parte de nuestro proceso de toma de decisiones. Consiste en una evaluación básica de riesgos del proveedor y la naturaleza de su producto o servicio esperado (relación) para obtener una imagen más amplia del perfil de riesgo potencial y, por lo tanto,

reducir la posibilidad de heredar riesgos no deseados sin saberlo. Nuestro proceso de gestión de riesgos de proveedores sigue los estándares internacionales de mejores prácticas y está alineado con los principios y el enfoque del Pacto Global de las Naciones Unidas, con el que el Grupo Adecco se comprometió en 2003 como la primera empresa de su industria, así como con otros estándares reconocidos mundialmente como los Principios Rectores de la ONU para las Empresas y los Derechos Humanos y las

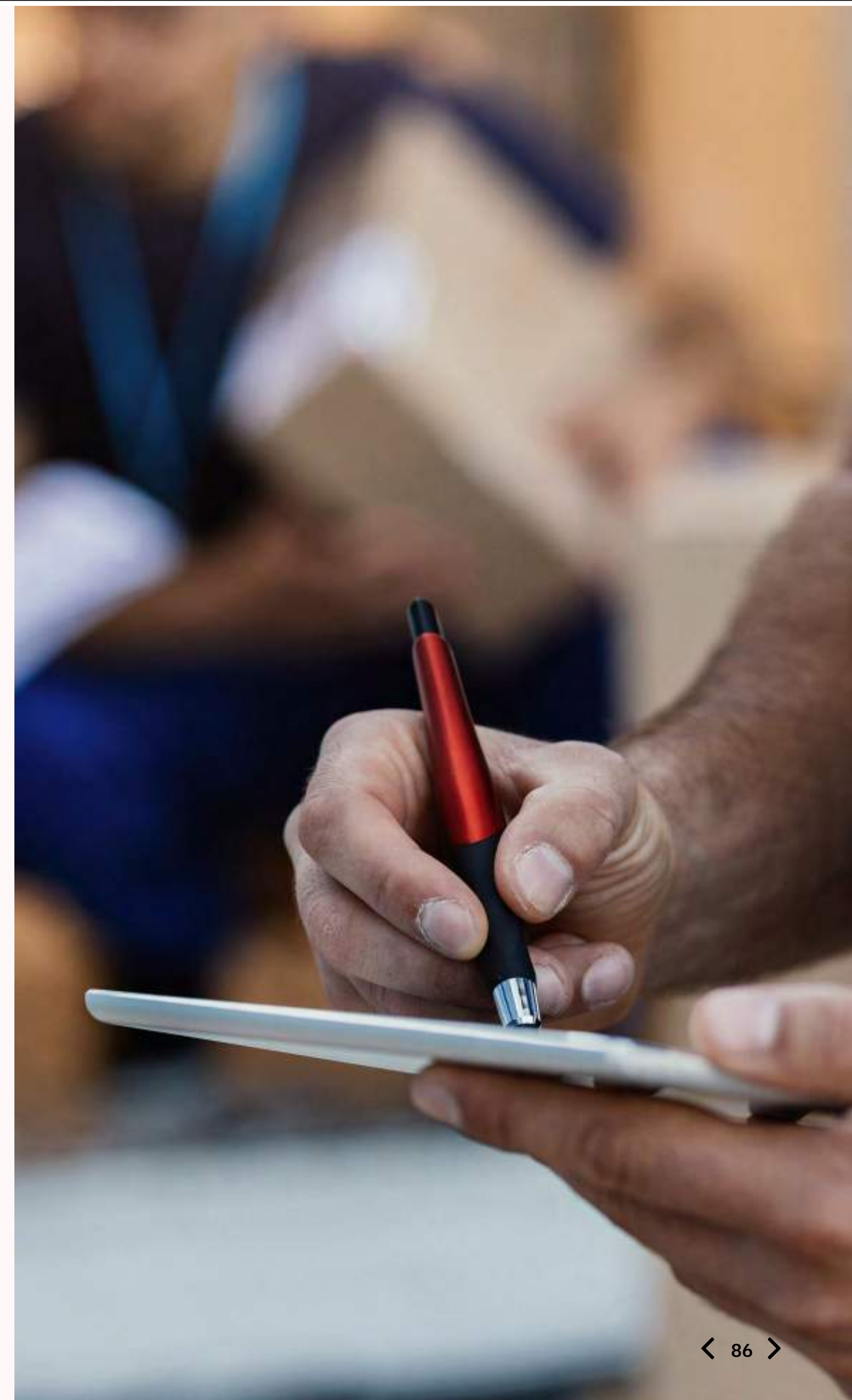


Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Otro aspecto destacado es que al llevar a cabo las funciones y responsabilidades de compras, esperamos que los empleados de nuestra compañía que están en contacto con los proveedores aborden los compromisos del Grupo con los estándares legales, éticos, ambientales y sociales. Nuestras políticas y procedimientos internos abordan específicamente estos compromisos en las actividades de adquisición. Debido a ello, los empleados relevantes reciben capacitación de acuerdo a sus responsabilidades.



### El marco de políticas con la cadena de valor se basa en 3 pilares:



Proceso de registro, evaluación y seguimiento de los proveedores:

1

### Elección de proveedor



Que cubra las necesidades del usuario

2

### Homologación del proveedor elegido



Presentación de documentación para el alta y registro en el sistema.

3

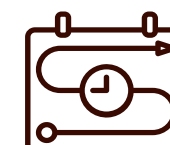
### Evaluación del proveedor



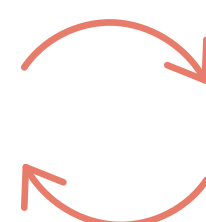
Se realiza sobre la base de la consideración de aspectos técnicos, económicos y la evaluación del riesgo del proveedor según informes comerciales de su comportamiento en el mercado local. A su vez, a través de una evaluación cualitativa de los proveedores por parte de los usuarios al finalizar cada periodo anual, siendo inhabilitados aquellas que no cumplieron con el estándar de calidad y servicio solicitado no pudieron ser utilizados en el nuevo periodo.

4

### Seguimiento de proveedores



Chequeo de información registrada en el sistema de forma anual, solicitud de presentación de documentación mensual a aquellos proveedores de Mano de Obra Intensiva (MOI).



## CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

Desde 2012 contamos con un Código de Conducta dirigido exclusivamente a Proveedores que exige el mismo nivel de compromiso y cumplimiento hacia las prácticas comerciales responsables que posee la empresa.

El código de conducta para proveedores tiene en cuenta principios en materia de sustentabilidad que forman parte de nuestra manera de trabajar en los diversos mercados globales en los que opera nuestra compañía.

Esperamos que toda nuestra cadena de suministro (incluidos los proveedores y empresas subcontratadas) compartan los principios descritos en el presente Código, que constituye un componente importante en Adecco a la hora de seleccionar y evaluar con quienes trabajar. Además, hacemos extensiva la exigencia para que nuestros proveedores apliquen dichos estándares en su propia cadena de suministro.



En Adecco nos reservamos el derecho de presentar un cuestionario a los proveedores con el fin de evaluar el cumplimiento del Código de Conducta, el cual está a su disposición con el objetivo de crear una cadena de valor cada día más sustentable.



**Temas clave del Código de Conducta para Proveedores**

**Conducta legal**  
(Derechos Humanos, anticorrupción).

**Prácticas de negocio éticas**  
(conflictos de interés, antimonopolio y competencia justa).

**Prácticas de empleo**  
(prevención del trabajo forzado e infantil, libertad de asociación, discriminación, lugar seguro para trabajar, políticas de compensación).

**Prácticas medioambientales**  
(medición de consumos energéticos, reciclaje, eco-diseño, gestión de residuos, entre otros.)



## MECANISMOS DE RECLAMO

Ofrecemos un canal independiente para que los empleados y las partes interesadas externas, incluidos los proveedores, planteen cualquier inquietud relacionada con una conducta comercial potencialmente inapropiada y para informar cualquier conducta indebida real o sospechada, incluidas las violaciones de la Conducta de terceros.

La Plataforma de Cumplimiento Global es la principal herramienta del Grupo para la prevención de riesgos vinculados a hechos de corrupción. La misma se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.aceconduct.com/>







## PROMOCIÓN DE UNA CONDUCTA COMERCIAL SUSTENTABLE

A fin de promover una cultura de la sustentabilidad en nuestra cadena de valor, establecemos diferentes canales de diálogo con nuestros proveedores, donde comunicamos nuestros valores y la importancia de una gestión sustentable del negocio a través de capacitaciones y campañas de comunicación para concientizarlos sobre distintas temáticas de su interés.

Desde nuestra compañía también gestionamos las compras de manera responsable con el objetivo de poner foco en detectar y desarrollar relaciones con proveedores pertenecientes a proyectos que generen valor social o ambiental. En este sentido, en la medida de las posibilidades exploramos la viabilidad de generar compras inclusivas y evaluamos de qué manera nuestro circuito interno puede incorporar proveedores de triple impacto o empresas sociales.

Además, promovemos el desarrollo de proveedores locales dándole prioridad a las empresas que estén radicadas en el país con el objetivo de ser, indirectamente, un motor de desarrollo económico de las comunidades donde operamos.



# 10



## Ambiente



# MEDIOAMBIENTE

En el Grupo Adecco creemos que un medioambiente sano es necesario para el bienestar de la sociedad, nuestra gente y nuestro negocio, y es la base para una economía sostenible.

Nuestro compromiso con ayudar a proteger el planeta para las generaciones futuras y minimizar todo lo posible nuestro impacto en el medioambiente constituye una parte fundamental de nuestro objetivo de crear el trabajo del futuro para todas las personas.

Lo hacemos a través de nuestro principal cometido empresarial como proveedor de soluciones de recursos humanos. Al mismo tiempo, reconocemos nuestro propio impacto en el ambiente a través de nuestras operaciones y relaciones comerciales y la diferencia que podemos hacer actuando con responsabilidad, tanto en nuestro propio negocio como en colaboración con nuestros socios de la cadena de valor. En este sentido, trabajamos para reducir las emisiones de carbono relacionadas con nuestra actividad, fomentamos el uso responsable de los recursos naturales e integramos aspectos medioambientales en los procesos fundamentales de la empresa a lo largo de toda nuestra cadena de creación de valor.

A nivel global, en 2022 el Grupo Adecco publicó una nueva Política Medioambiental, la cual establece los compromisos y los estándares mínimos a seguir, sumado a que describe los procesos para su implementación. Dicha Política se implementará formalmente en 2023.

En 2022 el Grupo Adecco también se comprometió formalmente a establecer objetivos climáticos basados en la ciencia a través de Science Based Targets Initiative (SBTi), y al mismo tiempo firmó la “Ambición empresarial por 1,5 °C” de SBTi y la campaña “Race to Zero” respaldada por la ONU.

## Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<b>ODS N°13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos</b>	13.2) Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias.



## MEDICIÓN DE NUESTRO IMPACTO AMBIENTAL

Con el objetivo de mejorar constantemente nuestros niveles de eficiencia, realizamos de manera periódica mediciones de nuestros principales consumos. Entre ellos se destacan los indicadores relativos a la movilidad y la energía eléctrica, que tienen un impacto clave en una compañía de servicios como la nuestra. Analizamos desde las millas aéreas voladas hasta el papel utilizado; las computadoras compradas y los km de los automóviles de la compañía.

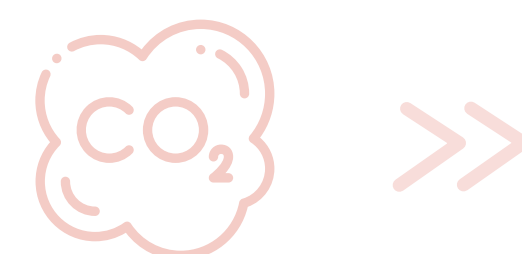
En Argentina, a partir de este año (2022) comenzamos a medir formalmente nuestra huella de carbono, en esta ocasión a través de la organización Sustentabilidad Sin Fronteras. Presentamos el informe y sus resultados a continuación.

### Por qué medimos nuestra huella de carbono

El Cambio Climático constituye uno de los desafíos más acuciantes y complejos que la humanidad enfrenta en la actualidad. Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) resultantes de diversas actividades humanas, como la quema de combustibles fósiles, la deforestación, la ganadería y los procesos industriales, han alterado el equilibrio climático a nivel global, generando consecuencias significativas para el ambiente, la economía y la sociedad en su conjunto.

La medición de la Huella de Carbono (HC) resulta esencial para comprender y evaluar el impacto ambiental de las actividades llevadas a cabo por una institución u organización. Representa la cantidad total de GEI emitidos directa o indirectamente como resultado de las operaciones y actividades llevadas a cabo y proporciona una base sólida para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias efectivas orientadas a la reducción de emisiones.

Cuantificar las emisiones de GEI generadas por Adecco Argentina permitirá establecer metas claras y realistas para reducir su impacto ambiental, contribuyendo así a los compromisos nacionales e internacionales para combatir el cambio climático. La identificación de las fuentes específicas de emisiones facilitará, además, el diseño de acciones concretas para mitigarlas de manera eficiente y efectiva.



## HUELLA DE CARBONO ADECCO

A continuación, se presentan los resultados de la línea de base obtenidos a partir del relevamiento efectuado para la medición de la Huella de carbono producida por Adecco Argentina como consecuencia de sus actividades.

Como primer paso, debe definirse la escala temporal sobre la cual se realizará el análisis. Generalmente se realiza un análisis de HC para un año particular, en este caso se propone el cálculo de la HC institucional para el año 2022, el cual será considerado año base para su comparación en el tiempo con años posteriores.

Para este fin se describen, en primer lugar, conceptos y consideraciones metodológicas relevantes para la comprensión del informe. Posteriormente, se desarrollan los indicadores seleccionados para la elaboración de la línea base y los resultados obtenidos a partir del relevamiento efectuado.

Por último, se presentan las conclusiones.

## OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es cuantificar la Huella de Carbono (HC) organizacional de la empresa Adecco Argentina para el año 2022.

Los objetivos específicos responden a:

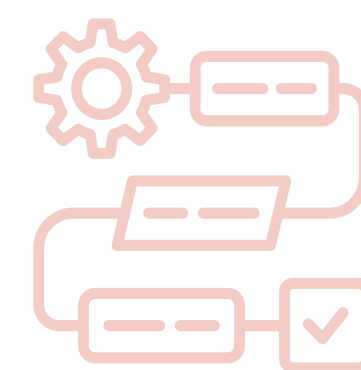
- 2.1. Establecer en el año 2022 una línea de base para la medición de la Huella de Carbono.
- 2.2. Identificar aquellas fuentes de emisión con mayor significancia para poder establecer un plan de reducción de emisiones de GEIs de la organización.



## METODOLOGÍA

La medición de la HC se realizó siguiendo el “Protocolo de Gases Efecto Invernadero”. Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte”, desarrollado por el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sustentable (WBCSD). Este protocolo ofrece estándares y lineamientos para el cálculo de HC organizacionales, de eventos y de productos para la elaboración de un inventario de GEI, y se encuentran a su vez, en la misma línea que lo establecido en la norma IRAM- ISO 14064-1:2018. Este cálculo puede ser certificado por el Instituto de Reglamentación Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).

La Huella de Carbono se obtiene multiplicando el dato de actividad de cada fuente identificada por su correspondiente factor de emisión en función del tipo de combustible o gas, expresado como emisiones de dióxido de carbono equivalente (CO2eq).



## DETERMINACIÓN DE LOS LÍMITES DEL INVENTARIO. ALCANCES.

La citada norma también define las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero en alcances, siendo:

**Alcance 1**, aquellas emisiones directas en que las fuentes de generación son propiedad o están controladas por la institución, como por ejemplo el consumo de combustible de la flota propia de vehículos o la utilización de generadores de energía.

**Alcance 2**, corresponde a las emisiones indirectas producidas por energía importada que utiliza la organización, dentro de estas se encuentra el consumo eléctrico.

**Alcance 3**, son las demás emisiones indirectas que la organización tiene la opción de incluir en el informe de acuerdo con la significancia que tienen para el cálculo de Huella de carbono, como por ejemplo los consumos de materiales, generación de residuos líquidos y sólidos, etc. Estas emisiones indirectas son consecuencia de las actividades de la organización, pero no se tiene un control sobre las fuentes que las generan.

La Huella de Carbono para este proyecto identifica la cantidad de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI, expresadas en toneladas de CO2 equivalentes) que son liberadas a la atmósfera como consecuencia de la operación relacionada exclusivamente a la operación de la organización.

Asimismo, se debe definir el alcance de la medición, para el presente trabajo se propone trabajar con los alcances 1, 2 y 3 de la norma, los cuales corresponden a aquellas emisiones directas asociadas a la operativa de la oficina, indirectas asociadas a la energía utilizada y otras emisiones indirectas de GEI asociadas a la operativa como ser gestión de residuos, viajes itinere, etc.

## FUENTES DE EMISIÓN

Para el inventario del cálculo de la HC se tuvieron en cuenta las fuentes correspondientes a los Alcances 1, 2 y 3, cuyo detalle se muestra en la siguiente Tabla 1.

### Inventario Adecco Argentina año 2022

Fuentes	Unidad	Cantidad	Fe	HC (KG CO2eq)
<b>Alcance 1</b>				
<b>Automóvil flota</b>				
Nafta	KM	1.764.000	2,33	488.137,8
Híbrido	KM	60.000	0,76	45.600,00
<b>Alcance 2</b>				
<b>Energía</b>				
Electricidad de red	KWH	377.448	0,27	101.910,96
<b>Alcance 3</b>				
<b>Transporte empleados</b>				
Avión	KM	2.066.541,00	0,097	200.454,48
<b>Consumibles</b>				
Papel	UNIDAD	92	3,564	327,9
Toner	UNIDAD	19	4,39	83,41

**Alcance 1**  
En este caso se consideraron las emisiones generadas por el rodado de la flota de automotores propios.

**Alcance 2**  
Esta fuente corresponde a la electricidad de red consumida.

**Alcance 3**  
Para esta fuente se consideraron los viajes itinere en avión, los consumibles como papel y tóner. No se consideraron consumo de agua ni generación de aguas residuales ya que no se aportaron datos para el cálculo, así como tampoco datos sobre el transporte diario de los empleados por medio terrestre.

## RESULTADOS

### Huella de Carbono

El resultado de la Huella de Carbono se detalla a continuación.

**836,51** TN CO2 eq  
**Huella de carbono total**

### Huella de Carbono por Alcance y fuente

Alcance 1	Flota nafta	488,14
	Flota híbrida	45,60
	Electricidad de red	101,91
Alcance 3	Avión	200,45
	Papel	0,33
	Cartuchos	0,08
<b>Huella de carbono total</b>		<b>836,51</b>



## HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

### Sobre las fuentes de emisiones de GEIs consideradas para el cálculo de la HC organizacional 2022.

Se recomienda registrar para el próximo ejercicio de cálculo de la HC organizacional 2023 las fuentes correspondientes a:

- Gases refrigerantes
- Residuos
- Consumos de agua de red
- El transporte terrestre del personal diario
- Consumo de agua

### Sobre potenciales líneas de acción para la reducción de la HC organizacional.

Como pudo observarse en el apartado anterior correspondiente a Resultados obtenidos, el Alcance 1 es el que mayor incidencia tiene sobre el total de las emisiones generadas siendo ésta de un 64 % frente a un 12% y 24% para los Alcances 2 y 3. Asimismo, observamos que los viajes itinere, correspondientes a los viajes te-

rrrestres por flota propia y por avión, representan el 87,8% de las emisiones totales. En este sentido se recomienda:

- Reemplazar de manera paulatina la flota automotora a nafta por una mayor flota híbrida.
- Mejorar la logística interna de los viajes itinere con el propósito de reducir los viajes y optimizar los trayectos de la manera más eficiente posible.

Con relación a los vuelos, se pueden enumerar las siguientes recomendaciones:

- Fomentar el uso de videoconferencias: Donde sea posible, promover el uso de herramientas de comunicación y colaboración en línea, como videoconferencias y reuniones virtuales, en lugar de viajes en avión. Esto puede reducir la necesidad de viajar físicamente y, por lo tanto, disminuir las emisiones asociadas.

- Implementar políticas de viaje sostenibles: Establecer políticas internas que fomenten la consideración de opciones más sostenibles al planificar viajes. Por ejemplo, priorizar el uso de vuelos directos, en clase turista, utilizar aerolíneas con una mayor eficiencia energética y maximizar la ocupación de los asientos.





# 11



## Índice de contenidos GRI



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Reporte de Sustentabilidad 2022

### Declaración de uso

Adecco Argentina ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.

### GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021.



Estándar GRI	Contenido	Página
GRI 1: Fundamentos 2021		
Contenidos Generales		
	La organización y sus prácticas de presentación de informes	
	2-1 Detalles organizativos	7-14
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	12
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	16
	2-4 Actualización de la información	No ha habido ninguna actualización en el periodo objeto del reporte.
	2-5 Verificación externa	El reporte no cuenta con verificación externa.
GRI 2: Contenidos Generales 2021		
	Actividades y trabajadores	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	25, 31-54, 81-89
	2-7 Empleados	24, 55-63
	2-8 Trabajadores que no son empleados	25, 31-45
	Gobernanza	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	23, 72-80
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	77
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	78-79

Estándar GRI	Contenido	Página
GRI 1: Fundamentos 2021		
Contenidos Generales		
	Gobernanza	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	79
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	79
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	20
	2-15 Conflictos de interés	73-76
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	79
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	79
	2-19 Políticas de remuneración	63, 79
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	63, 79
	Estrategia, políticas y prácticas	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4-5
	2-23 Compromisos y políticas	22-23, 26-28
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	27, 79
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No hubo casos de incumplimiento
	2-28 Afiliación a asociaciones	29-30

# INDICE DE CONTENIDOS GRI

## Continuación

Reporte de Sustentabilidad 2022

Estándar GRI	Contenido	Página
GRI 1: Fundamentos 2021		
Contenidos Generales		
	Participación de los grupos de interés	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	24-25
	2-30 Convenios de negociación colectiva	37-38



Estándar GRI	Contenido	Página
Contenidos sobre los temas materiales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	17-18
	3-2 Lista de temas materiales	19-20
Temas Materiales		
Desempeño Económico		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	22-23, 32-33, 47, 56, 65, 73, 82, 91
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	14
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	75-76
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No hubo incidentes.
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	74
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	92-96
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	92-96
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	92-96
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	92-96
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	92-96
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	82-85

Estándar GRI	Contenido	Página
Temas Materiales		
Desempeño Económico		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	57
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	60
	401-3 Permiso parental	61
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	36, 59, 63
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	36
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	36
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	59, 60, 62
GRI 404: Formación y educación 2016	403-9 Lesiones por accidente laboral	63
	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	59
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	58-59
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	56, 57
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	83, 85

# INDICE DE CONTENIDOS GRI

Continuación

Reporte de Sustentabilidad 2022



Estándar GRI	Contenido	Página
Temas Materiales		
Desempeño Económico		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	83, 85
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	65-71
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	83, 85
	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	80
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No hubo



ambiente

# Adecco



Hacemos que el futuro del trabajo funcione para todas las personas.



 [adeccoargentina](#)

 [@adeccoAR](#)

 [@adeccoar](#)

 [/company/adecco](#)

 [@adeccoargentinaok](#)

 [Nuevo Futuro Adecco](#)



comunidad

clientes

