

Adecco

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2025



TABLA DE CONTENIDOS

03	Carta del CEO
06	CAPÍTULO 1: Compromiso con la Sostenibilidad
22	CAPÍTULO 2: Quiénes Somos
28	CAPÍTULO 3: Gobierno corporativo, ética e Integridad
51	CAPÍTULO 4: Negocio
60	CAPÍTULO 5: Impacto Social
109	CAPÍTULO 6: Impacto Ambiental
116	Índice GRI

CARTA DEL CEO

GRI 2-22



Hoy, más que nunca, tenemos la responsabilidad de actuar como puente entre el talento y las oportunidades, acompañando tanto a quienes buscan empleo como a quienes lo generan. En un contexto marcado por la transformación constante del mundo laboral, atravesado por la digitalización, la evolución de los modelos de trabajo y los cambios en las expectativas de las personas, nuestro rol como compañía cobra una relevancia aún mayor.

Este 2025 tiene para nosotros un significado especial: celebramos **20 años de reportes de sustentabilidad**. Dos décadas en las que hemos evolucionado desde la comunicación de acciones aisladas hacia un modelo de gestión integrado, donde la sustentabilidad es parte central de la estrategia de negocio y de la toma de decisiones.

El impacto que generamos no es individual: es el resultado de la articulación con múltiples actores. Durante 2025 continuamos fortaleciendo alianzas con organizaciones sociales, organismos públicos y espacios empresariales, consolidando nuestro rol como parte activa del ecosistema de empleabilidad e inclusión en la Argentina.

Al mismo tiempo, seguimos profundizando nuestro compromiso con las personas que forman parte de Adecco. Promovemos una cultura que prioriza el bienestar, la flexibilidad y el desarrollo, entendiendo que el equilibrio entre la vida personal y laboral no es un beneficio, sino una condición necesaria para el crecimiento sostenible.

Sabemos que los desafíos son grandes. La brecha de acceso al empleo, la transformación de las habilidades requeridas y la necesidad de construir mercados laborales más inclusivos siguen marcando la agenda. Pero también sabemos que contamos con la experiencia, el conocimiento y el compromiso para ser parte de la solución.

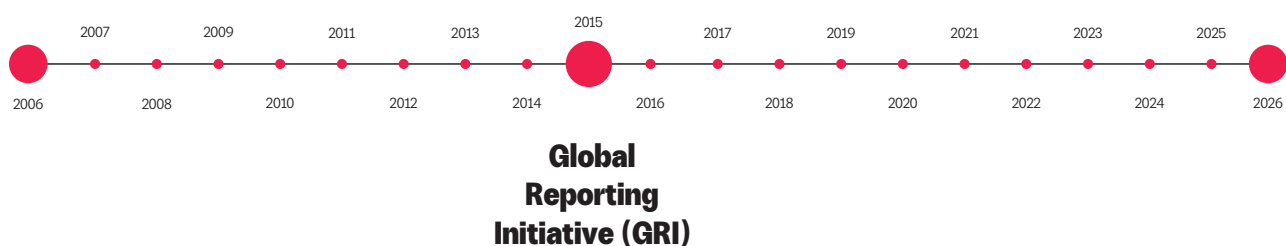
De cara al futuro, reafirmamos nuestra convicción: trabajar para que el futuro del trabajo sea una oportunidad real para todas las personas.

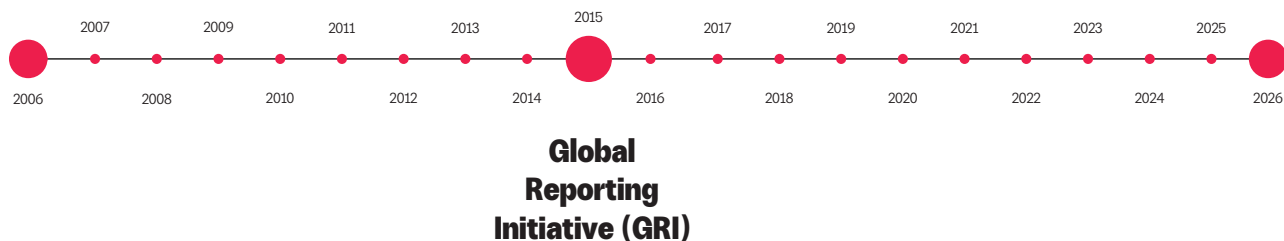
Leandro Cazorla
CEO de Adecco Argentina



Adecco

20 AÑOS REPORTANDO IMPACTO





20 AÑOS REPORTANDO IMPACTO

Desde la publicación de nuestro primer Reporte de Sustentabilidad, en Adecco Argentina hemos recorrido un camino sostenido de compromiso con la empleabilidad, el impacto social y la construcción de un mercado laboral más inclusivo. Durante estas dos décadas, nuestros reportes no solo reflejan las acciones desarrolladas, sino también una evolución progresiva en la forma en que abordamos, gestionamos y comunicamos la sustentabilidad.

En una primera etapa, nuestros reportes tuvieron un carácter principalmente descriptivo, orientado a visibilizar iniciativas sociales, laborales y comunitarias impulsadas por la compañía. Con el tiempo, este enfoque evolucionó hacia una mirada más estructurada, incorporando criterios y herramientas que nos permitieron fortalecer la calidad, consistencia y profundidad de la información.

Un hito clave en este recorrido fue la adopción de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). A partir de 2015, comenzamos a alinear nuestros reportes a estas guías internacionales, avanzando luego hacia versiones más actualizadas y consolidando, en los últimos años, una estructura basada en GRI Standards, con foco en la comparabilidad, la trazabilidad y la medición del desempeño.

En paralelo, nuestros reportes reflejan un crecimiento sostenido en el trabajo en red. A lo largo del tiempo, fuimos fortaleciendo la articulación con fundaciones, organizaciones de la sociedad civil, comunidades y otros actores del ecosistema. Este proceso refleja una transición desde acciones puntuales hacia esquemas de colaboración más estructurados y estratégicos.

Asimismo, ampliamos progresivamente el alcance de nuestros programas de empleabilidad e inclusión, incorporando de manera creciente a personas pertenecientes a distintos grupos en situación de vulnerabilidad. Con el tiempo, este enfoque se volvió más específico, sistemático y medible, consolidando a la inclusión como un eje central de nuestra estrategia de sustentabilidad en Argentina.

Finalmente, los distintos períodos reportados dan cuenta de una mayor participación institucional en eventos, redes y espacios de intercambio, lo que refleja un rol cada vez más activo de Adecco Argentina en los ámbitos vinculados al empleo, la inclusión y la sustentabilidad.

Este recorrido, construido a partir de la información publicada en nuestros Reportes de Sustentabilidad, muestra una evolución clara: pasamos de iniciativas aisladas a una participación integrada y estratégica en el ecosistema social y laboral, acompañada por una maduración constante en nuestros estándares de reporte y en la gestión del impacto.

A 20 años de nuestro primer reporte, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión cada vez más transparente, medible y orientada a generar valor sostenible. Este camino recorrido no solo nos permite dar cuenta de lo hecho, sino también proyectar el futuro: seguir fortaleciendo nuestro rol como actor clave en la construcción de un mercado laboral más inclusivo, dinámico y resiliente.

CAPÍTULO 1

COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

LA SOSTENIBILIDAD COMO ESTRATEGIA DE NEGOCIO

GRI 2-22

Trabajamos para que el empleo del mañana sea accesible para cada persona.

Ocupamos un lugar relevante en el tejido social y asumimos la responsabilidad de que nuestra operación contribuya activamente a construir entornos laborales y comunidades más equitativos. El desarrollo del talento, la generación de habilidades y la empleabilidad universal son los cimientos sobre los que se apoya el bienestar de las personas, y el motor que impulsa el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

El sector del talento y el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad han atravesado transformaciones profundas desde los inicios de la empresa. Hoy, el contexto nos demanda respuestas ágiles frente a tendencias que reconfiguran tanto nuestro modelo de negocio como el de quienes nos eligen: la incertidumbre económica, la aceleración digital, la creciente demanda de servicios personalizados y el avance de la economía del conocimiento configuran un nuevo escenario en el que las personas replantean su vínculo con el empleo y valoran cada vez más las trayectorias flexibles o independientes.

Nuestra respuesta a este escenario es acompañar tanto a quienes buscan empleo como a quienes lo generan, fortaleciendo su capacidad de adaptación mediante formación, conocimiento y herramientas concretas.

Este enfoque constituye el núcleo de nuestro propósito: lograr que el futuro del trabajo sea una oportunidad real para todas las personas.

A su vez, ponemos especial énfasis en promover el acceso al mercado laboral de colectivos históricamente excluidos, fortaleciendo su empleabilidad y sosteniendo su inserción en el tiempo.

La sustentabilidad no es un componente adicional de nuestra estrategia Future@Work, sino su eje central. Desde allí impulsamos un modelo de servicio más robusto y diverso, orientado a la generación de valor sostenido para todos nuestros grupos de interés.

Para asegurar que este compromiso se traduzca en decisiones concretas, contamos desde 2013 con el **Comité Estratégico de Sustentabilidad**, conformado por los integrantes del Comité de Dirección. Este espacio tiene como función central articular la estrategia corporativa con la gestión sostenible del negocio. Sus integrantes participan de capacitaciones anuales orientadas a conocer las tendencias e iniciativas más relevantes del sector y la temática ambiental y social, con miras a evaluar su posible incorporación en la operación de la organización.



ESTRATEGIA ALINEADA CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

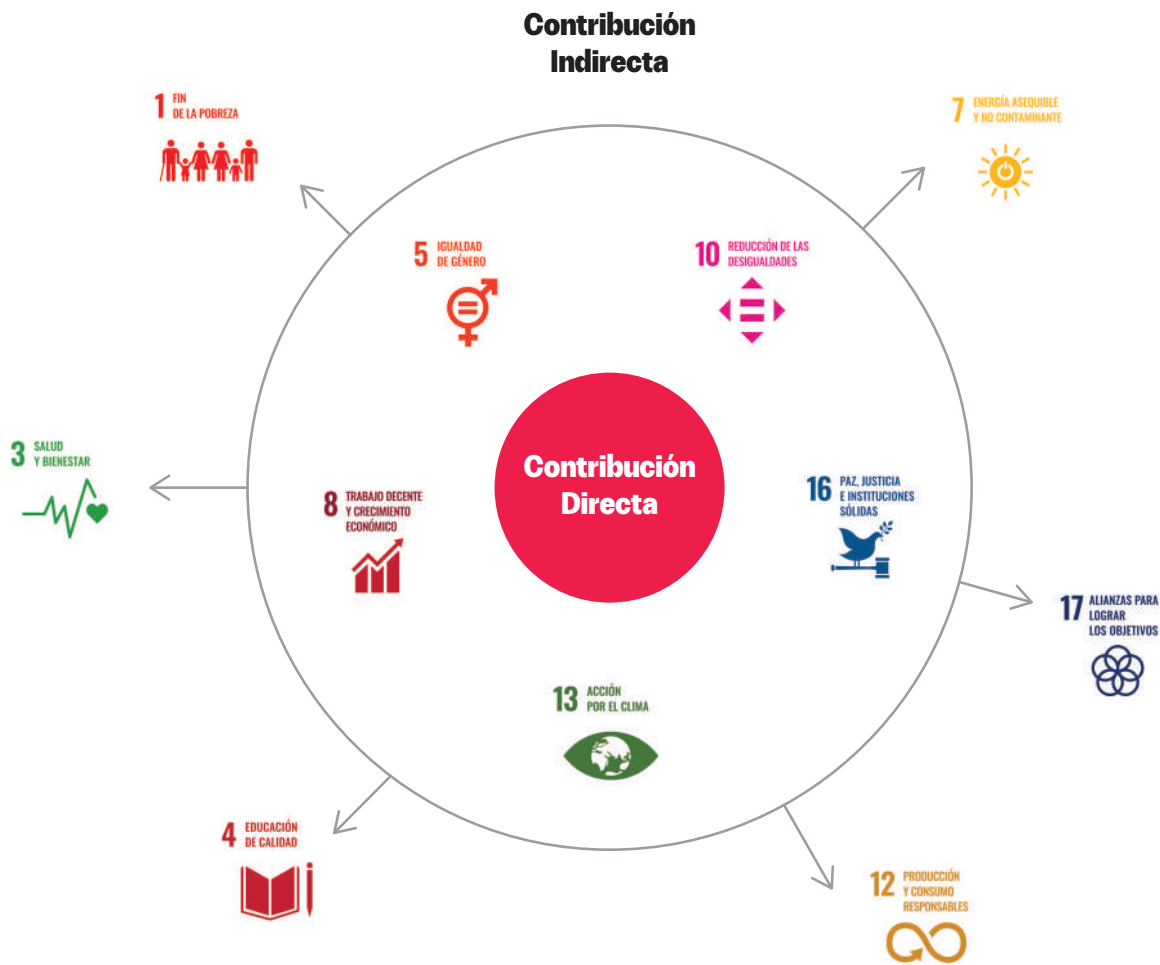
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU constituyen un marco de referencia central para nuestra gestión. Como empresa especializada en soluciones integrales de recursos humanos, reconocemos el papel transformador que tiene el empleo en la lucha contra la exclusión y la marginalidad: cuando el trabajo es justo y accesible, empodera comunidades, reduce desigualdades y habilita la prosperidad colectiva.

Desde nuestra estrategia de sostenibilidad, buscamos visibilizar las oportunidades que genera el mercado laboral y articular acciones concretas que orienten nuestro desarrollo hacia el cumplimiento de los ODS.

Asumimos con convicción nuestro lugar como referentes del sector, poniendo a disposición nuestra experiencia y capacidades en favor de esta visión compartida.

Para nosotros, los ODS no son un marco externo al que nos adaptamos: son una brújula que orienta decisiones concretas, programas reales y alianzas estratégicas. Cada acción que describimos en este reporte tiene un correlato con uno o más de estos objetivos globales, organizados en dos niveles: la **contribución directa, donde nuestro impacto es inmediato** y medible, y la **contribución indirecta, donde generamos valor de manera complementaria**.

En el siguiente cuadro detallamos, para cada ODS, las metas con las que nos alineamos y las acciones concretas que llevamos adelante.



Metas

Acciones asociadas

5 IGUALDAD DE GÉNERO



5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 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.

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.

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.

8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 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.

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.

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.

13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias.

- ✓ Acciones de difusión y concientización.
- ✓ Alianza: Red Global de Aprendizaje
- ✓ Código de conducta.
- ✓ Estrategia Future@Work
- ✓ Guía DEI
- ✓ Perspectiva de igualdad de género y su gestión
- ✓ Línea ética y compliance de Adecco - línea ACE
- ✓ Política de derechos humanos y laborales.
- ✓ Relevo al cliente con perspectiva DEI
- ✓ Trabajo de diversidad, equidad e inclusión de colectivos de mujeres, personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica, personas trans.

- ✓ Acuerdo por la Empleabilidad Juvenil del Mercosur
- ✓ Código de conducta
- ✓ Empleo interno, beneficios para empleados.
- ✓ Club de Talentos.
- ✓ Empleo para personas vulnerables
- ✓ Estrategia Future@Work
- ✓ Generación empleo
- ✓ Gestión de compras
- ✓ Guía DEI
- ✓ Guía salarial
- ✓ Perspectiva de igualdad de género y su gestión
- ✓ Política de derechos humanos y laborales
- ✓ Programa EMPOWERED
- ✓ Red Global de Aprendizaje
- ✓ Sponsoreo de eventos y participación
- ✓ Adecco con speakers
- ✓ Alianzas para la diversidad, equidad e inclusión
- ✓ Participación del Directorio en la Red de
- ✓ Empresas contra el Trabajo Infantil

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



- ✓ Articulación con SilverTech
- ✓ Gestión de compras inclusivas
- ✓ Alianzas para la diversidad, equidad e inclusión
- ✓ Participación de la Red de empresas inclusivas de Argentina.
- ✓ Perspectiva de diversidad, equidad e inclusión
- ✓ Guía DEI
- ✓ Relevo del cliente con DEI
- ✓ Política de derechos humanos y laborales.

- ✓ Acciones de difusión, comunicación y capacitación ambiental.
- ✓ Estrategia Future@Work
- ✓ Política ambiental

Metas

Acciones asociadas



16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.

- ✓ Capacitación "Lucha contra la corrupción" para todo el personal interno y el comité directivo.
- ✓ Código de conducta
- ✓ Comité estratégico de sustentabilidad
- ✓ Compromiso de Adecco y sus proveedores y clientes
- ✓ Línea ACE: de denuncia
- ✓ Gestión de riesgos
- ✓ Política Ambiental
- ✓ Política de anticorrupción
- ✓ Política de derechos humanos y laborales
- ✓ Reporte de sustentabilidad anual.



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 condiciones nacionales.

- ✓ Donaciones de la empresa.
- ✓ Generación de empleo.
- ✓ Trabajo sostenido con colectivos en situación de vulnerabilidad económica.



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

- ✓ Actividades de Wellness para empleados.
- ✓ Beneficios para empleados
- ✓ Generación de empleo de calidad.
- ✓ Medición de nuestro Informe de Compromiso
- ✓ Política de derechos humanos y laborales.
- ✓ Programas de participación de empleados y asociados



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.

- ✓ Alianza: Red Global de Aprendizaje
- ✓ Código de conducta
- ✓ Compromiso con la erradicación del trabajo infantil y adolescente
- ✓ Estrategia Future@work
- ✓ Formaciones a nuestros trabajadores internos y asociados
- ✓ Participación en la Red Global de Aprendizaje.
- ✓ Política de derechos humanos y laborales.
- ✓ Programa EMPOWERED. Acuerdo por la
- ✓ Empleabilidad Juvenil del Mercosur
- ✓ Trabajo sostenido con colectivos y alianzas



7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

- ✓ Oficinas y sucursales 100% eléctricas.
- ✓ Compromiso de Grupo Adecco para migrar paulatinamente la flota de vehículos nafteros a híbridos

Metas

Acciones asociadas



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.

- ✓ Código de conducta
- ✓ Gestión de compras
- ✓ Gestión de proveedores
- ✓ Política ambiental
- ✓ Prácticas comerciales responsables



17.16 Fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen y compartan 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.

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.

- ✓ Estrategia Future@Work
- ✓ Alianzas para la diversidad, equidad e inclusión
- ✓ Firma del compromiso con ACNUR en el marco de la iniciativa "talento sin fronteras Argentina"



PROCESO DE MATERIALIDAD

GRI: 3-1

El proceso de materialidad es un instrumento fundamental en nuestra gestión: nos permite determinar cuáles son los temas con mayor relevancia e impacto para Adecco Argentina, incorporando la perspectiva de nuestros grupos de interés. Este análisis resulta indispensable para comprender las tensiones y oportunidades que enfrenta la empresa en el ámbito de la sustentabilidad, y para construir una comunicación transparente sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental.

Este ejercicio reafirma nuestra apuesta por la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua, pilares que guían nuestra operación y nos orientan hacia una contribución positiva tanto en el plano social como en el ambiental.

Nuestro análisis de materialidad sigue los lineamientos de los Estándares GRI 2021 y se desarrolla **en tres etapas:**



El proceso fue ejecutado en 2023 y mantiene plena vigencia. Fue supervisado, revisado y validado por el máximo órgano de gobierno de la organización, garantizando su coherencia con la estrategia institucional de Adecco Argentina.

En el marco de este reporte, mantuvimos los temas materiales identificados y avanzamos en la construcción de sus **enfoques de gestión** – descripciones que explican cómo la organización aborda cada tema prioritario: su alcance, los compromisos y objetivos asociados, las principales líneas de acción implementadas, las áreas involucradas y, en los casos que corresponde, los mecanismos de seguimiento y medición. En línea con los estándares GRI, estos enfoques reflejan cómo Adecco gestiona sus impactos económicos, sociales y ambientales en cada dimensión material.

NUESTROS TEMAS MATERIALES

GRI: 3-2, 3-3

Los temas materiales son el mapa de lo que más importa. Representan los asuntos donde el impacto de Adecco Argentina es más significativo – hacia adentro de la organización y hacia la sociedad – y donde la expectativa de nuestros grupos de interés es más alta.

Organizamos nuestra materialidad en **tres dimensiones** que reflejan los ejes sobre los que se sostiene nuestra gestión sostenible: la dimensión ética, que aborda cómo operamos con integridad y responsabilidad; la dimensión trabajo, que concentra los temas vinculados al empleo, las personas y la inclusión – que es, en definitiva, el corazón de nuestro negocio; y la dimensión ambiente y seguridad, que recoge nuestro compromiso con el cuidado del entorno y la protección de quienes trabajan con nosotros.

En total, identificamos **14 temas materiales** que guían nuestras prioridades, orientan nuestras decisiones y estructuran la forma en que rendimos cuentas sobre nuestro desempeño.

DIMENSIONES DE NUESTRA MATERIALIDAD



Dimensión Ética

Ética y lucha contra la corrupción: Actuamos con integridad en todas nuestras operaciones, promoviendo una cultura de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno. Implementamos políticas, capacitaciones y controles que garantizan el cumplimiento normativo y fortalecen la confianza con nuestros grupos de interés.

Promoción de los derechos humanos en los negocios: Respetamos y promovemos los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor, alineados con estándares internacionales. Impulsamos condiciones de trabajo justas, inclusivas y libres de discriminación, priorizando el respeto y la dignidad de las personas.

Privacidad de la información: Protegemos la información personal y confidencial de colaboradores, candidatos, clientes y proveedores. Gestionamos los datos con responsabilidad, asegurando su uso adecuado y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de privacidad.

Comunicar de manera responsable: Fomentamos una comunicación transparente, clara e inclusiva con todos nuestros grupos de interés. Buscamos generar confianza, promoviendo el acceso a información relevante y el diálogo abierto como base de nuestras relaciones.



Dimensión Trabajo

Promoción del trabajo decente: Promovemos el acceso a empleo formal, digno y de calidad, alineado con los principios de la OIT. Trabajamos para garantizar condiciones laborales justas, seguras y equitativas para todas las personas.

Empleabilidad y desarrollo de carrera:

Impulsamos la empleabilidad a través de la formación continua, el desarrollo de habilidades y la generación de oportunidades laborales. Acompañamos a las personas en su crecimiento profesional en un contexto de transformación del mundo del trabajo.

Conciliación entre vida familiar y laboral:

Promovemos un entorno laboral que favorezca el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. Impulsamos prácticas que contribuyen al bienestar, la flexibilidad y el desarrollo integral de nuestro equipo.

Diversidad en el mundo de trabajo: Fomentamos entornos laborales diversos e inclusivos, donde se valoran las diferencias y se potencia el talento de cada persona. Creemos que la diversidad enriquece la toma de decisiones y genera mejores resultados.

Equidad de género: Impulsamos la igualdad de oportunidades entre géneros en todos los niveles de la organización. Promovemos el desarrollo y liderazgo de las mujeres, contribuyendo a cerrar brechas y construir entornos más equitativos.

Lucha contra la discriminación laboral:

Trabajamos activamente para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Promovemos procesos de selección y desarrollo basados en el mérito, garantizando igualdad de oportunidades.

Lucha contra el trabajo forzoso: Rechazamos cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en nuestras operaciones y cadena de valor. Promovemos prácticas laborales libres, transparentes y alineadas con los estándares internacionales.

Lucha contra el trabajo infantil: Condenamos el trabajo infantil y trabajamos para prevenirlo en todas nuestras actividades. Nos comprometemos a promover el acceso a oportunidades que respeten el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes.



Dimensión Ambiente y Seguridad

Cuidado del ambiente: Gestionamos nuestro impacto ambiental a través de la medición, reducción y compensación de emisiones, así como el uso eficiente de los recursos. Buscamos contribuir a un desarrollo sostenible alineado con nuestra estrategia de negocio.

Seguridad e higiene:

Priorizamos la salud y seguridad de las personas en todos los entornos de trabajo. Implementamos prácticas preventivas y cumplimos con la normativa vigente para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.



GRUPOS DE INTERÉS

GRI: 2-29

Adecco Argentina mantiene un diálogo permanente con sus grupos de interés, entendiendo que su participación es esencial para orientar la gestión y asegurar que las decisiones reflejen las necesidades de las personas y organizaciones con las que se vincula. Creemos que, en conjunto, podemos inspirar, influenciar y empoderar a otros para transformar sus formas de trabajo y generar un impacto más amplio en la sociedad.

Nos comprometemos a escuchar y entender las expectativas de los grupos de interés, buscando equilibrarlas con los intereses del negocio. Por eso, trabajamos activamente con nuestros empleados y sus familias, accionistas, clientes, candidatos, colaboradores y

proveedores, así como con la comunidad, organismos públicos (nacionales, provinciales y municipales) y organizaciones de la sociedad civil.

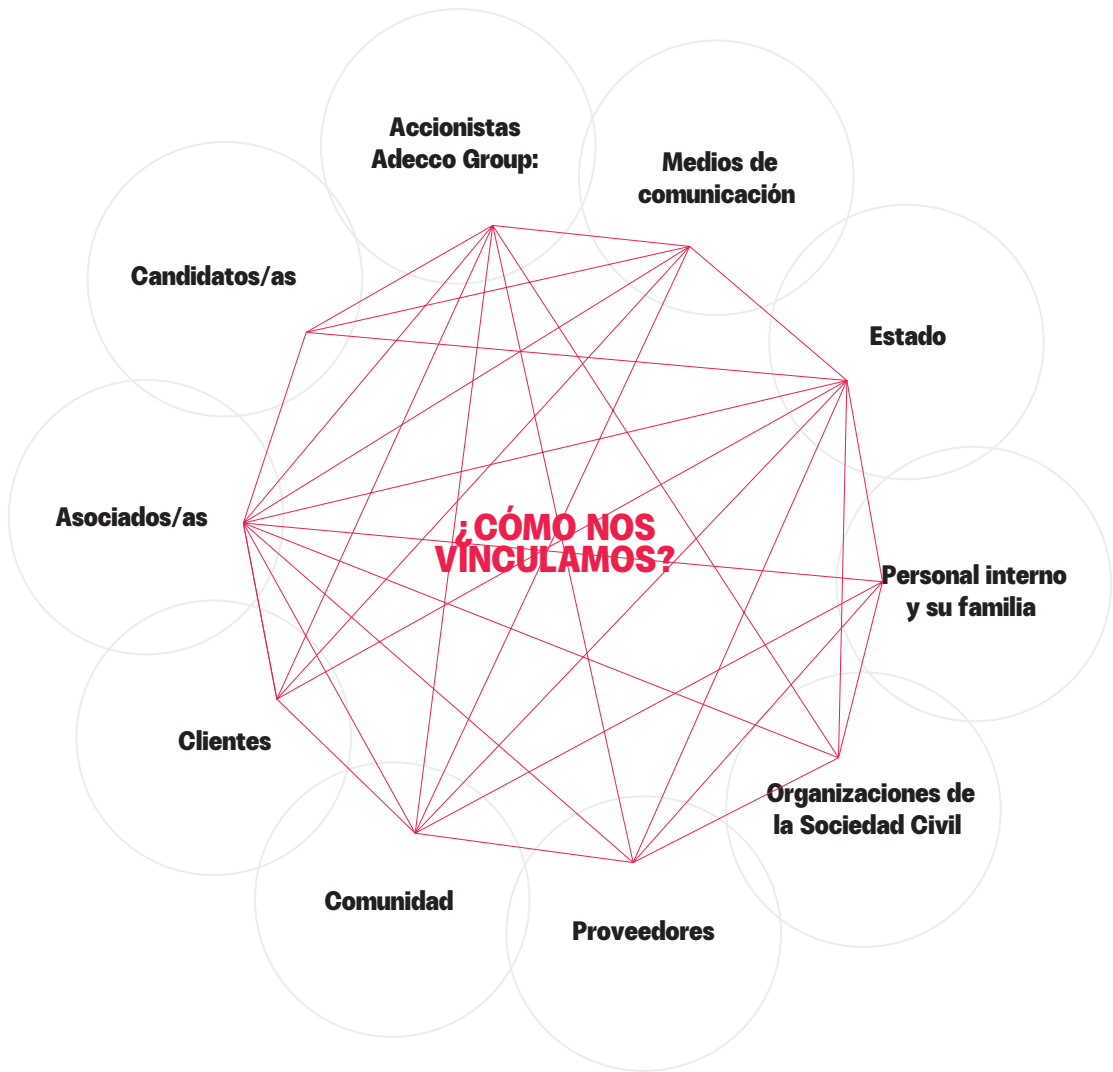
El propósito de esta participación es promover una comunicación transparente y cercana que permita recoger inquietudes, validar prioridades y fortalecer los programas y servicios que impulsamos. Este intercambio se lleva adelante mediante reuniones periódicas, encuestas, articulación con organizaciones aliadas, participación en espacios multisectoriales y presencia activa en iniciativas comunitarias.

El conocimiento y la comprensión de las opiniones de quienes se ven impactados por nuestras operaciones nos permiten desarrollar programas e iniciativas que respondan a sus expectativas y mediante los cuales gestionamos nuestro negocio de forma responsable. Tenemos una cultura de hablar claro que incentiva que se hagan preguntas y se busquen consejos, sobre todo en materia de los temas que aparecen en el Código de Conducta y en nuestras políticas y directrices.

A continuación describimos a cada grupo de interés y los principales canales a través de los cuales nos vinculamos:



**ALIADOS
ESTRATÉGICOS**



ALIADOS
ESTRATÉGICOS

Accionistas
Adecco Group:

¿Cómo nos vinculamos?

A través de **reportes periódicos, conferencias telefónicas, memoria y estados contables, y el Reporte de Sustentabilidad**, se busca generar valor a largo plazo y garantizar la máxima transparencia para una toma de decisiones informada.

Candidatos/as

Personas que se postulan con la intención de ser seleccionadas para ocupar un puesto eventual, permanente o por proyecto en nuestras empresas cliente.

Brindamos **atención de calidad, trato cordial y asesoramiento para el desarrollo profesional**. Ofrecemos servicio en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicación en redes sociales y cursos de formación.

Asociados/as

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.

Hacemos valer sus derechos y protegemos su salud, dignidad e integridad cumpliendo todas las exigencias de seguridad e higiene. Brindamos atención en sucursales, realizamos encuestas de satisfacción, compartimos información en redes sociales, ofrecemos cursos de formación y enviamos un newsletter mensual con novedades.

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 de alta calidad, con impacto social positivo e innovación constante. Nuestro contacto permanente garantiza una atención personalizada respaldada por encuestas de calidad, y contamos con un newsletter mensual con información relevante para nuestro público.

Comunidad

Personas y organizaciones ubicadas en zonas cercanas a las unidades de negocios alcanzadas por los programas de inclusión ejecutados por Adecco Argentina.

A través de **programas y talleres, promovemos la capacitación e inclusión laboral**, con actividades como voluntariado corporativo, jornadas de diálogo y evaluación, y reuniones con referentes sociales.

Medios de comunicación

Gráfica, digital, audiovisual.

A través de la **generación de información con valor social, aportamos datos sobre tendencias de la industria y prácticas de sustentabilidad**. Difundimos comunicados de prensa, realizamos entrevistas y participamos en reuniones de diálogo, tanto propias como de terceros.

Estado

Nacional, provinciales y municipales.

Mediante **diálogos formales, audiencias y mesas de trabajo**, buscamos impulsar el desarrollo económico y social, **fomentando la creación de empleo e inversiones**.

ALIADOS
ESTRATÉGICOS

¿Cómo nos vinculamos?

Personal interno y su familia

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.

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, reuniones formales, eventos e iniciativas de voluntariado corporativo.

Proveedores

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.

ADECCO COMO ACTOR ACTIVO EN EL ECOSISTEMA DE SUSTENTABILIDAD:

(GRI: 2-28, GRI 413-1)

ALIANZAS, REDES Y ACCIÓN CON LA COMUNIDAD

Para Adecco Argentina, ser un actor responsable implica participar activamente en el ecosistema más amplio: sumarse a redes, construir alianzas y estar presente en el territorio. Porque el impacto que buscamos trasciende nuestra operación directa y solo es posible en colaboración con otros.

Espacios y redes en los que participamos



Mantenemos relaciones con diversas asociaciones, cámaras e iniciativas multisectoriales vinculadas con la empleabilidad, la inclusión laboral y el desarrollo sostenible. Durante 2025, la compañía consolidó tanto afiliaciones formales como alianzas estratégicas y participaciones significativas en iniciativas de impacto social, comunitario y empresarial.

En materia de **afiliaciones formales**, continuamos siendo miembro de la **Cámara de Comercio Suizo Argentina (CCSA)**, entidad que nuclea compañías con vínculos comerciales con Suiza y promueve el desarrollo empresarial bilateral.

Además de esta afiliación, la empresa sostuvo en 2025 diversas **alianzas estratégicas previamente establecidas**. Entre ellas se encuentran:

SilverTech: una iniciativa que capacita a personas +50 en habilidades digitales y socioemocionales para mejorar su empleabilidad y facilitar su reinserción laboral. Trabajamos en la generación de oportunidades laborales para personas mayores de 45 años.

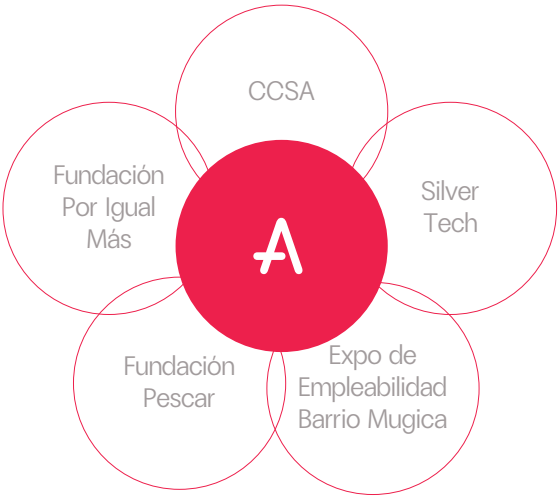
Mocha Celis: asociación civil que promueve la inclusión laboral de personas travestis, trans y no binarias, conectándolas con empresas y brindando capacitación, acompañamiento y oportunidades concretas de empleo. Fortalecimos acciones de inclusión laboral para personas de la comunidad LGBTIQ+ a través de capacitaciones técnicas, entrenamientos y espacios de sensibilización para empresas.

Fundación Por Igual Más: es una organización social que promueve la inclusión plena de personas con discapacidad, impulsando su acceso al empleo, la educación y la vida independiente a través de programas de formación, sensibilización y articulación con empresas. Llevamos adelante un taller destinado a mujeres con discapacidad de la provincia de Córdoba, orientado a fortalecer habilidades para la empleabilidad y promover su autonomía en el acceso al mundo laboral.

Fundación Pescar: es una organización que promueve la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, brindando formación integral (habilidades técnicas y socioemocionales) y articulando con empresas para facilitar su acceso al empleo formal. Trabajamos en la derivación de diversos perfiles y en acciones complementarias de acompañamiento para jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad.

Expo de Empleabilidad del Barrio Mugica: es una iniciativa que conecta a personas del Barrio Mugica con oportunidades laborales, a través de ferias donde empresas ofrecen entrevistas, orientación y acceso directo a búsquedas activas. Participamos brindando asesoramiento profesional, orientación laboral y acercamiento directo a oportunidades de empleo para residentes de la comunidad.

Estas alianzas complementaron el trabajo que Adecco ya venía desarrollando desde años anteriores con organizaciones como ACNUR.



En el ámbito de redes empresariales e iniciativas públicas, Adecco integró espacios como:

Red de Empresas Inclusivas: es una iniciativa que reúne a compañías comprometidas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, capacitación y acciones concretas para generar entornos de trabajo más equitativos. Nos sumamos a diferentes actividades, intercambios de buenas prácticas y espacios colaborativos orientados a la promoción de entornos laborales inclusivos y accesibles.

Expo Inclusión 2025: es un evento que reúne a empresas, organizaciones y personas en búsqueda laboral para promover la inclusión, ofreciendo oportunidades de empleo, espacios de networking y actividades de sensibilización, con la participación de compañías. Logramos la derivación de candidatos interesados en oportunidades laborales vinculadas con empresas participantes.

Programa PARES del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires: es una iniciativa del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que promueve la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad, brindando formación, acompañamiento y articulación con empresas para facilitar su acceso al empleo formal. Contribuimos con actividades y espacios de articulación público-privada enfocados en promover la igualdad de género en el mercado laboral, a través de procesos de diagnóstico, formación y acompañamiento técnico.



Argentina Cobre 2025: sponsoreo y participación como speakers en evento del sector minero lo que nos brindó un posicionamiento estratégico en industria clave.

Promoción del desarrollo sostenible: participamos en espacios de diálogo sectorial impulsando la articulación público-privada en la temática.

En conjunto, estas acciones reflejan nuestro compromiso sostenido con la construcción de un ecosistema laboral más inclusivo, diverso y accesible, integrando su rol como actor empresarial con su participación activa en iniciativas de impacto social, comunitario y sectorial.

Actividades políticas

GRI 415-1

Adecco Argentina no realiza ningún tipo de contribución a partidos políticos, representantes públicos o campañas electorales, ya sea de manera directa o indirecta, financiera o en especie. En consecuencia, el valor total de contribuciones políticas durante el período reportado es cero, y no corresponde aplicar metodologías de estimación para aportes en especie.

La compañía actúa con total independencia de los ciclos políticos y no interviene en actividades partidarias. De acuerdo con las políticas globales de integridad y conducta empresarial responsable del Grupo Adecco, está expresamente prohibido el apoyo político y cualquier forma de financiamiento que pudiera influir en procesos electorales o decisiones partidarias.

Sin embargo, y en coherencia con la postura declarada en 2024, Adecco Argentina participa en espacios institucionales no partidarios, orientados exclusivamente al fortalecimiento de la empleabilidad, la inclusión sociolaboral y el desarrollo del mercado de trabajo. Estas instancias incluyen reuniones técnicas, mesas multisectoriales y acciones coordinadas con organismos públicos u organizaciones comunitarias, siempre con un enfoque profesional, transparente y no político.

Esta participación tiene como finalidad aportar conocimiento sobre el mercado laboral y contribuir al desarrollo de políticas de empleo, sin representar ni promover intereses partidarios ni realizar actividades de lobby político.



CAPÍTULO 2

QUIÉNES SOMOS



QUIÉNES SOMOS

Somos líderes en contratación de personal en Argentina, y ofrecemos una amplia gama de servicios y soluciones integrales en el ámbito de Recursos Humanos.

Nuestro mayor **compromiso es crear condiciones reales para que candidatos y colaboradores puedan desarrollarse profesional y personalmente.**

A través de nuestras múltiples líneas de negocio, **atendemos los requerimientos específicos de empresas de diferentes industrias,** con una mirada global y un servicio que responde a los estándares más exigentes del mercado.

El mayor desafío consiste en brindar a quienes confían en nosotros oportunidades reales para avanzar en su trayectoria laboral y potenciar su realización personal.



(GRI 2-6)

En este contexto, impulsamos soluciones integrales que combinan conocimiento del mercado, innovación tecnológica y cercanía con clientes y candidatos, con el objetivo de generar valor sostenible en el ecosistema laboral.

ADECCO
ARGENTINA

(GRI: 2-2)

Como filial de la compañía líder mundial en consultoría integral de recursos humanos, llevamos más de 30 años en Argentina. Operamos con 20 sucursales en las principales ciudades del país y una casa central, y cada semana trabajamos con cerca de 1.000 clientes activos en cuyas empresas más de 6.800 personas prestan servicios.



PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Propósito: Nuestro propósito es hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas.

Nuestro objetivo: Nuestro objetivo es consolidarnos en la empresa de soluciones de recursos humanos más prestigiosa e innovadora, ofreciendo una experiencia excepcional al cliente a través del talento y la tecnología.

Día a día, conectamos a miles de personas con oportunidades laborales y garantizamos que nuestros clientes cuenten con el talento y los servicios de recursos humanos que necesitan para crecer y competir. El impacto de esta tarea se traduce directamente en la vida de las personas y sus familias.

Misión: Nuestra misión es establecer el estándar como un empleador de clase mundial, invirtiendo en las personas y creando un entorno que permita y capacite a todas las personas para tener éxito.

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.

Liderazgo | Excelencia | Calidad

VALORES



Pasión

Abordamos nuestra misión con energía, nos preocupamos por lo que hacemos y nos enorgullecemos de nuestro trabajo cada día.



Colaboración

Somos más fuertes cuando aprovechamos nuestras fortalezas colectivas para resolver los retos juntos.



Inclusión

Respetamos las diversas formas de pensar y valoramos las diferencias individuales para obtener mejores resultados para todos.



Valor

Adoptamos medidas audaces, nos responsabilizamos de nuestras decisiones y cuestionamos lo establecido para impulsar la innovación.



Foco en clientes

Toda nuestra actividad se centra en los clientes y candidatos porque, cuando ellos tienen éxito, nosotros salimos ganando.

Contamos con un programa denominado **“Referentes de Nuestra Esencia”**, que a través del reconocimiento visibiliza y premia a quienes viven los valores de la compañía. Así fortalecemos la cultura organizacional y el engagement.

CULTURA Y LIDERAZGO
PILARES CENTRALES

La mejora continua en **Adecco se sostiene sobre tres pilares fundamentales: el Código de Conducta, cinco valores corporativos y cuatro principios de liderazgo**. Estos elementos definen las áreas en las que aspiramos a la excelencia y expresan el carácter y la cultura distintiva 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.

NUESTROS TRES PILARES CULTURALES

Nuestro propósito es dejar una huella positiva en la vida de las personas, al tiempo que acompañamos el desarrollo sostenible de nuestros clientes y colaboramos en la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Esta orientación se estructura en torno a tres pilares culturales:

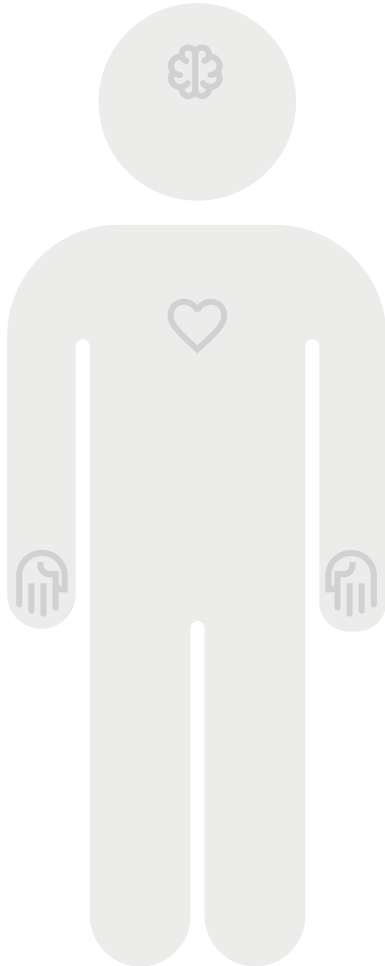
Las personas primero - Emprendedoras, diversas, igualitarias e inclusivas: esto significa que siempre ponemos el bienestar de las personas en primer lugar. Fomentamos la diversidad y una cultura igualitaria e inclusiva para personas de todos los ámbitos de la vida (por ejemplo, sin distinción de género, etnicidad, estilo de vida, discapacidad o edad), asegurando al mismo tiempo la salud y la seguridad de nuestra gente, que siempre serán nuestra prioridad.

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 enfrentar sus mayores desafíos. Respondemos con rapidez y nos adaptamos al cambio mediante formas ágiles de trabajar, dentro de una cultura que nos impulsa a pensar sin límites ni sesgos.

Espíritu colectivo - Una visión colaborativa e innovación a escala: Nos comprometemos a construir una empresa, una cultura y una mentalidad únicas, reconociendo al mismo tiempo nuestras diferencias. Trabajamos en conjunto para alcanzar nuestro propósito común: hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas. Impulsamos la innovación a través de la colaboración, con el objetivo de satisfacer a nuestros clientes mientras 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.



LOS CUATRO PRINCIPIOS DE LIDERAZGO



Cabeza fría – pensamiento claro y objetivo: 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, apreciarlos y respetarlos; 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.



CAPÍTULO 3

GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

En Adecco la forma en que actuamos es la base sobre la que se construye todo lo demás. La confianza de nuestros grupos de interés – colaboradores, clientes, candidatos, asociados, proveedores, accionistas y comunidad – depende de que nuestra forma de operar sea coherente con los valores que promovemos.

Este capítulo describe cómo nos organizamos para tomar decisiones responsables, cómo estructuramos nuestro gobierno corporativo para que la sustentabilidad sea transversal a la gestión, y cuáles son los principios éticos que rigen cada acción dentro y fuera de la organización.

La gobernanza no es solo estructura: es la forma en que el liderazgo asume la responsabilidad por sus decisiones. La ética no es solo cumplimiento: es la cultura que impulsa a las personas a actuar con integridad en todo momento. Ambas dimensiones son inseparables en Adecco y, en conjunto, definen nuestra identidad como organización.



NUESTRA ESTRUCTURA DE GOBIERNO

MANAGEMENT ENFOCADO EN LA SUSTENTABILIDAD

(GRI: 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13)



El Comité de Dirección de Adecco Argentina

El marco de gobierno de Adecco impulsa la sustentabilidad de manera transversal, con objetivos alineados a la estrategia y al negocio.

El Comité de Dirección es el principal órgano de gobierno y el responsable de la toma de decisiones de Adecco Argentina.

Sesiona periódicamente para tratar los temas del negocio y evaluar el desempeño económico, social y ambiental de la empresa. Su función es definir la estrategia corporativa y su articulación con la gestión sustentable, aportando experiencia, trayectoria y solidez en las decisiones que benefician a la compañía y sus grupos de interés.

Las normativas internas de Adecco – guiadas por los principios de transparencia, eficacia, respeto por los derechos humanos y defensa de los intereses de los accionistas – **orientan el rumbo de este Comité**, velando por el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales en gobierno corporativo.

En el marco de sus sesiones se **abordan los temas prioritarios de la organización**: respeto de los derechos humanos, eficiencia operativa, minimización de riesgos, cumplimiento de objetivos, reputación, transparencia y los temas identificados en el análisis de materialidad.

Las cuestiones relevantes en materia de sustentabilidad se elevan al máximo nivel de gobierno a través de las reuniones del Comité Estratégico de Sustentabilidad. La Dirección es responsable de garantizar el cumplimiento de estos lineamientos, incluyendo el establecimiento de programas y el cumplimiento de los requisitos de reporte. El respeto de los Derechos Humanos y Laborales es, asimismo, responsabilidad de todos los empleados en todos los niveles de la organización.

El Comité de Dirección es un órgano de naturaleza ejecutiva. No cuenta con un procedimiento formal de nominación de sus miembros: en cada caso, la Dirección General evalúa la trayectoria en la compañía y las cualidades profesionales, personales, morales y éticas de cada persona para determinar el nombramiento de sus reportes directos.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

(GRI 2-11, GRI 2-22)



Leandro Cazorla
Director General

Rodrigo De Marcos Director Financiero	Patricio Dewey Director Comercial	Victoria Loza Directora de RRHH y Sustentabilidad	Facundo López Director Nacional de Outsourcing	Constanza Babino Directora de Permanent Placement, Training y Consultoría	Carla Cantisani Directora Nacional de Servicios, Calidad y Transformación	Santiago Del Bono Head of IT	Romina Gilardoni Directora de Asuntos Legales
---	---	---	--	---	---	--	---

EL COMITÉ ESTRATÉGICO DE SUSTENTABILIDAD

Desde 2013, el Comité Estratégico de Sustentabilidad acompaña a la Alta Dirección en la definición de lineamientos, la identificación de riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad y el impulso de acciones de mejora. Su principal objetivo es definir la estrategia de la empresa y su vínculo con la gestión sustentable del negocio.

Está conformado 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, y Dirección de IT.

Sus integrantes participan de capacitaciones anuales para mantenerse actualizados sobre las tendencias e iniciativas más relevantes del sector y la temática ambiental y social, con miras a evaluar su posible incorporación en la operación de la organización. El Comité realiza un seguimiento periódico de las iniciativas y eleva recomendaciones a la Dirección.



EL REPORTE DE SUSTENTABILIDAD Y SU APROBACIÓN

GRI 2-14

El máximo órgano de gobierno participa en la revisión y aprobación de la información presentada en el Reporte de Sustentabilidad, incluidos los temas materiales. En Adecco Argentina, este proceso se desarrolla en cuatro etapas:

1.

Recolección y validación
técnica: cada área responsable – RRHH, Finanzas, Servicios, Comercial, Legal, Sustentabilidad, entre otras – recopila y valida los datos e indicadores correspondientes a su gestión, siguiendo los lineamientos de los Estándares GRI 2021 y los requisitos de transparencia de la estrategia de gobernanza y ética de la compañía.
2.

Revisión y consolidación: el equipo de Sustentabilidad revisa y consolida la información brindada por las distintas áreas.
3.

Revisión del CEO: el Director General revisa el documento completo antes de su publicación, asegurando la consistencia del contenido con la estrategia global del Grupo Adecco, orientada a la transparencia, la ética y el fortalecimiento de la gobernanza corporativa.
4.

Publicación: una vez aprobado por el máximo órgano de gobierno local, el Reporte de Sustentabilidad se publica en el sitio web oficial de Adecco Argentina, reforzando el compromiso histórico de la compañía con la rendición de cuentas.

CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL COMITÉ

GRI 2-17

El Comité Ejecutivo de Adecco Argentina se mantiene actualizado en materia de sustentabilidad a través de diversos espacios internos en los que recibe contenidos estratégicos vinculados a diversidad, inclusión y empleabilidad, pilares centrales de la estrategia sostenible de la compañía. Estas instancias fortalecen sus capacidades y promueven la integración de la sustentabilidad en los procesos de toma de decisiones.

Además de los espacios internos, el Comité Ejecutivo participa activamente en instancias de liderazgo y articulación multisectorial que enriquecen su visión en materia de sustentabilidad:

Participación en la Red de Empresas Inklusivas de la República Argentina

Leandro Cazorla, CEO de Adecco Argentina, es miembro del Comité de Dirección de la Red de Empresas Inklusivas – una iniciativa nacional que forma parte de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, orientada a impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad y promover estándares globales de igualdad de oportunidades. Esta membresía implica participar en debates, actividades públicas, agendas de trabajo y lineamientos estratégicos, y mantener contacto directo con organismos públicos, organizaciones internacionales y empresas líderes en inclusión.

Participación en espacios empresariales vinculados al impacto positivo

En la edición 2025 de la premiación anual Acciones Positivas de la Cámara de Comercio Suizo Argentina (CCSA), Adecco Argentina fue ternada en la categoría Grandes Empresas, en la temática “Equidad e Inclusión”, por la iniciativa Minería con Raíces.

Leandro Cazorla acompañó la participación de la compañía, reforzando el posicionamiento de Adecco Argentina en espacios empresariales vinculados al impacto positivo.

La presencia y el vínculo permanente con cámaras binacionales, organismos internacionales y líderes del ecosistema de sustentabilidad enriquecen la mirada estratégica del Comité Ejecutivo sobre tendencias, riesgos y oportunidades.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL COMITÉ

GRI 2-18

En Adecco Argentina, el desempeño del máximo órgano de gobierno en relación con la gestión de la sostenibilidad se evalúa de manera integrada al ejercicio de sus responsabilidades de dirección y supervisión, en línea con el enfoque y lineamientos del Grupo Adecco.

La Alta Dirección es responsable de supervisar la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales de la organización, asegurando el cumplimiento de los lineamientos estratégicos, las políticas corporativas y los compromisos en materia de sostenibilidad. Esta supervisión se realiza de forma periódica, principalmente a través de instancias de revisión de gestión, seguimiento de riesgos e impactos relevantes y análisis del avance de las iniciativas de sustentabilidad.

La evaluación no se lleva a cabo mediante un proceso independiente o externo, sino que se encuentra integrada a los procesos habituales de gestión y toma de decisiones, considerando aspectos vinculados al impacto en las personas, la ética, el cumplimiento normativo, la operación responsable y la contribución al desarrollo sostenible. El Comité Estratégico de Sustentabilidad actúa como instancia de apoyo, realizando un seguimiento periódico de las iniciativas y elevando recomendaciones a la Dirección.

A partir de estas instancias de evaluación y seguimiento, se adoptan medidas orientadas a fortalecer las prácticas organizativas, ajustar prioridades, actualizar políticas internas y reforzar la integración de la sostenibilidad en la gestión del negocio. Hasta el momento, estas evaluaciones no han derivado en cambios en la composición del máximo órgano de gobierno, sino en mejoras continuas en los procesos y en el enfoque de gestión.



Evaluación trimestral

Los miembros del Comité de Dirección son evaluados trimestralmente en función del cumplimiento de los objetivos anuales del negocio establecidos en el Plan Estratégico de Adecco Argentina. Estos objetivos se miden mediante indicadores cuantitativos que reflejan el compromiso del gobierno de la compañía con la gestión sustentable del negocio.



Identificación, prevención y gestión del riesgo

La Dirección de Adecco Argentina tiene la responsabilidad de identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades vinculados a la sostenibilidad de su negocio, con especial énfasis en materia de Derechos Humanos. Ante la identificación de cualquier riesgo con impacto adverso en materia de Derechos Humanos y laborales, la Dirección debe subsanarlo a través de acciones correctivas concretas.

MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON EL COMITÉ DE DIRECCIÓN

GRI 2-19

Remuneración del Comité de Dirección

La remuneración del Comité de Dirección combina una componente fija mensual y una variable anual vinculada a los resultados del negocio y al cumplimiento de objetivos personales.

En línea con la transversalidad de la gestión sustentable del negocio, contamos con diferentes canales de diálogo:

- **Encuesta de pulso Your Voice Matters:** permite medir el nivel de satisfacción y desempeño del personal, y enviar recomendaciones y sugerencias al Comité de Dirección. Se realiza en los meses de mayo y octubre.
- **Reuniones regionales:** espacio que mantiene la comunicación directa entre los miembros del Comité de Dirección y los colaboradores.
- **Reuniones internas periódicas:** instancias mensuales o trimestrales en las que se evalúan los resultados del negocio, el desarrollo de nuevos proyectos y se definen estrategias a seguir.
- **Línea ACE:** canal gratuito para que los colaboradores manifiesten preocupaciones o denuncien posibles infracciones de manera confidencial y anónima.





LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD COMO PILARES DEL GRUPO ADECCO

GRI 2-23

Nuestro compromiso de mejora continua se fundamenta en tres pilares principales: un Código de Conducta, cinco valores corporativos y cuatro principios de liderazgo. Estos pilares definen las áreas en las que buscamos la excelencia y reflejan el carácter y la actitud fundamentales de nuestra organización.

La integridad y el cumplimiento de la legislación son la clave de la sostenibilidad de nuestro éxito y forman parte de nuestra forma de hacer las cosas.

Mantenemos 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.

Nos comprometemos a comportarnos siempre de manera responsable, ética y en cumplimiento de todas las leyes y políticas internas: cumplimos con las leyes y normas vigentes, así como con nuestro Código de Conducta y con las políticas y directrices de la empresa; somos un socio honesto y de confianza; contribuimos a una cultura de trabajo inclusiva y nos tratamos con respeto y dignidad; y nos mantenemos al día con constantes planes de formación sobre temas clave como integridad, cumplimiento normativo, privacidad de datos, diversidad, inclusión, seguridad informática y salud y seguridad.

Pilares centrales



El compromiso de actuar con responsabilidad y ética, respetando todas las leyes y políticas internas, **es una condición no negociable para cada integrante de nuestra organización.** Cada persona que forma parte del Grupo Adecco asume su responsabilidad individual y colectiva, conformando así los cimientos de nuestra cultura.

Estos compromisos se expresan de manera concreta en **nuestra forma de operar:**

GRI 2-23

- **Cumplimos rigurosamente las leyes y regulaciones vigentes**, el Código de Conducta y todas las políticas y directrices de la empresa.
- **Construimos relaciones basadas en la honestidad y la confianza con todos:** colegas, asociados, candidatos, clientes, proveedores y cualquier persona con la que trabajamos.
- **Aportamos activamente a una cultura laboral inclusiva** donde el trato respetuoso y digno entre todas las personas es la norma.
- **Nos actualizamos de manera continua** a través de programas de formación en temas clave como integridad, cumplimiento normativo, privacidad de datos, diversidad, inclusión, seguridad informática y salud y seguridad.
- **Ante cualquier duda, recurrimos a nuestros managers, a los delegados de Integridad y Cumplimiento o a los departamentos Legal y de Recursos Humanos.**
- **Garantizamos el respeto a la privacidad** de colegas, asociados, candidatos y demás actores, gestionando con responsabilidad los datos personales que recibimos, siempre en cumplimiento de las leyes vigentes de protección de datos.
- **Impulsamos un ambiente de comunicación abierta y transparente** donde todos los colaboradores puedan plantear preguntas, expresar dudas o reportar posibles infracciones sin temor a represalias.
- **Extendemos estas expectativas a nuestros socios comerciales:** los seleccionamos con criterio riguroso y les exigimos los mismos estándares éticos, sociales y ambientales que nos aplicamos a nosotros mismos.

COMPROMISOS INTERNACIONALES

Nuestro marco ético se ancla en estándares internacionales de referencia. En 2003 nos convertimos en la primera empresa de nuestra industria en adherir al **Pacto Global de las Naciones Unidas**, comprometiéndonos con sus diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Nuestro accionar se rige también por los principios de la **Carta Internacional de Derechos Humanos** y los convenios fundamentales de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, incluyendo su Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas. Asumimos asimismo un compromiso pleno con la **Agenda para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, contribuyendo activamente a su realización.



MARCO DE POLÍTICAS CORPORATIVAS

(GRI 2-23, GRI 2-24)

A nivel global, nuestros compromisos éticos se formalizan en las siguientes políticas del Grupo Adecco:

Group Policy on Human and Labour Rights (GP 09.01, vigente desde 01.01.2023): establece la debida diligencia en derechos humanos como parte integral de la gestión de riesgos empresariales, alineada con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Group Policy on Bribery and Corruption Prevention (GP 01.10/003): enfoque de tolerancia cero, con requisitos de capacitación periódica para todos los empleados y debida diligencia sobre agentes y proveedores.

Group Policy on Conflicts of Interest (GP 01.14): establece un marco integral basado en cuatro principios rectores que son identificar, evitar, divulgar y gestionar.

Competition (Antitrust) Policy (GP 01.12/001): prohíbe acuerdos que restrinjan la competencia.

Third-Party Code of Conduct (vigente desde 01.01.2023): que extiende los compromisos éticos, sociales y ambientales a toda la cadena de valor, incluyendo requisitos de integridad empresarial, derechos humanos, prácticas laborales y protección ambiental para nuestros socios comerciales

Group Policy on Sanctions & Trade Restrictions (GP 01.16, vigente desde 01.05.2025): establece el cumplimiento de sanciones económicas y restricciones comerciales aplicables.

Data Protection Policy (GP 01.13/003, vigente desde 01.03.2022): establece los principios clave de protección de datos del Grupo, asegurando el respeto a la privacidad de colegas, asociados, candidatos y demás partes interesadas, en cumplimiento de las leyes aplicables de protección de datos.

Insider Trading Policy (GP 01.08/005, vigente desde 01.09.2013): establece reglas y directrices para la prevención del uso indebido de información privilegiada en la negociación de valores, aplicable a todos los directores, funcionarios y colaboradores del Grupo.

Responsible Artificial Intelligence Policy (GP 08.02, vigente desde 19.02.2024): establece los requisitos para la compra, desarrollo, implementación y uso responsable de tecnologías de inteligencia artificial dentro del Grupo, conforme a cinco principios rectores: ético, centrado en las personas, transparente, seguro y conforme a la ley.

Group Policy on Controversial Weapons Exclusion (GP 09.03, vigente desde 15.10.2022): prohíbe la participación directa o indirecta del Grupo en actividades vinculadas al desarrollo, producción, almacenamiento o transporte de armas controvertidas.

MARCO DE POLÍTICAS CORPORATIVAS

(GRI 2-23, GRI 2-24)

A nivel local, contamos con las siguientes políticas:



Ambiental (actualizada en 2023): fortalece nuestro enfoque frente a los desafíos del cambio climático, la gestión de recursos y la protección de la biodiversidad.



Sustentabilidad (desarrollada en 2024): amplía nuestra mirada ambiental hacia una perspectiva más integral, incorporando dimensiones sociales y económicas.



Compensaciones y Beneficios: establece lineamientos claros y equitativos para reconocer el desempeño y atraer talento, combinando una estructura salarial competitiva con beneficios alineados al bienestar integral, el desarrollo profesional y la conciliación entre la vida laboral y personal.



Integral de Beneficios y Flexibilidad: consolida todos los beneficios en una única política, incorporando esquemas de flexibilidad laboral (home office, viernes flex, flexi work). Mejora la experiencia del colaborador, equilibrio vida-trabajo y claridad en la propuesta de valor



Derechos Humanos y Laborales (vigente desde 2023): establece la estrategia para la promoción y el respeto de los derechos humanos.

Estos compromisos fueron aprobados al máximo nivel: el Código de Conducta por el Comité de Gobierno y Nombramientos del Consejo de Administración del Grupo Adecco, y la Política de Derechos Humanos y Laborales bajo la supervisión del **Board of Directors a través del Governance and Nominations Committee y el Audit Committee**, quienes revisan periódicamente el progreso del Grupo respecto de los objetivos relevantes.



CÓMO COMUNICAMOS ESTOS COMPROMISOS

(GRI 2-16, GRI 2-26)

GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

A nuestros colaboradores les comunicamos las políticas a través de la plataforma ACE de formación en ética empresarial – disponible las 24 horas, los 7 días de la semana –, la intranet, comunicaciones internas y capacitaciones obligatorias. Todos deben realizar módulos de formación básica y especializada según su puesto.

A nuestros socios comerciales y proveedores les exigimos la adhesión al Código de Conducta como condición contractual. Todos los contratos de adquisición nuevos y renovados incluyen la cláusula que formaliza ese compromiso.

La integridad y el respeto a la legislación son la base de nuestra sustentabilidad y definen nuestra manera de operar. Este compromiso nos permite cumplir nuestra misión de ser un agente de cambio positivo y poner el futuro del trabajo al servicio de todas las personas. Sostenemos los más altos estándares de conducta ética y trabajamos para construir una cultura en la que la responsabilidad y la sustentabilidad estén integradas en cada área de la compañía.

Los casos e inquietudes pueden ser planteados a través de la vía administrativa, la red global de oficiales de integridad y cumplimiento, o las herramientas de reporte disponibles las 24 horas – línea directa y sitio web –, garantizando en todos los casos la protección contra represalias. Estos casos abarcan potenciales o reales incumplimientos al Código de Conducta, infracciones en materia de derechos humanos, soborno y corrupción, conflictos de interés, conductas anticompetitivas o cualquier otra situación que comprometa la integridad de la organización.

Una vez recibidos, los casos se clasifican según su nivel de riesgo en categorías roja, amarilla o verde, lo que determina el tratamiento posterior.

Conforme a la Group Policy on Integrity & Compliance Report Management (GP 01.11), el Group Compliance Reporting Office (GCRO) envía un acuse de recibo escrito al reportante dentro de los 2 días hábiles posteriores a la recepción del reporte. Las acciones correctivas pueden incluir medidas disciplinarias, capacitaciones o mejoras de procesos – como revisión de políticas, campañas de concientización o implementación de nuevos controles. La información relevante se reporta periódicamente al Comité de Auditoría del Consejo de Administración y a la Alta Dirección.

PARA PREVENIR, INFORMAR Y GESTIONAR EL CUMPLIMIENTO, CONTAMOS CON LAS SIGUIENTES HERRAMIENTAS:



Código de Ética: expresa el compromiso colectivo de actuar con ética en cada decisión y acción. Este compromiso no es solo interno: abarca a candidatos, consultores, asociados, colegas, clientes y todas las partes con las que nos relacionamos. El cumplimiento legal es innegociable para nosotros. Las expectativas en materia de conducta empresarial responsable van más allá de las normativas nacionales e incorporan, de manera creciente, estándares y convenios internacionales.



Centro de Conciencia del Cumplimiento y Ética de Adecco (ACE): plataforma global de formación en ética empresarial, disponible las 24 horas los 7 días de la semana. Brinda formación consistente y efectiva a todos los colaboradores para ayudarles a comprender los valores de Adecco, así como las políticas, procedimientos y requisitos legales que orientan sus decisiones y actividades diarias. Incluye módulos básicos y módulos especializados según el puesto, asegurando que el cumplimiento normativo se imparta y documente de manera uniforme.



Auditorías periódicas: se realizan en todas las delegaciones, direcciones regionales y operativas, así como en las áreas de back office de las oficinas centrales.



Protección de denunciantes: el Código de Conducta incorpora políticas específicas que resguardan frente a represalias a quienes reporten de buena fe.



Canales de denuncia: canales gratuitos donde los colaboradores pueden reportar irregularidades vinculadas a temas financieros, anticompetencia o integridad. Las infracciones graves o aquellas que involucren a directivos se comunican además al Consejo de Administración del Grupo Adecco.

Los tres tipos de denuncias – vinculadas a Derechos Humanos, por soborno y corrupción, y por violación al Código de Conducta – **convergen en el mismo sistema integrado de reporte:**

Canal	Detalle	Disponibilidad	Aplica A
Línea ACE (telefónica)	0-800-555-0906 (Argentina). Línea gratuita administrada por un tercero independiente, con representantes que pueden consultar en prácticamente cualquier idioma.	24 horas, 7 días a la semana	DDHH, Soborno/Corrupción, Código de Conducta
Correo electrónico	compliance@adecco.com	Permanente	DDHH, Soborno/Corrupción, Código de Conducta
Supervisores / Dirección	Cualquier supervisor u otro miembro de la dirección de la empresa	Durante horario laboral	DDHH, Soborno/Corrupción, Código de Conducta
Departamento de RR.HH.	Consulta o reporte directo al área de Recursos Humanos	Durante horario laboral	DDHH, Soborno/Corrupción, Código de Conducta
Departamento Legal / I&C	Asuntos Legales e Integridad & Cumplimiento local	Durante horario laboral	DDHH, Soborno/Corrupción, Código de Conducta
Auditoría Interna del Grupo	Departamento de Auditoría Interna del Grupo Adecco	Durante horario laboral	DDHH, Soborno/Corrupción, Código de Conducta

CARACTERÍSTICAS TRANSVERSALES DE LOS CANALES



Anonimato
Se aceptan reportes anónimos, conforme a la legislación aplicable.



Confidencialidad
Toda la información incluida en las denuncias se mantiene confidencial.



No represalia
El Grupo Adecco prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación o acción disciplinaria contra cualquier persona que realice un reporte de buena fe, conforme al Código de Conducta y a la normativa local aplicable (incluyendo la Ley 27.401 en materia de integridad).

CANALES ADICIONALES

PIN Contact Center (atención a asociados y candidatos):

Desde 2022, Adecco Argentina gestiona consultas generales a través de **PIN Contact Center**, una plataforma omnicanal que centraliza la atención y facilita la interacción con asociados, candidatos y clientes. Si bien no es un canal de denuncia de compliance en sentido estricto, funciona como punto de recepción de inquietudes generales que pueden ser derivadas a los canales formales.

Canal adicional: Plataforma de Cumplimiento Global para terceros:

Adecco cuenta además con un **canal independiente accesible a partes interesadas externas** –incluidos proveedores y terceros– que pueden reportar inquietudes sobre conductas comerciales inapropiadas o posibles incumplimientos, incluso por parte de terceros. Este canal opera a través de la misma Línea ACE y el portal web.

Encuesta de pulso Tu Voz Importa:

A nivel local, Adecco Argentina dispone además de la encuesta de pulso **Tu Voz Importa**, que permite medir de forma continua el nivel de satisfacción y compromiso del personal, y enviar recomendaciones y sugerencias directamente al Comité de Dirección. Si bien no constituye un canal formal de denuncia, opera como un mecanismo complementario de escucha activa que facilita la detección temprana de inquietudes.

Reporte específico en materia de Sanciones y Restricciones

Comerciales: para sospechas de incumplimiento en materia de sanciones económicas y restricciones comerciales, el procedimiento local (SRC - Sanciones y Restricciones Comerciales) establece que el reporte debe dirigirse al Country Integrity & Compliance Officer Argentina o al Group Integrity & Compliance Office (groupintegrity@adeccogroup.com), además de estar disponible la ACE-Line. Si hubiera un potencial reporte a la UIF (Unidad de Información Financiera), debe coordinarse exclusivamente vía el OI&C / Asesoría Legal.

NUESTRAS PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD

(GRI 205-2, GRI 205-3)

La ética no se declara – se practica. En Adecco, los principios del marco ético se traducen en políticas, procedimientos y conductas concretas que atraviesan cada dimensión de la operación. A continuación describimos las principales prácticas mediante las cuales hacemos efectivo nuestro compromiso con la integridad en el día a día.

ANTI-SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Contamos con una estrategia global de prevención del soborno y la corrupción que define estándares, procedimientos y capacitaciones para garantizar el cumplimiento en todo el Grupo.

La tolerancia cero frente a la corrupción y los sobornos en todas sus formas es una postura irrenunciable en Adecco. No ofrecemos, entregamos ni aceptamos ningún beneficio o valor destinado a influir indebidamente sobre gobiernos o empresas para obtener ventajas comerciales u obstaculizar la justicia, independientemente del lugar o la cultura. Tampoco permitimos que terceros ejerzan una influencia indebida sobre nosotros. El cumplimiento de las leyes vigentes en materia de soborno y corrupción es innegociable.

Durante 2025, Adecco comunicó y capacitó a sus colaboradores en materia anticorrupción. Conforme a la **Group Policy on Bribery and Corruption Prevention (GP 01.10/003)**, los empleados tienen la obligación de completar el módulo de formación online sobre principios generales y obligaciones anticorrupción. Quienes desempeñan funciones en ventas, compras o finanzas reciben además capacitación suplementaria focalizada en los riesgos inherentes a esas funciones, asegurando que la política, estándares y procedimientos anticorrupción sean comunicados de manera efectiva en toda la organización.

En el período reportado el 100% del Comité Directivo completó el módulo de formación sobre anticorrupción así como el 93% de los colaboradores.

Durante el período reportado, la organización no registró casos confirmados de corrupción, ni se adoptaron medidas disciplinarias ni se rescindieron contratos con socios de negocio por motivos vinculados a prácticas corruptas. Asimismo, no existen acciones jurídicas públicas en curso o cerradas contra la organización o sus empleados por hechos de corrupción.



Regalos

Valoramos las relaciones laborales sólidas con nuestros socios comerciales. Los obsequios y la hospitalidad pueden aceptarse para reforzar esa relación, siempre que sean legítimos, proporcionales y razonables, y que se ofrezcan o reciban sin expectativa de contraprestación alguna.

COMPETENCIA LEAL

(GRI 206-1)

Nos comprometemos a que sea la calidad y la competitividad de nuestra oferta lo que impulse nuestro éxito. No acordamos ni participamos en prácticas que restrinjan la competencia de manera desleal, ni compartimos con competidores información sensible sobre estrategia comercial, clientes o candidatos, ni coordinamos acciones para repartir mercados u oportunidades.

Durante el período reportado, la organización no registró acciones jurídicas significativas vinculadas con prácticas de competencia desleal, conductas monopólicas o contra la libre competencia. La compañía promueve el cumplimiento de la normativa vigente y prácticas comerciales éticas en todas sus operaciones.

INTEGRIDAD DE TERCEROS

La integridad que exigimos internamente se extiende a nuestros socios comerciales. Los seleccionamos con criterio riguroso y les requerimos el mismo nivel de compromiso ético, social y ambiental, para garantizar que ninguna relación comercial nos vincule a actividades que pudieran generar riesgos innecesarios para la organización y para nuestros grupos de interés.

Antes de incorporar un nuevo proveedor o socio comercial realizamos una evaluación inicial de riesgos que nos permite analizar tanto su perfil como la naturaleza del producto o servicio que ofrece.

Nuestro enfoque de gestión de riesgos sigue estándares internacionales y está alineado con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

El Third-Party Code of Conduct, vigente desde enero de 2023, extiende formalmente nuestros compromisos éticos, sociales y ambientales a toda la cadena de valor – incluyendo requisitos de integridad empresarial, derechos humanos, prácticas laborales y protección ambiental para todos nuestros socios comerciales. La adhesión a este código es una condición contractual: todos los contratos de adquisición nuevos y renovados incluyen la cláusula que formaliza ese compromiso.

Promovemos además que todo el personal vinculado a procesos de compra actúe en línea con los compromisos legales, éticos, sociales y ambientales del Grupo, brindando capacitación específica según las responsabilidades de cada rol.



Información Confidencial

(GRI: 205-2)

Como empresa comprometida con las prácticas éticas y legales, **protegemos los derechos de propiedad intelectual, los secretos comerciales y la información confidencial de clientes, proveedores y terceros**, utilizando o divulgando esa información únicamente cuando sea razonable y esté respaldado por la normativa legal vigente.

Auditorías Internas

Contamos con una unidad de Auditoría Interna integrada por auditores especializados, cuyo responsable reporta a la Dirección Financiera de la filial Argentina.

Opera como un centro de evaluación y consulta independiente, con plena objetividad y transparencia.

De forma continua, realizamos auditorías en todas las delegaciones, direcciones regionales y operativas, así como en las áreas de back office de las oficinas centrales.

Los auditores locales mantienen comunicación fluida y permanente con la unidad de auditoría interna de la casa matriz en Suiza, a los fines de seguimiento, actualización y consulta.

COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS

(GRI: 2-16)

En Adecco Argentina las inquietudes críticas – incluyendo potenciales o reales impactos negativos sobre nuestros grupos de interés – se canalizan a través de los mecanismos de integridad, cumplimiento y gestión ética implementados en la organización.



Estas inquietudes se elevan al máximo nivel de gobernanza mediante:

- **Los mecanismos de integridad y lucha contra la corrupción**, que permiten recibir, gestionar y escalar denuncias o preocupaciones relevantes.
- **Los canales formales de quejas y reclamaciones**, gestionados por el Comité de Compliance y las áreas responsables según la temática.
- **La estructura de gobernanza del Grupo**, donde los temas críticos se reportan al nivel global o regional según su naturaleza e impacto.
- **Las capacitaciones en derechos humanos y laborales**, que fortalecen la identificación, tratamiento y escalamiento de posibles impactos hacia instancias superiores de decisión.

En caso de inquietudes críticas que involucren riesgos éticos, legales, reputacionales o sociales, estas son derivadas a los cuerpos internos correspondientes – Comité de Integridad, Dirección de RRHH, Dirección General – para su análisis y respuesta adecuada.

CONFLICTOS DE INTERÉS

(GRI 2-15)

Adecco Argentina cuenta con una política formal y procedimientos específicos para asegurar que los conflictos de interés se prevengan, se declaren y se gestionen adecuadamente.

A nivel global, la gestión se enmarca en la **Group Policy on Conflicts of Interest** (GP 01.14, vigente desde el 01.08.2020), que establece un marco integral basado en cuatro principios rectores:



La política define tres categorías de conflictos – **actual, potencial y percibido** – y abarca tres tipos principales de situaciones: relaciones personales, actividades o proyectos externos (incluyendo otro empleo) e intereses financieros.

A nivel local, Adecco Argentina implementa el **Procedimiento de Conflicto de Intereses**, aplicable a todas las personas empleadas en el país. Este documento define el marco operativo para identificar, prevenir, declarar y gestionar conflictos de interés en línea con la política global, y garantiza que el máximo órgano de conducción local cuente con un mecanismo sistemático y trazable para asegurar decisiones éticas y libres de influencia personal.



EL PROCESO DE GESTIÓN

El procedimiento establece una estructura clara de responsabilidades que se desarrolla en tres etapas:

- 1. Declaración obligatoria:** Toda persona empleada debe identificar y declarar situaciones de conflicto de interés dentro de los 30 días calendario desde su detección, utilizando el Formulario de Divulgación de COI (Annex A de la GP 01.14) o la herramienta de divulgación en línea del Grupo.
- 2. Evaluación y mitigación:** El manager directo es responsable de analizar el caso, clasificar el tipo de conflicto (actual, potencial o percibido) y evaluar los riesgos asociados – reputacionales, legales, financieros, laborales y de protección de datos – desarrollando un plan de mitigación adecuado.
- 3. Revisión y aprobación:** El área de Integrity & Compliance, a cargo del Compliance Officer, revisa y aprueba los planes de mitigación propuestos, garantizando una revisión escalonada y trazable. El incumplimiento de la política puede derivar en acciones disciplinarias que incluyen hasta la terminación del empleo.

PROCESOS Y MECANISMOS ESPECÍFICOS DE PREVENCIÓN

La política incluye un catálogo de medidas de mitigación tales como:

- segregación de funciones,
- exclusión de decisiones sensibles,
- blindaje de información,
- rotación de evaluadores,
- restricciones por relaciones personales o intereses financieros,
- períodos de “enfriamiento” en casos vinculados al sector público,
- y cambios organizativos cuando fuese necesario.



FORMACIÓN OBLIGATORIA

Adecco cuenta con un programa formal y obligatorio de capacitación en conflictos de interés a través de la **plataforma digital TAGU**. Cada persona empleada debe completar:

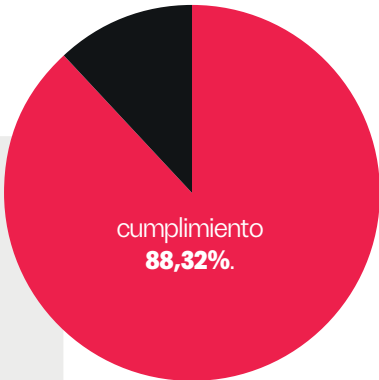
- **E-learning anual de COI**
- **Formación obligatoria en onboarding**

Esto asegura que toda la organización – incluyendo mandos medios y liderazgo – conozca cómo actuar ante un conflicto de interés y aplique criterios homogéneos.

Al cierre de diciembre de 2025, la plataforma contaba con **9 cursos de compliance**, entre ellos uno específico de Conflictos de Intereses:

- 9 cursos de compliance**
- **Conflictos de intereses**
 - **Política de Compromiso Grupal**
 - **Preventing Bribery and Corruption**
 - **Insider Trading**
 - **General Data Privacy Training**
 - **Code of Conduct**
 - **Cumplimiento de la legislación sobre competencia**
 - **Safeguarding Against Sanctions**
 - **CyberSecurity IT Global**

Todos los cursos se realizan de manera virtual y consisten en la lectura de contenidos – artículos, videos y casos reales – seguida de un cuestionario final. Al cierre de diciembre de 2025, el nivel de cumplimiento era del **88,32%**.



HERRAMIENTAS COMPLEMENTARIAS

A nivel local, Adecco Argentina cuenta con herramientas adicionales para reforzar la gestión ética de los conflictos de interés:

• **Auditorías periódicas** – se realizan en todas las delegaciones del país, direcciones regionales y operativas, y áreas de back office de las oficinas centrales.

• **Protección de denunciantes** – el Código de Conducta incorpora políticas específicas que protegen frente a represalias a quienes reporten de buena fe.

• **Línea ACE** – canal gratuito y confidencial de denuncia disponible para que los colaboradores reporten irregularidades relacionadas con temas financieros, anticompetencia, soborno o integridad.

NOVEDADES DEL PERÍODO 2024-2025

Durante el período reportado se implementaron mejoras relevantes en la gestión de conflictos de interés:

- **Actualización integral de la política** – para enero de 2026 entrará en vigencia la Revisión 04 de la política de conflictos de interés, incorporando mejoras en el marco **normativo y los procedimientos aplicables**.
- **Refuerzo de la formación en TAGU** – se fortaleció la oferta de capacitación en la plataforma, asegurando mayor cobertura y consistencia en toda la organización.
- **Herramientas para la gestión de conflictos de interés:** recursos y recomendaciones orientados a que los colaboradores puedan resolver situaciones de conflicto de manera ética y responsable, con base en un modelo preventivo que se anticipa a los problemas.



CAPÍTULO 4

NEGOCIO

CÓMO TRABAJAMOS

En Adecco, el trabajo decente y la igualdad de oportunidades no son aspiraciones: son compromisos que guían cada decisión. Como empresa especializada en Recursos Humanos, nuestra responsabilidad es promover una cultura laboral que los haga realidad.

Esa convicción se alinea con la Declaración de la OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, a la que adherimos y que nos orienta en cuatro ejes centrales: la libertad de asociación y la negociación colectiva efectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la erradicación de la discriminación en el empleo y la profesión – condiciones sin las cuales el trabajo decente no es posible.

Desde ese lugar de referencia en el mercado laboral argentino, impulsamos un rol protagonista en la transformación del sector. Nuestra labor va más allá de conectar personas con empleos: promovemos prácticas empresariales éticas, trabajamos por un contrato social renovado que proteja a todos los trabajadores – permanentes, temporales o independientes – y nos anticipamos a los cambios que reconfiguran el mundo del trabajo.

Hoy, ese mundo está profundamente influido por la Inteligencia Artificial. Los colaboradores en todo el mundo enfrentan una nueva realidad que exige adaptación constante, actualización de habilidades y formación continua. Acompañarlos en ese camino es parte central de lo que hacemos.



ESTRATEGIA FUTURE WORK

En un mercado laboral en permanente transformación, el Grupo Adecco desarrolló en 2020 la estrategia Future@Work para posicionarse ante los desafíos y oportunidades del futuro del trabajo. Su arquitectura se basa en tres Unidades de Negocio Globales (UGG), cada una con una propuesta de valor diferenciada y complementaria, orientadas a dar respuesta a un contexto marcado por la escasez sostenida de talento y la necesidad de poner a las personas en el centro.

Creemos en el potencial de cada persona. Por eso, conectamos el talento adecuado en el momento preciso, ofreciendo a nuestros clientes la flexibilidad y agilidad que necesitan para adaptarse. Nuestra escala global combinada con un conocimiento profundo del mercado local nos permite identificar a los mejores candidatos para una amplia variedad de puestos en los sectores de oficina, industrial y servicios. Como socio de desarrollo profesional, apoyamos la empleabilidad de nuestros empleados y nos comprometemos con su éxito.

Para consolidar esta estrategia y dar respuesta a los desafíos surgidos desde su lanzamiento, en noviembre de 2022 se implementó el plan Simplificar-Ejecutar-Crecer, estructurado en tres ejes:



Simplificar busca mejorar la eficacia organizativa, respaldado por una simplificación del modelo operativo del Grupo.



Ejecutar busca empoderar la toma de decisiones de quienes están más cerca de los clientes, tanto a nivel de la Unidad de Negocio Global (UGG) como local, para mejorar la ejecución.



Crecer busca ganar cuota de mercado, logrando un mejor equilibrio entre el crecimiento de los ingresos.

En 2024, el Grupo ejecutó rigurosamente su plan por tercer año consecutivo.



POR QUÉ ELEGIRNOS

Elegir a Adecco como socio estratégico de recursos humanos es optar por una empresa que combina trayectoria, tecnología y expertise sectorial. Con más de tres décadas de presencia en Argentina y el respaldo de un grupo global líder, ofrecemos soluciones integrales que se adaptan a las necesidades de cada cliente, acompañándolos desde la búsqueda y selección de talento hasta la gestión completa de sus procesos de recursos humanos.



Rapidez: Nuestros procesos son ágiles y sencillos, gracias a la implementación de herramientas tecnológicas avanzadas que nos permiten ofrecer soluciones rápidas y efectivas en la búsqueda, selección y contratación de personal.



Calidad y talento: Disponemos de un equipo de consultores altamente capacitados y con un rendimiento excepcional en todas las áreas de Recursos Humanos. Nuestra posición de liderazgo en el mercado se debe a nuestra especialización por sectores y a la cuidadosa diferenciación de las etapas del proceso de selección.



Seguridad de procesos: Garantizamos que todos los procesos gestionados con nosotros cumplirán con los estándares legales y profesionales exigidos para un servicio de esta magnitud.

NUESTROS SERVICIOS

GRI 2-6

La amplitud y especialización de nuestra oferta es lo que nos permite acompañar a empresas de todos los sectores y tamaños en la gestión de su talento. Cada servicio que brindamos fue diseñado para dar respuesta a necesidades concretas del mercado laboral argentino, con un enfoque que combina experiencia local, respaldo global y un compromiso permanente con la calidad, la legalidad y la innovación.

PERSONAL TEMPORARIO

Brindamos una **solución flexible y adaptada a los requerimientos específicos de cada cliente**, en cumplimiento estricto de la normativa vigente. Nuestra trayectoria en reclutamiento nos permite responder a demandas diversas – desde perfiles operativos hasta posiciones técnicas – con agilidad y precisión.

OUTSOURCING DE PROCESOS

A través de nuestro servicio de externalización, los clientes pueden concentrar sus recursos y energía en el núcleo de su negocio, mientras **Adecco Outsourcing** gestiona los procesos de soporte con equipos especializados, capacitados y supervisados.

Nuestras unidades especializadas:



Office



Oil & Gas



Agro



Industrial & Logística



Minería



Sales & Marketing

PERMANENT RECRUITMENT

Contamos con una de las bases de datos más completas del mercado, que nos **permite identificar con precisión el perfil más adecuado para cada posición** – ya sea básica, técnica o especializada. Nuestras herramientas de selección se adaptan tanto a búsquedas individuales como a procesos masivos, garantizando en todos los casos la mejor adecuación entre candidato y puesto.

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

Evaluaciones psicotécnicas y grafológicas: a través de técnicas proyectivas e instrumentos psicotécnicos, exploramos rasgos conductuales y de personalidad que nos permiten anticipar el desempeño y la adaptación de cada candidato.

Xpert Online: plataforma exclusiva del Grupo Adecco para la evaluación multidimensional de candidatos – habilidades, conocimientos, personalidad y adaptación al entorno laboral específico. El perfil ideal se construye en conjunto con el cliente según las características del puesto.

Exámenes preocupacionales: realizamos evaluaciones previas al ingreso para verificar la aptitud de los candidatos, en cumplimiento de los requisitos legales aplicables.



PAYROLL

Adecco Payroll acompaña a los clientes en la optimización integral de la gestión de su nómina, con atención personalizada y foco en las áreas hard de Recursos Humanos. Garantizamos la confidencialidad de la información y adaptamos nuestros servicios a las necesidades de cada organización.

Nuestros servicios son los siguientes:

1

Liquidación de sueldos: gestionamos el proceso de punta a punta, con dominio de múltiples convenios colectivos y la normativa laboral e impositiva vigente.

2

Sondeo salarial: elaboramos relevamientos personalizados tomando como referencia las empresas y posiciones que el cliente define como sus puntos de comparación en el mercado.

3

Administración de personal: acompañamos al cliente en altas, bajas y gestión integral del personal: seguimiento de ausencias, vacaciones, licencias, comunicaciones internas, beneficios y certificados especiales.

4

Recibos digitales: nuestra plataforma elimina el intercambio de documentación en papel, suprimiendo las tareas de impresión, ensobrado, distribución y archivo físico, y simplificando significativamente la logística.

CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA

Diseñamos e implementamos programas de capacitación, consultoría en recursos humanos y organización de eventos para Argentina. Trabajamos junto al cliente para identificar sus necesidades específicas, definir la metodología más adecuada y desarrollar soluciones a medida que generen impacto real en su organización.

RPO – RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING

Asumimos la responsabilidad total o parcial del proceso de reclutamiento para empleados directos del cliente. Con recursos dedicados y herramientas especializadas, garantizamos una ejecución rigurosa, eficiente y alineada con los tiempos y estándares de cada organización.

BUSINESS SOLUTIONS

Desarrollamos soluciones integrales adaptadas a las particularidades de recursos humanos de cada empresa. Entre las más destacadas:

Adecco On Site: para empresas con operaciones complejas donde la administración del personal es crítica, ofrecemos un servicio 100% personalizable prestado desde las propias instalaciones del cliente. Un consultor con dedicación exclusiva garantiza la supervisión permanente de la dotación, el desarrollo de planes de mejora continua y el cumplimiento de los estándares de calidad, construyendo un vínculo fluido y de largo plazo.

Gestión centralizada: para clientes con operaciones en múltiples localidades, contamos con un/a Project Manager dedicado exclusivamente a liderar el proceso de centralización, asegurando una ejecución consistente, supervisión integral y cumplimiento de plazos en todas las plazas.

DIVISIONES ESPECIALIZADAS

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

RESULTADOS ECONÓMICOS

GRI 201-1

La solidez económica de Adecco Argentina es la base que hace posible todo lo demás – el empleo que generamos, las inversiones en personas, los programas de inclusión y el compromiso sostenido con la sustentabilidad. Por eso gestionamos nuestra performance económica con el mismo rigor y transparencia que aplicamos a nuestra gestión social y ambiental.

En esta sección presentamos los principales indicadores de desempeño económico, incluyendo por primera vez nuestra estrategia y gobernanza fiscal, en línea con los estándares GRI y nuestro compromiso con la rendición de cuentas.

Resultados financieros (en pesos)	2025
Facturación	166.877.948.385
Activos	58.877.099.393
Ventas Totales	188.134.894.364
Patrimonio Neto	11.466.891.287
Gastos Administrativos y Comerciales	39.041.091.379
Resultado Neto	(3.859.788.225)
Capital Social	44.526.400

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA FISCAL

(GRI: 207-1, GRI 207-2)

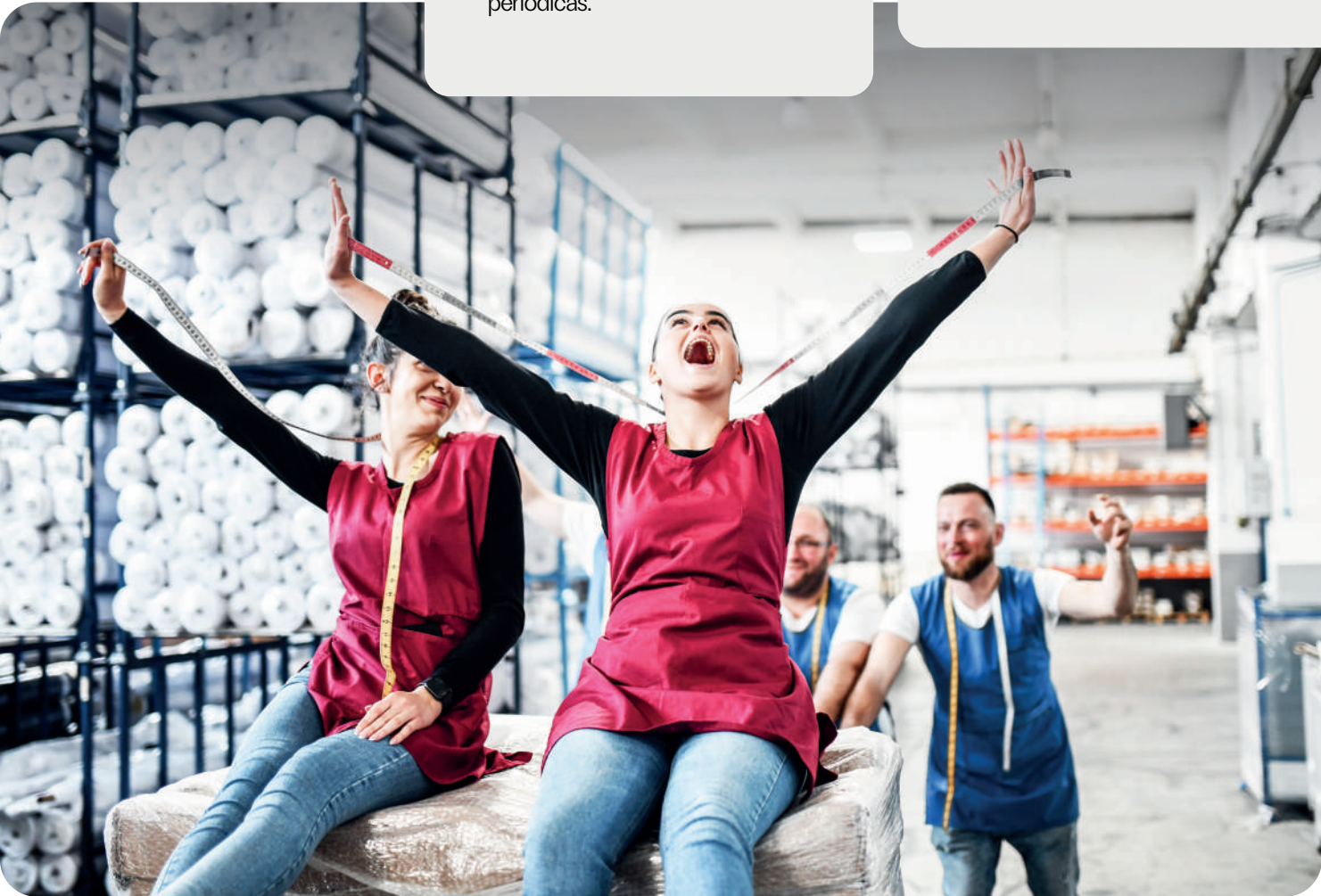
Adecco Argentina cuenta con una estrategia fiscal formalmente definida, orientada a asegurar el cumplimiento tributario, la eficiencia fiscal y la gestión adecuada de riesgos impositivos, en línea con el marco regulatorio vigente. Esta estrategia se sostiene en cuatro pilares:

Cumplimiento normativo: la empresa cumple en tiempo y forma con todas las obligaciones fiscales nacionales, provinciales y municipales.

Gestión de riesgos fiscales: se identifican, evalúan y monitorean riesgos impositivos a través de controles internos, y auditorías periódicas.

Planificación fiscal responsable: se analiza el impacto tributario de las operaciones.

Procesos y políticas documentadas: la estrategia se encuentra respaldada por políticas internas, manuales de procedimiento y matrices de riesgo. Debido a la dinámica del sector, la estrategia fiscal se revisa periódicamente para incorporar cambios normativos.



La supervisión y aprobación de las prácticas fiscales corresponde a los siguientes niveles de gobernanza:

Gerencia de Impuestos: ejecuta la estrategia fiscal, controla su implementación, evalúa riesgos y asegura la calidad del cumplimiento.

Director Financiero (CFO): responsable final del cumplimiento fiscal, del diseño de la estrategia fiscal y de la supervisión general.

Auditorías externas: revisa los criterios adoptados y que estén en línea con las políticas contables.

Control interno: revisa políticas fiscales, riesgos impositivos relevantes y el grado de cumplimiento.



En conjunto, **estos órganos garantizan que las prácticas fiscales estén alineadas con los estándares internos, regulatorios y con la estrategia global de la organización.**

El enfoque fiscal se integra directamente con las operaciones y la estrategia comercial mediante:

El área impositiva participa en la evaluación de proyectos, inversiones, contratos y estructuras comerciales para asegurar que las decisiones sean fiscalmente eficientes y cumplan la normativa.

Se trabaja sobre registros financieros y contables, garantizando consistencia entre la realidad económica y la determinación impositiva.

La estrategia fiscal se ajusta a los cambios del mercado y la normativa para asegurar continuidad operativa y previsibilidad financiera.

Se da soporte impositivo a todos los usuarios internos, en busca de oportunidades y acompañando la operación comercial.

CAPÍTULO 5

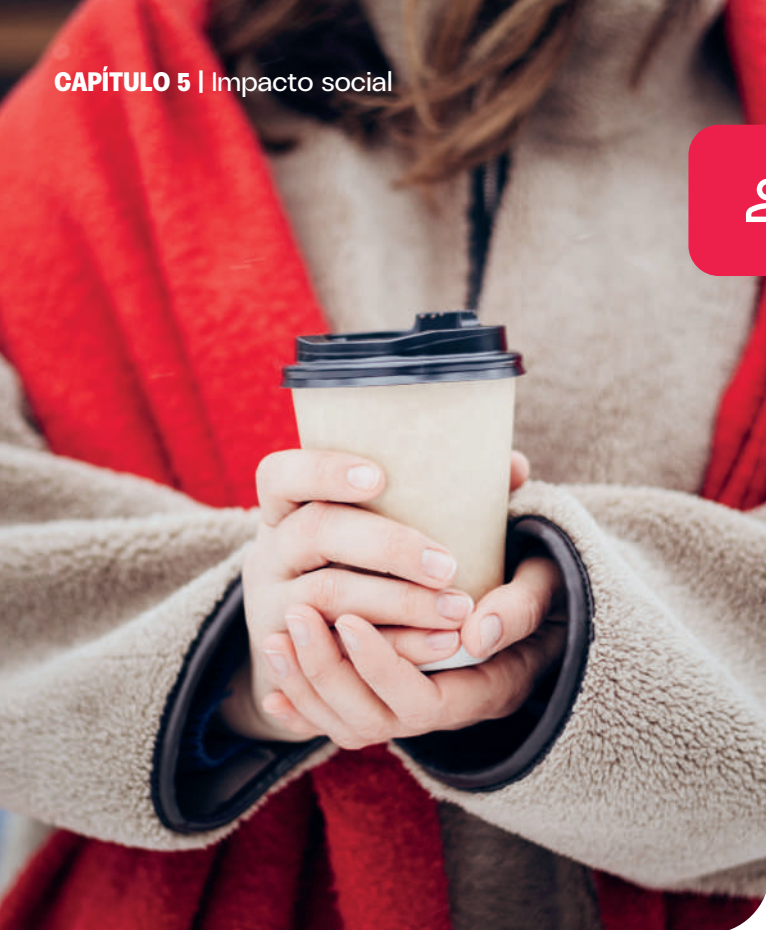
IMPACTO SOCIAL

El impacto social de Adecco se construye a partir de su rol como articulador del mundo del trabajo. A través de su gestión diaria, la compañía conecta personas con oportunidades laborales, acompaña el desarrollo profesional de sus colaboradores, potencia el crecimiento de sus clientes y promueve relaciones responsables con sus proveedores.

En este marco, el impacto no se entiende como acciones aisladas, sino como el resultado de un modelo de negocio que genera valor compartido en toda su cadena. **Cada interacción** –desde la inserción laboral hasta la gestión del talento, la prestación de servicios y la selección de aliados estratégicos– **contribuye a fortalecer la empleabilidad, la inclusión y el desarrollo sostenible.**

Este capítulo presenta cómo Adecco gestiona y mide su impacto social en sus principales públicos: candidatos, colaboradores, clientes y proveedores, integrando prácticas que buscan no solo responder a las demandas del mercado, sino también generar oportunidades reales y sostenibles para las personas y las organizaciones.





Do

CANDIDATOS Y ASOCIADOS

Los candidatos y asociados son el núcleo de nuestra actividad y la razón de ser de nuestro propósito. Son las personas que confían en Adecco para acceder al mercado laboral, y es en esa confianza donde se juega gran parte de nuestro impacto social.

Nuestra relación con este público no termina en la colocación: abarca la capacitación, el acompañamiento, las condiciones laborales y la experiencia completa de cada persona que pasa por nuestras manos. En las páginas que siguen describimos quiénes son, cómo los acompañamos, qué herramientas tienen a su disposición y con qué garantías cuentan.

QUIÉNES SON Y QUÉ HACEMOS

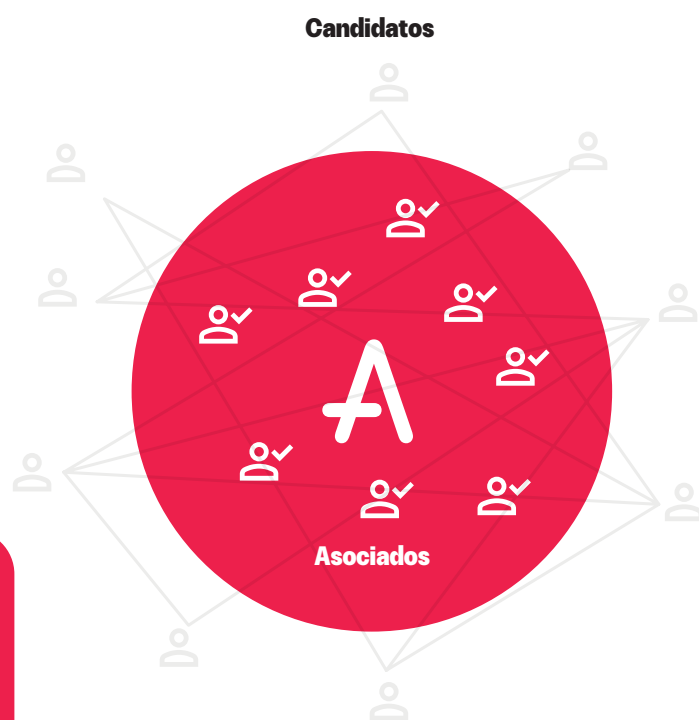
Nuestros **candidatos son todas aquellas personas que se acercan a Adecco en búsqueda de empleo y participan en nuestros procesos de selección.** Dentro de este universo, **los asociados son quienes resultan seleccionados y contratados por la compañía para desempeñarse en las operaciones de nuestros clientes,** siendo una pieza clave en la calidad del servicio que brindamos.

En este marco, conectamos a las personas con oportunidades laborales que impulsen su desarrollo. Nuestro propósito es hacer que el futuro del trabajo funcione para todos, eliminando barreras de acceso al empleo y brindando orientación, capacitación y herramientas para el desarrollo profesional en un entorno seguro.

Como compañía centrada en las personas, trabajamos para que todas puedan acceder a un empleo decente.

Promovemos activamente la diversidad, la equidad y la inclusión, fomentando entornos donde cada persona pueda desarrollarse y sentirse parte. Acompañamos a nuestros candidatos y asociados para que cuenten con condiciones laborales adecuadas, y colaboramos con nuestros clientes en la construcción de espacios de trabajo más inclusivos.

Este enfoque nos permite fortalecer nuestra propuesta de valor, ofreciendo talento de calidad a través de una gestión proactiva, y acompañando a nuestros clientes con los perfiles y servicios que necesitan para potenciar su competitividad.



CÓMO LOS ACOMPAÑAMOS

El vínculo con nuestros candidatos y asociados no empieza ni termina en el proceso de selección. En Adecco construimos una relación de acompañamiento continuo, que se sostiene en el tiempo a través de canales de atención accesibles, herramientas digitales que ponen la información al alcance de cada persona y programas de formación que fortalecen su empleabilidad.

Cada punto de contacto está pensado para que candidatos y asociados se sientan acompañados, informados y respaldados – porque sabemos que una buena experiencia laboral empieza mucho antes del primer día de trabajo.

NUESTROS CANALES DE ATENCIÓN

En 2022 incorporamos **PIN CONTACT CENTER** como plataforma central para la gestión de consultas. Se trata de un sistema omnicanal que unifica la atención a asociados, candidatos y clientes en un único espacio, garantizando interacciones ágiles, dinámicas y seguras.

La plataforma nos permite operar con mayor eficiencia: cada gestión queda registrada y trazada, el trabajo entre equipos es colaborativo y las métricas generadas alimentan un proceso de mejora continua en la calidad del servicio

CAPACITACIÓN PARA CANDIDATOS

Creemos que acompañar a una persona en su búsqueda laboral implica también invertir en su desarrollo. Por eso, ofrecemos diferentes instancias de formación orientadas a fortalecer las habilidades y la empleabilidad de quienes confían en nosotros – porque un candidato mejor preparado tiene más y mejores oportunidades.

ACCIONES CON ASOCIADOS

A lo largo del período reportado llevamos adelante distintas acciones con nuestros asociados:

- **8M**
- **Día del Trabajador**
- **Mes del AS**
- **Mes de la Niñez**
- **Mes del Cliente**
- **Mes del Candidato**
- **Mes de la Familia**
- **Fin de año**

Desde el área de Calidad de Servicio desarrollamos de manera continua diversos relevamientos y programas orientados a garantizar una experiencia de calidad para nuestros asociados, promoviendo la escucha activa y la mejora continua.

ENCUESTA DE EGRESO

Se trata de un relevamiento cuyo objetivo es medir la percepción de los asociados respecto de la experiencia vivida durante su permanencia en la organización. Esta herramienta nos permite identificar tanto fortalezas como oportunidades de mejora, facilitando la implementación de acciones concretas que contribuyan a optimizar nuestros procesos y prácticas.

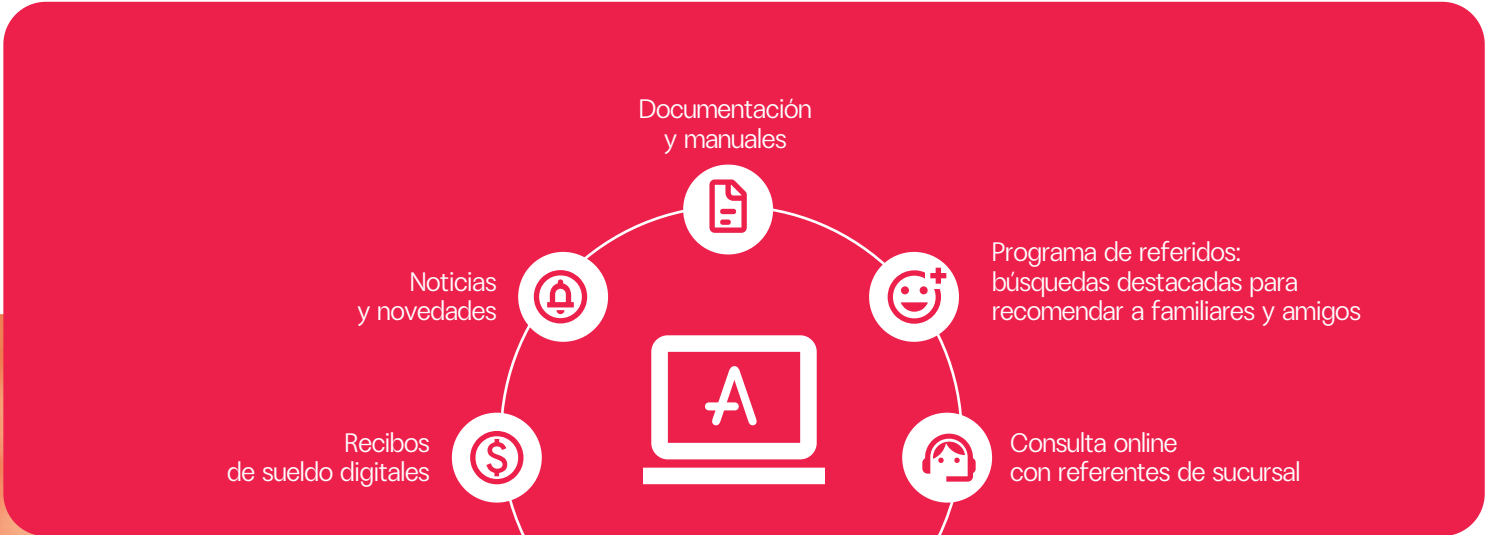
PROGRAMA DE REFERIDOS

Iniciativa que brinda a los asociados la posibilidad de recomendar a familiares o conocidos para oportunidades laborales dentro de la organización. Este programa fomenta la participación activa de nuestros colaboradores en los procesos de atracción de talento, fortaleciendo el sentido de pertenencia y contribuyendo a la incorporación de perfiles alineados con nuestra cultura.

PORTAL WEB

Nuestro portal de empleo es la puerta de entrada digital para quienes buscan oportunidades laborales: desde allí, los candidatos pueden cargar su CV, explorar ofertas y trabajar en su empleabilidad. Durante 2025 recibimos 121.805 registros de candidatos nuevos en nuestra base de datos.

Para quienes ya forman parte de nuestra red, el portal **Mi Cuenta Adecco (MCA)** centraliza en tiempo real toda la información relevante del vínculo laboral:



Detrás de estas herramientas, el **Departamento de Desarrollo de Candidatos y Asociados** diseña estrategias para relevar necesidades, brindar atención personalizada y hacer seguimiento continuo. También implementamos acciones de desarrollo, fidelización, conversión y atracción, con el objetivo de generar valor en cada etapa y mejorar la experiencia de cada persona que elige trabajar con nosotros.

NUESTROS COMPROMISOS CON CANDIDATOS Y ASOCIADOS

Trabajar con Adecco implica instancias de acompañamiento concretas. **Más allá del servicio, asumimos compromisos claros con cada persona que forma parte de nuestros procesos: que será tratada con respeto, que tendrá igualdad de oportunidades y que contará con el respaldo legal que le corresponde.** Esos compromisos no son declaraciones – se expresan en cómo diseñamos nuestras búsquedas y en las condiciones que garantizamos a quienes contratamos.

PROCESO DE BÚSQUEDA INCLUSIVA

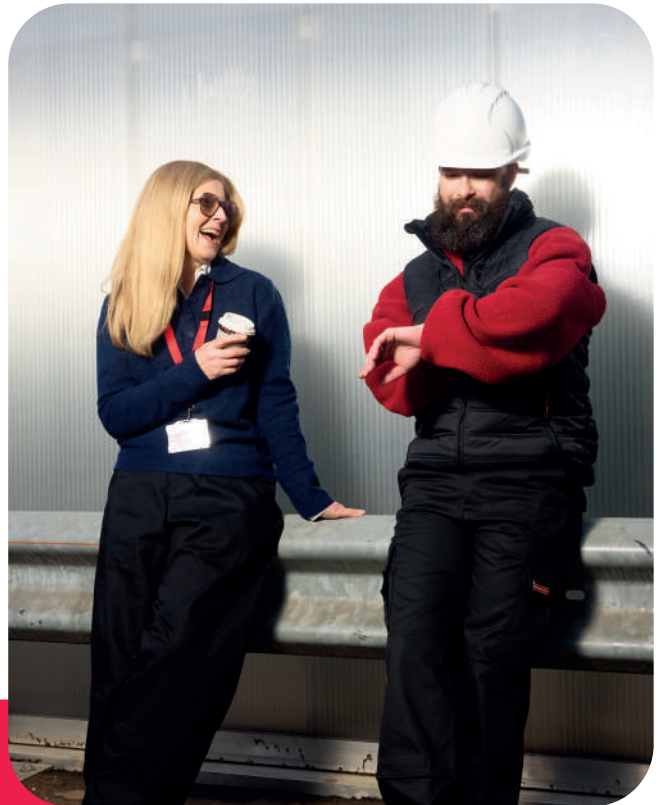
Creemos que la inclusión empieza en el primer contacto. Por eso, cada búsqueda que publicamos está diseñada para que cualquier persona, independientemente de su género, edad, origen o condición, pueda postularse en igualdad de condiciones – donde lo único que cuenta es su talento y su potencial.

Para que esto sea una realidad y no solo una intención, capacitamos a nuestros equipos de selección a través de nuestra **Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión (Guía DEI)** – una herramienta exclusiva para el personal interno que forma a nuestros selectores como agentes de cambio. Les brinda recursos concretos para reclutar sin sesgos, conducir entrevistas con perspectiva de género e incorporar perfiles diversos sin perder de vista los requisitos del puesto.

Cada aviso que publicamos es en sí mismo una declaración de principios. Al pie de todas nuestras ofertas laborales incluimos el siguiente texto:

"Somos Adecco Argentina, una compañía con más de 30 años de experiencia que conecta empresas con talentos, brindando soluciones integrales de Recursos Humanos. Nuestro compromiso es la #diversidad e #igualdad de oportunidades: somos una empresa inclusiva. Cuando formás parte de nuestros procesos, solo cuentan tus méritos, logros y capacidades.

Participar de nuestros procesos de selección no tiene ningún costo para vos. 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."



Esta leyenda no es un requisito formal: es el reflejo de una política real de no discriminación que atraviesa cada etapa del proceso de selección.

RESPALDO LEGAL
Y CONDICIONES LABORALES

Trabajar con Adecco es trabajar con certezas. Todas las personas contratadas bajo nuestra órbita cuentan con condiciones laborales formales, transparentes y ajustadas a la normativa vigente. Esto no es opcional: es parte de nuestra identidad como empleador responsable.

Algunos de los compromisos concretos que asumimos:

- Nadie cobra por debajo de lo que establece la ley.
- Se respeta la pertenencia al sindicato correspondiente según la categoría laboral.
- El sueldo se ajusta a la escala de la categoría y las funciones desempeñadas.
- Adecco nunca cobra por recibir un CV ni retiene un porcentaje del salario.
- Nuestros clientes se comprometen a no tener empleados realizando las mismas tareas con condiciones salariales diferentes.

Más allá del cumplimiento de todos los conceptos remunerativos establecidos por ley – salario, aguinaldo, vacaciones, cobertura por enfermedad, entre otros – los asociados acceden a capacitaciones continuas que les permiten crecer profesionalmente y acceder a nuevas asignaciones.

Las condiciones laborales se ajustan siempre al convenio colectivo aplicable según la actividad del cliente.

SEGURIDAD
EN EL TRABAJO

El bienestar de cada persona que trabaja bajo nuestra órbita es una responsabilidad que asumimos con compromiso real. Los asociados contratados por Adecco cuentan con el acompañamiento permanente de nuestros equipos especializados en prevención de riesgos laborales, que actúan de manera proactiva para anticipar situaciones de riesgo y dar respuesta inmediata ante cualquier incidente.

Entre las principales acciones que llevamos adelante se encuentran el seguimiento de estadísticas de siniestralidad por cliente, las visitas periódicas a los lugares de trabajo para identificar y evaluar riesgos, y el acompañamiento con recomendaciones preventivas ante cada situación que lo requiera.

Capacitación

Impartimos capacitaciones en higiene y seguridad, dirigidas tanto al personal asociado como al equipo interno.

Visitas a establecimientos de terceros

Realizamos visitas a establecimientos de clientes con el objetivo de relevar condiciones, brindar capacitación, verificar el cumplimiento de normas y formular recomendaciones en materia de seguridad e higiene.



2025



79

visitas



1.362^{hs}

capacitación higiene y seguridad

Durante 2025 realizamos 79 visitas a establecimientos de clientes y se impartieron 1.362 horas de capacitación en higiene y seguridad, dirigidas tanto al personal asociado como al equipo interno.



CÓMO NOS COMUNICAMOS



NEWSLETTER

Cada mes compartimos con nuestros asociados un newsletter pensado para acompañarlos más allá del trabajo. A través de recomendaciones de películas, series, libros, podcasts y otros contenidos culturales, abrimos un espacio para aprender, reflexionar y conectar con temáticas que enriquecen tanto lo personal como lo profesional.

Desde el área de Calidad de Servicio compartimos mensualmente un newsletter con información de valor para todos nuestros asociados. En él comunicamos acciones especiales, promovemos beneficios exclusivos y difundimos cursos diseñados específicamente para ellos, con el objetivo de mantenerlos informados y asegurar que puedan aprovechar todas las oportunidades disponibles.

A su vez, **replicamos este mismo envío para nuestro público de candidatos.** A través de esta comunicación buscamos no solo captar la atención de nuestros candidatos activos, sino también informar, preparar y acompañar su recorrido con Adecco en cada etapa. Para ello, brindamos contenido de valor, como información sobre procesos de postulación, herramientas para la creación de CV con IA, consejos prácticos y noticias relevantes para este público.

CLIENTES

SUMAMOS VALOR A NUESTROS CLIENTES

(GRI: 2-6)

En Adecco construimos relaciones con nuestros clientes que van más allá de la provisión de personal. Nos posicionamos como socios estratégicos en la gestión del talento, acompañándolos en la optimización de su fuerza laboral, la transformación de sus equipos y el desarrollo de una empleabilidad sostenible a largo plazo.

Nuestra propuesta de valor se articula en torno a la estrategia Future@Work, diseñada para dar respuesta a las tendencias que reconfiguran el mundo del trabajo: la escasez de talento, la aceleración tecnológica, la demanda de mayor flexibilidad y la creciente necesidad de organizaciones más ágiles e inclusivas.

Como asesores de confianza, ayudamos a nuestros clientes a tomar mejores decisiones sobre su capital humano – conectando el desempeño del negocio con el bienestar de las personas. Esto implica no solo encontrar el talento adecuado en el momento preciso, sino también acompañar a las organizaciones en la construcción de culturas laborales más diversas, equitativas e inclusivas, donde distintos perfiles puedan desarrollarse y aportar su máximo potencial.

Nuestra estrategia de sustentabilidad es parte activa de esta propuesta: asesoramos a los clientes para prevenir cualquier forma de discriminación en sus procesos de selección, les mostramos las ventajas competitivas concretas de contar con equipos diversos, les ofrecemos programas específicos para la incorporación de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y generamos conciencia a través de nuestras comunicaciones corporativas sobre las temáticas de inclusión laboral de grupos vulnerados.

Impulsamos además el networking con nuestros clientes intercambiando desafíos y mejoras en el servicio en eventos estratégicos.



ADECCO EN NÚMEROS:

NUESTRA BASE DE CLIENTES 2025

El alcance de nuestra propuesta de valor se refleja en la diversidad y escala de nuestra cartera. En 2025, trabajamos con **1.061 clientes activos**, con una facturación total que superó los **\$166.876.505.120** distribuidos en tres segmentos:

Información de clientes (base 2025)

Segmento	Facturación (\$)	Cantidad de clientes
Small	34.500.927.661	404
Medium	33.454.468.762	259
Large	98.922.551.962	398
Total	166.877.948.385	1.061



Esta composición revela dos características centrales de nuestro negocio: el peso estratégico de los clientes grandes en términos de facturación, y una base amplia y diversificada de empresas medianas y pequeñas que reflejan nuestra presencia transversal en el mercado argentino.

Nuestra visibilidad como referentes del sector también se traduce en impacto comunicacional. Durante 2025, la estrategia de prensa generó **1.643 repercusiones** a partir de **108 notas gestionadas**, con un **retorno sobre la inversión en comunicación de más de \$5.290.400.019**. Estos resultados evidencian una alta eficiencia en la amplificación de mensajes vinculados a empleo, tendencias de RRHH e innovación – temas que posicionan a

Adecco no solo como proveedor de servicios, sino como voz autorizada en la conversación sobre el futuro del trabajo.



\$ 5.290.400.019
retorno sobre la inversión en comunicación

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN CLIENTES (DEI)

GRI 405-1

La diversidad, equidad e inclusión (DEI) es un eje central en Adecco.

Desde este enfoque, acompañamos a nuestros clientes en la incorporación de estos criterios en sus procesos, prácticas y culturas organizacionales, promoviendo entornos laborales más inclusivos y libres de sesgos.

Para ello, contamos con equipos de selección capacitados que comprenden la diversidad como un valor que fortalece las culturas organizacionales y actúan como agentes de cambio en la promoción de la DEI. A través de nuestro acompañamiento, impulsamos prácticas como la revisión de procesos de contratación y promoción, la implementación de herramientas como los CVs ciegos, el desarrollo de comunicaciones inclusivas y la incorporación de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Este enfoque se complementa con el desarrollo de servicios y programas específicos que combinan asesoramiento, formación y generación de oportunidades laborales para poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo:

Asimismo, **aplicamos estos principios en nuestros propios procesos de selección, priorizando el perfil profesional y el potencial de cada persona candidata.** Comunicamos nuestras ofertas laborales de manera inclusiva, evitamos preguntas que no estén relacionadas con el puesto o que invadan la vida privada, no asumimos características personales como la orientación sexual, y fomentamos la inclusión de perfiles diversos en las ternas, sin descuidar los requisitos clave de cada posición.

Servicio de consultoría para la inclusión de personas con discapacidad

Acompañamos a las empresas en la identificación de oportunidades laborales para personas con discapacidad dentro del mercado formal. Nuestra metodología incluye el análisis de perfiles profesionales, su adecuación a los puestos de trabajo y su puesta a disposición para procesos de selección, junto con instancias de formación específicas que favorecen un nivel óptimo de preparación.

Estudios e investigaciones

Realizamos investigaciones sobre poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo, con el objetivo de contar con información precisa sobre su inserción y las dificultades que enfrentan en el mercado laboral.

Capacitación para la integración de talento +45 años

Desarrollamos talleres de formación dirigidos a personas mayores de 45 años, brindando herramientas para la orientación laboral y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción. Analizamos sus perfiles profesionales y los vinculamos con oportunidades en empresas clientes. Asimismo, asesoramos a las organizaciones en la conformación de equipos intergeneracionales, donde la diversidad etaria potencie habilidades y capacidades.

Promoción del empleo juvenil

Implementamos talleres de formación laboral orientados al desarrollo de competencias, habilidades y valores, con el objetivo de acompañar a jóvenes en su inserción en el mercado de trabajo. Articulamos con las sucursales de Adecco en distintos puntos del país para derivar los perfiles capacitados hacia oportunidades laborales.

ACTIVIDADES PARA CLIENTES DESTINADAS A GENERAR VALOR

La relación con nuestros clientes no se agota en la prestación del servicio.

Buscamos activamente generar vínculos de mayor profundidad, compartir conocimiento y posicionarnos como referentes en la evolución del mundo del trabajo. Para ello, desarrollamos a lo largo del año un conjunto de actividades orientadas a aportar valor más allá de lo transaccional.

Entre las principales iniciativas de 2025 se destacan:

- **Reportes de Tendencias de Recursos Humanos,**
- **Guía Salarial**
- **Webinars especializados**
- **Invitaciones a eventos del sector,** espacios que permiten a nuestros clientes mantenerse actualizados y conectados con las transformaciones que impactan en la gestión del talento.



HIGHLIGHT 2025 ADECCO INNOVATION AWARDS

La acción más destacada del año fue el lanzamiento de los **Adecco Innovation Awards**, los primeros Premios a la Innovación en Recursos Humanos organizados por Adecco Argentina, desarrollados junto a la UCEMA. Bajo el concepto "Premiar hoy lo mejor del mañana", la iniciativa reconoce y celebra a las empresas y líderes que implementan soluciones disruptivas para redefinir el futuro del talento y la cultura organizacional.

Las empresas ganadoras acceden a un beneficio académico exclusivo: dos becas parciales para cursar la Maestría en Dirección de Empresas (MBA) de la UCEMA, destinadas a talentos que las organizaciones identifiquen como agentes de transformación

Esta iniciativa representó un hito en nuestra relación con los clientes por tres razones centrales: convocó la participación de clientes estratégicos, consolidó el posicionamiento de Adecco como partner de innovación en RRHH, y generó un vínculo genuino que trasciende la lógica del servicio transaccional.

NUESTROS COLABORADORES

UNA EMPRESA CENTRADA EN LA PERSONA

En Adecco, las personas son el centro de todo lo que hacemos. Creemos en el talento por encima de las etiquetas, y apostamos por construir un entorno de trabajo donde cada colaborador pueda desarrollarse, sentirse valorado y ser auténtico. **Ese compromiso no es una declaración – es la base de nuestra cultura organizacional.**

Adoptamos un enfoque holístico que considera las distintas necesidades de nuestros equipos, con el propósito de construir un futuro del trabajo que funcione para todas las personas.

COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL RESPETO

Sostenemos una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación – ya sea por orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, apariencia física, situación socioeconómica, opinión política, actividad gremial o condición de salud.

Del mismo modo, no toleramos ningún tipo de acoso o intimidación en nuestro entorno de trabajo – ya sea de carácter sexual, físico o psicológico, y sin importar si ocurre de forma presencial, telefónica o virtual.

PERSPECTIVA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN TODA LA ORGANIZACIÓN

La diversidad, la equidad y la inclusión no son valores complementarios a nuestra gestión: son su columna vertebral.

Entendemos la diversidad como una realidad inherente a cualquier organización y sociedad – género, edad, origen, orientación sexual, trayectorias, capacidades – y la reconocemos como un valor estratégico que enriquece la toma de decisiones y fortalece los equipos. Al mismo tiempo, sabemos que gestionarla es un desafío real: exige revisar y adaptar constantemente nuestras prácticas, estructuras y procesos. Por eso promovemos activamente la diversidad de miradas y trayectorias, trabajando por crear espacios seguros, abiertos y colaborativos donde cada persona pueda expresarse con libertad y con la certeza de que sus diferencias serán respetadas y valoradas.

La inclusión es la capacidad concreta de gestionar esa diversidad: no alcanza con abrir espacios, hay que generar las condiciones reales para que todas las personas puedan participar, aportar y crecer sin barreras. Apostamos por entornos donde se valore la autenticidad, se escuchen todas las voces y el sentido de pertenencia sea genuino.

Desde la equidad, reconocemos que no todas las personas parten del mismo lugar. Por eso desarrollamos políticas y programas orientados a reducir brechas estructurales y generar oportunidades reales, especialmente para quienes históricamente han sido excluidos o subrepresentados.

Creemos que el intercambio genuino y los diálogos abiertos sobre nuestras similitudes y diferencias enriquecen no solo a los equipos, sino a toda la organización. Este enfoque no es accesorio: forma parte de nuestra identidad como empresa centrada en las personas, es una forma de construir cultura, de ejercer liderazgo responsable y de contribuir a una sociedad más justa e inclusiva.

Por eso llevamos esta perspectiva a todas las dimensiones de la organización – políticas, procesos, prácticas, comunicaciones, infraestructura y cultura interna – y la traducimos en **acciones concretas**:



- **Espacios de sensibilización** para introducir la mirada DEI en toda la organización.

- **Capacitación a todos los niveles** para que los procesos de contratación y promoción estén libres de sesgos.

- **Formación específica** para la eliminación de comportamientos discriminatorios.

- **Protocolos contra la violencia y el acoso:** lineamientos claros, línea de denuncias ACE, capacitaciones y comunicaciones internas.

- **Comunicaciones inclusivas en todas las piezas:** desde avisos laborales hasta campañas de marketing.

- **Implementación de CVs ciegos** – sin foto ni datos personales como dirección, nacionalidad, género o edad.

- **Evaluaciones del ambiente de trabajo** que contemplan la cultura laboral y la adaptación del puesto y del equipo.

- **Evaluaciones de desempeño libres de sesgos.**

- **Beneficios orientados al equilibrio entre la vida personal y laboral.**

- **Políticas activas para la contratación de poblaciones vulneradas.**

NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO EN NÚMEROS

GRI 2-7

Empleados por Género	Hombre	Mujer
Cantidad de empleados	113	244
Empleados por categoría		
Alta dirección (cantidad)	5	4
Mandos medios (cantidad)	26	35
Staff (cantidad)	82	205
Empleados por edad Promedio de edad		
< 30 años (cantidad)	32	60
Entre 30 y 40 años (cantidad)	23	103
Entre 40 y 50 años (cantidad)	48	71
> 50 años (cantidad)	10	10
Antigüedad promedio (en años)		
Alta dirección (cantidad)	10,4	15,5
Mandos medios (cantidad)	10,5	12,25
Staff (cantidad)	2,52	3,61
Empleados por región (cantidad)		
Back Office (C Central)	56	133
Dirección Nacional Outsourcing	14	20
Región Centro	3	7
Región Litoral	7	10
Región Office	10	30
Zona Noa & Cuyo	9	14
Zona Noroeste		1
Zona Patagonia	2	4
Zona Suroeste	11	23
DOP Staffing	1	2

LA DIVERSIDAD QUE SOMOS

En nuestro equipo de trabajo

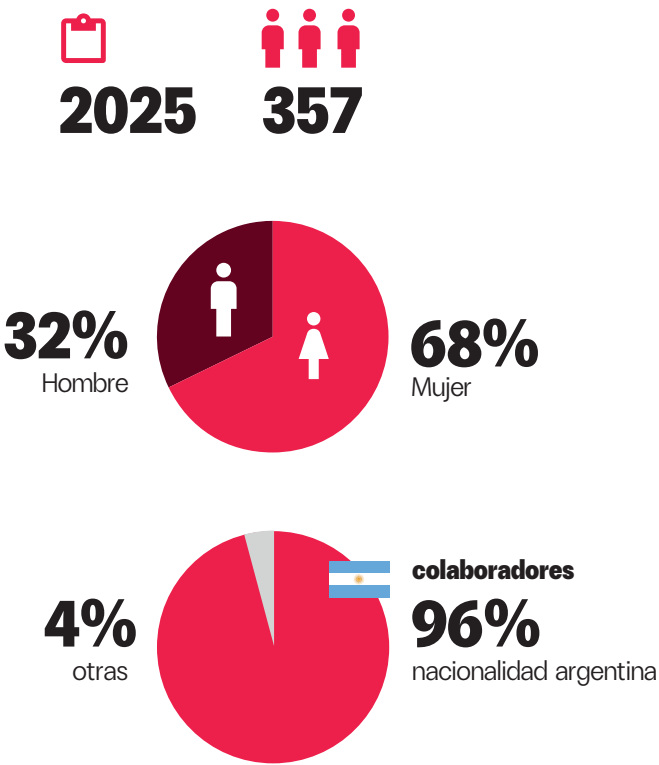
Si hay un lugar donde nuestra apuesta por la diversidad se hace visible con claridad, es en la composición de nuestro propio equipo. Los números hablan solos – y nos enorgullecen.

Al cierre de 2025, Adecco Argentina contaba con **357 colaboradores**, distribuidos de una manera que refleja fielmente los valores que promovemos hacia afuera.

Una organización mayoritariamente femenina. El 68% de nuestra dotación son mujeres y el **32% varones** – una composición que se sostiene en el tiempo y que se replica en todos los niveles de la organización, incluyendo mandos medios y alta dirección.

Un equipo profundamente local, con apertura al mundo. El 96% de nuestros colaboradores son de nacionalidad argentina, con un 4% de talento extranjero que aporta perspectivas y experiencias que enriquecen nuestra cultura interna.

Equipos intergeneracionales. La distribución etaria muestra una organización viva y diversa: el **73% tiene entre 25 y 44 años**, con una presencia relevante de talento joven – el 15% tiene menos de 25 años – y la experiencia consolidada de quienes superan los 45.



Esta diversidad no es casual: es el resultado de políticas activas, procesos de selección conscientes y una cultura que valora genuinamente las diferencias. Es, en definitiva, la prueba más concreta de que lo que predicamos también lo vivimos.

EN EL COMITÉ DIRECTIVO

GRI 405-1

La diversidad que promovemos hacia afuera también se expresa en quienes lideran la organización.

El Comité Directivo de Adecco Argentina está integrado en un **100% por talento local** – una decisión sostenida desde 2019 que refleja el compromiso de la compañía con el desarrollo de liderazgos argentinos y el conocimiento profundo del contexto local.

En términos etarios, **los integrantes del Comité tienen entre 40 y 51 años, con una edad promedio de 46,5 años** – una composición que combina de manera equilibrada la experiencia acumulada con la renovación profesional, aportando amplitud de perspectivas en la toma de decisiones.

Este liderazgo profundamente arraigado en la realidad argentina fortalece la capacidad de Adecco para entender y acompañar los desafíos del mercado laboral local, y para construir relaciones genuinas con clientes y colaboradores desde una mirada experta y cercana.



NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN

GRI 401-1

El movimiento de personas dentro de una organización dice mucho sobre su cultura y su momento. Durante 2025, Adecco Argentina incorporó **103 nuevas personas** – 38 varones y 65 mujeres – manteniendo la tendencia de mayor ingreso femenino que caracteriza a nuestra dotación.

La rotación total del período fue del **24,93%**, con una tasa voluntaria que refleja las decisiones personales de cada colaborador y una involuntaria que se mantiene en niveles similares entre géneros, lo que da cuenta de criterios consistentes y no discriminatorios en la gestión de las desvinculaciones.



CANTIDAD DE EMPLEADOS		357
Empleados por Género	Hombre	Mujer
Otros Indicadores (%)		
Ingresos 2025	38	65
Rotación total	24,93%	
Tasa de Rotación Total de Personal	19,47%	27,46%
Tasa de Rotación Voluntaria de Personal	11,50%	19,26%
Tasa de Rotación Involuntaria de Personal	7,96%	8,20%
Dotación bajo convenio colectivo de trabajo	0,28%	
Empleados con Discapacidad	0,00%	0,00%
Empleados de Nacionalidad Extranjera	0,88%	5,33%

Nota: Cálculos de rotación voluntaria mujeres: colaboradoras que rotaron voluntariamente/total de colaboradoras del periodo. Cálculos de rotación involuntaria mujeres: colaboradoras que rotaron involuntariamente/total de colaboradoras del periodo.

Cálculos de rotación voluntaria hombres: colaboradores que rotaron voluntariamente/total de colaboradores del periodo. Cálculos de rotación involuntaria hombres: colaboradores que rotaron involuntariamente/total de colaboradores del periodo.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

(GRI 404-1, GRI 404-2)

FOMENTAMOS EL APRENDIZAJE CONTINUO Y EL DESARROLLO DE CARRERA

En Adecco el aprendizaje no es un beneficio adicional: es parte de nuestra cultura. Creemos que cada persona que trabaja con nosotros merece las herramientas para crecer – profesional y personalmente – y que una organización que invierte en el desarrollo de su gente construye, al mismo tiempo, su propio futuro.

Estamos convencidos de que las personas motivadas, con propósito y un alto desempeño, son clave para el éxito sostenible de nuestra organización. Por eso diseñamos programas de formación que combinan contenidos técnicos, habilidades blandas y desarrollo estratégico, adaptados a las necesidades de cada área y nivel de la compañía. No capacitamos por cumplir: capacitamos porque creemos que el conocimiento es la base del desempeño sostenible.

En 2025, **7.126,5 horas de formación** fueron impartidas a **423 colaboradores** – con una media de **16,85 horas por persona**. Las mujeres concentraron el 67% de las horas totales, en línea con su peso en la dotación general.

Nuestros programas de formación están diseñados para fortalecer las competencias clave de nuestros equipos, mejorar el desempeño y acompañar los desafíos estratégicos del negocio.

Capacitaciones 2025	Total	Hombres	Mujeres
Horas	7126,5	2322	4804,5
Colaboradores	423	128	295
Alta dirección	9	5	4
Mandos medios	62	26	36
Staff	352	97	255
Sales	59	42	17
Service	164	31	133
Administration	57	12	45
Back Office	82	28	54
Middle Office	61	15	46
Horas por categoría	423	128	295
Alta dirección	480,5	85,5	395
Mandos medios	878,5	354	524,5
Staff	5767,5	1882,5	3885
Horas por área	423	128	295
Sales	1329	964	365
Service	2437,5	472	1965,5
Administration	1059	250,5	808,5
Back Office	1614,5	442,5	1172
Middle Office	686,5	193	493,5
Medias	16,85	18,14	16,29
Alta dirección	53,39	17,10	98,75
Mandos medios	14,17	13,62	14,57
Staff	16,38	19,41	15,24
Sales	22,53	22,95	21,47
Service	14,86	15,23	14,78
Administration	18,58	20,88	17,97
Back Office	19,69	15,80	21,70
Middle Office	11,25	12,87	10,73

¿SOBRE QUÉ NOS FORMAMOS?

La agenda de capacitación de 2025 refleja tanto las prioridades del negocio como las necesidades de las personas. Los contenidos abordados incluyeron:

- Onboarding/inducción
- Formaciones comerciales
- Herramientas de reclutamiento
- Habilidades blandas
- Herramientas y plataformas internas
- Seguridad e higiene
- Diversidad e Inclusión (DEI)
- Inglés
- Liderazgo
- Sustentabilidad
- Calidad de servicio
- Aspectos legales
- Inteligencia aplicada (inteligencia artificial y automatización de procesos)

Una de las iniciativas destacadas fue la Escuela Comercial, un programa diseñado específicamente para el área de ventas que se dictó en distintas ediciones adaptadas a la composición de cada grupo, asegurando que los contenidos fueran relevantes y aplicables para cada integrante.

En cuanto a las herramientas de reclutamiento contamos con el **CRI - Centro de Reclutamiento Inteligente**, una plataforma que centraliza herramientas para optimizar procesos de selección aportando mayor eficiencia, innovación y valor agregado para clientes. También llevamos adelante el programa **“Transformá tu forma de reclutar”**, un programa orientado a transformar las prácticas de recruiting con nuevas metodologías el cual representa una evolución del modelo operativo y un posicionamiento innovador.

La **Adecco Escuela** impulsa la formación técnica en oficio ante la falta de experiencia en operarios mejorando la empleabilidad y profesionalización de los perfiles operativos.

También realizamos la **Formación DEI con la R.E.D. de Empresas por la Diversidad de la Universidad Di Tella**, un programa especializado (6 encuentros de 2 hs con invitados externos) para profundizar el enfoque estratégico en DEI y sensibilización.

Además, llevamos adelante el programa **“Embajadores IA”**, una formación de 20 colaboradores en inteligencia artificial (6 encuentros) donde los participantes desarrollaron habilidades digitales y adaptación a nuevas tecnologías.

Finalmente, continuamos desarrollando nuestra presencia en la **plataforma de e-learning**, donde cada colaborador puede formarse a su ritmo y según sus intereses. Durante 2025 creamos nuevas cápsulas de aprendizaje. Desarrollamos un espacio dentro de la plataforma, el cual incluye formaciones en habilidades blandas, herramientas digitales, formaciones pensadas para sectores (comerciales, selectores, administrativos y líderes) y otras sobre temas de interés general (finanzas, bienestar, salud mental, inglés).



PROGRAMA DE PASANTÍAS

GRI 2-8

El compromiso con el desarrollo no se limita a quienes ya forman parte del equipo. Durante 2025, **26 pasantes** desarrollaron tareas en diferentes áreas de la compañía, en el marco de nuestro programa de pasantías – una apuesta concreta por el talento joven y una oportunidad real de primer contacto con el mundo laboral profesional.

Para ellos diseñamos el programa **“Juego de Pasantes”**, una iniciativa de movilidad interna para pasantes con inmersiones de una semana en distintas áreas del negocio. Esta iniciativa fomenta la curiosidad, aprendizaje transversal y desarrollo de carrera temprana.

 **26**
pasantes
2025

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

Creemos que el crecimiento necesita conversación. Por eso nuestro proceso de evaluación es una instancia genuina de diálogo entre personas, orientada a reconocer logros, identificar oportunidades y construir el camino que viene.

CÓMO ES NUESTRO PROCESO

La evaluación de desempeño se realiza todos los años, con inicio habitual entre octubre y noviembre. Contempla tanto los aspectos cuantitativos – objetivos e indicadores de desempeño – como los cualitativos, evaluando las competencias globales definidas por el Grupo.



EL PROCESO SE DESARROLLA EN CINCO ETAPAS:





ENCUESTA DE CLIMA

En Adecco creemos que los mejores resultados se logran siendo un gran lugar para trabajar, capaz de atraer, desarrollar y retener talento. Aspiramos a ser un empleador de referencia, promoviendo el bienestar integral –físico, mental y social–, el propósito y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Para ello en 2025 llevamos adelante la Encuesta de Clima - **“Tu voz importa”**. Realizamos la transición global de Peakon a Qualtrics. El cambio de plataforma implicó un nuevo formato, cambio de la experiencia del usuario y la falta de comparabilidad histórica.

ADEMÁS IMPLEMENTAMOS DIFERENTES ACCIONES DE CLIMA Y CULTURA COMO:

Referentes de nuestra esencia

Implementación de un programa para reconocer a colaboradores que representan los valores de la compañía.

Comunidad de pasantes

- Encuentro anual de pasantes
- Participación en “Juego de pasantes”, permitiendo experiencias en otras áreas por algunos días

Propuesta de Valor al Empleado (EVP)

- Implementación de **Flexiwork**
- **Peternity**
- Nuevas acciones de **Wellness**

Estas iniciativas apuntan a fortalecer:

- **Compromiso**
- **Sentido de pertenencia**
- **Experiencia integral del colaborador**

PROGRAMA DE BENEFICIOS

GRI 401-2

En Adecco los beneficios son una expresión concreta de cómo entendemos el trabajo. Cada beneficio que ofrecemos responde a una convicción – que las personas rinden mejor, se comprometen más y crecen cuando sienten que la organización los ve como personas completas, no solo como colaboradores.

Por eso nuestra propuesta de valor va mucho más allá del salario. Abarca la salud, la familia, el tiempo libre, el desarrollo personal y la flexibilidad – porque sabemos que la vida de cada uno es única y merece ser acompañada de manera integral.

Llevamos adelante una encuesta de beneficios donde medimos la percepción interna sobre los mismos con una 49,6% participación en 2025. Esta encuesta nos permite una continua de nuestra propuesta de valor al colaborador basada en su feedback". Faltaría la palabra mejora antes de continua.

En el periodo reportado los beneficios otorgados fueron los siguientes:

Salud y Bienestar

- Medicina prepagada **Swiss Medical**: en 2025 optimizamos el plan de salud y ampliamos la cobertura médica para colaboradores y grupo familiar (85% de la nómina cuenta con este beneficio que alcanza a 305 personas)
- Cobertura prepagada para todo el grupo familiar (296 familiares)
- Reintegro en gimnasios
- Reintegro por carreras y maratones

Desarrollo y educación

- Reintegro por clases de idiomas
- Convenios con universidades
- Regalo de graduación al terminar la carrera de grado
- 20 días por licencia de estudio por año

Flexibilidad y tiempo

- Horario de entrada flex
- Viernes Flex
- Esquema de trabajo híbrido
- FlexiWork: trabajar 2 semanas desde cualquier parte del mundo post vacaciones
- Días hábiles de vacaciones

Beneficios económicos y descuentos

- Bonda: plataforma de puntos y descuentos
- Compra cierta
- Seguro para el auto: descuentos y cotizaciones
- Reintegro en gastos de supermercado
- Reintegro en gastos de servicios e Internet
- Club de beneficios Unilever

Familia y momentos especiales

- Maternidad: Home Office hasta el primer año del bebé
- Mes de adaptación para madres y padres: retiro anticipado los primeros 30 días tras el regreso de la licencia.
- Paternidad: 10 días hábiles desde el nacimiento + 1 día mensual para controles médicos durante el primer año (el 100% de los padres accedieron a este beneficio en 2025)
- Reintegro por gastos de jardín y colonia
- Primer día de clases: entrada o salida flexible para acompañar a los hijos
- Regalo de Adecco por el nacimiento de tu hijo/a
- 12 días de licencia y regalo por matrimonio
- 1 día de licencia por ser testigo de matrimonio
- Mudanza: 2 días hábiles
- PETternity: 1 día de licencia para acompañar la llegada o despedida de tu mascota
- Día de cumpleaños off y regalo de Adecco
- Días festivos: jueves santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre como días off

PROGRAMA DE BENEFICIOS

GRI 401-2



LICENCIAS Y ACOMPAÑAMIENTO PARENTAL

GRI: 404-3

En Adecco la flexibilidad no es una política escrita en un manual: está viva en la cultura, atraviesa las decisiones cotidianas y forma parte de nuestra identidad como organización. Y en ningún momento esa flexibilidad es más importante que cuando llega un hijo o una hija.

Por eso diseñamos un esquema de acompañamiento parental que va más allá de lo que exige la ley – porque creemos que estar presente en los momentos que importan no debería ser un privilegio sino una posibilidad real para todas las personas de nuestro equipo.

LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Maternidad:

a la licencia legal se suman la posibilidad de trabajar en modalidad Home Office durante el primer año del bebé, o de contar con una hora adicional de lactancia. En caso de optar por la excedencia, la colaboradora mantiene su cobertura de medicina prepaga para ella y su grupo familiar.

Softlanding al regreso:

tanto madres como padres cuentan con un período de readaptación gradual. Durante los primeros 15 días de vuelta pueden retirarse 2 horas antes; en los siguientes 15 días, 1 hora antes.

Paternidad:

10 días hábiles de licencia desde el nacimiento, más un día por mes durante el primer año para acompañar al bebé a controles médicos.

Kit de bienvenida:

Al momento del nacimiento, otorgamos una gift card para que cada familia la utilice en el comercio que prefiera – un gesto pequeño que celebra un momento enorme.

ACOMPAÑAMIENTO EN EL CRECIMIENTO

Jardín y colonia:

aunque no contamos con convenios con jardines maternos cercanos a los puestos de trabajo, los colaboradores pueden rendir los gastos de guardería, jardín y colonia hasta los 6 años de su hijo/a.

Primer día de clases:

madres y padres pueden entrar o salir 2 horas más tarde o temprano para acompañar a sus hijos al inicio del ciclo lectivo.

Día de la Niñez:

todos los años celebramos en nuestras oficinas el Día de la Niñez, donde las familias son bienvenidas para disfrutar juntas de actividades y meriendas. Porque la infancia también merece ser festejada en el trabajo.

BIENESTAR

GRI: 403-6

El bienestar de nuestros colaboradores no es un tema de RRHH: es una prioridad organizacional. Lo abordamos de manera integral – física, mental y emocional – porque sabemos que una persona que se siente bien cuida mejor su trabajo, sus vínculos y su energía.

A lo largo de 2025 implementamos nuestro **Programa de Wellness**, con acciones concretas que acompañaron a los equipos durante todo el año:

- **Sesiones de masajes en nuestras oficinas centrales.**
- **Consejería nutricional online.**
- **Mes de la salud mental:** Comunicaciones internas sobre las emociones y material de aprendizaje sobre bienestar, emociones, estrés y resiliencia.
- **Reintegro por carreras y maratones:** los colaboradores pueden rendir los gastos de una carrera o maratón por mes – porque el movimiento también es saludable.



FLEXIBILIDAD COMO PARTE DEL BIENESTAR

La flexibilidad no es solo una modalidad de trabajo: es una expresión concreta de nuestra cultura organizacional. En Adecco la entendemos como una forma de cuidado que reconoce la diversidad de realidades y necesidades de las personas, y como una herramienta clave para promover un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

En el 2025 consolidamos en una Política interna todos los beneficios flexibles poniendo de manifiesto nuestra cultura flexible.

FlexiWork consiste en otorgar a los colaboradores la posibilidad de trabajar fuera del país o desde otra provincia/ciudad por un periodo máximo de hasta 21 días hábiles calendario (no acumulables es decir de un año a otro no se pueden guardar los días) luego de su goce de vacaciones. Este beneficio lo lanzamos en octubre del 2025. Todos los colaboradores de la compañía que cuenten

con una antigüedad mayor a 12 meses, y cuya función permita la prestación de sus tareas de manera 100% online podrá acceder al presente beneficio. En el periodo reportado 4 colaboradores optaron por el mismo.

Y para quienes buscan crecer profesionalmente más allá de las fronteras, contamos con Carrera sin

Fronteras – un programa de movilidad regional que acompaña a los colaboradores que desean postularse a vacantes en otros países de LATAM dentro del Grupo Adecco, brindando el soporte necesario para hacer realidad ese cambio.

Horario de trabajo flex

Viernes flex

Soft Landing

Primer día de clases

FlexiWork

Esquema de trabajo híbrido

Día de cumpleaños off

SALUD PREVENTIVA

El cuidado de la salud también se expresa en acciones preventivas concretas. Durante 2025:

- En conjunto con nuestra empresa de medicina prepaga, comunicamos internamente la **campana de vacunación antigripal**, con cobertura del 100% para los grupos de riesgo.
- Se realizaron **2 cursos de RCP** a cargo de un médico, abiertos a todos los colaboradores.

Desde esta mirada, la flexibilidad se integra de manera transversal en la experiencia de quienes trabajan en la compañía, formando parte de nuestro estilo de gestión y de la propuesta de valor al colaborador. Por eso, la promovemos en múltiples dimensiones del día a día:



REGLAS CLARAS EN LAS CONDICIONES LABORALES

(GRI 2-19, GRI 2-20)

En Adecco la remuneración es el resultado de un proceso estructurado, transparente y alineado con principios de equidad y competitividad. Creemos que las personas merecen saber cómo se determinan sus condiciones económicas – y eso empieza por tener políticas claras y procesos que se puedan explicar.

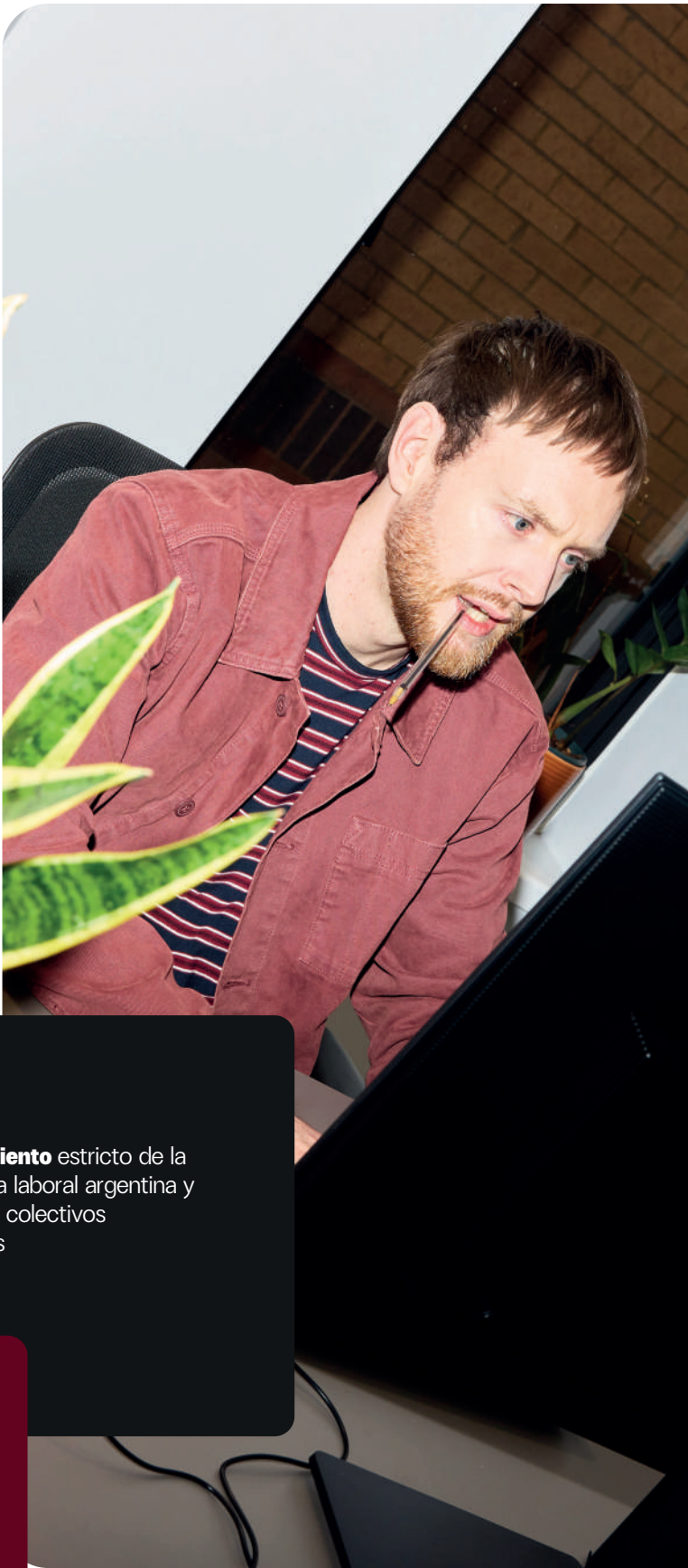
PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA REMUNERACIÓN

Adecco Argentina define sus procesos remunerativos siguiendo las políticas globales del Grupo y los lineamientos regionales de LATAM, adaptándolos al contexto laboral, normativo y salarial argentino. Tres principios orientan este proceso:

Equidad interna:
los salarios se analizan en relación con posiciones y responsabilidades equivalentes.

Cumplimiento estricto de la normativa laboral argentina y acuerdos colectivos aplicables

Principios de competitividad externa, utilizando información de mercado y benchmarks salariales del sector de servicios profesionales y recursos humanos.



QUIÉNES PARTICIPAN DEL PROCESO

La determinación de la remuneración involucra múltiples niveles de la organización, cada uno con un rol específico:

Área de Compensaciones y Beneficios (C&B)

- Conduce los análisis salariales.
- Evalúa estructuras, rangos, bandas y ajustes.
- Realiza estudios comparativos con el mercado argentino.
- Propone actualizaciones salariales y de beneficios.

Equipo de HR Business Partners

- Aportan información sobre desempeño, estructura y necesidades de los equipos.

Dirección General-Dirección Financiera y Dirección HR

- Aprueban los movimientos salariales propuestos dentro de los lineamientos corporativos.
- Evalúan incrementos excepcionales, promociones o ajustes por talento crítico.

Región LATAM

- Supervisa la consistencia de la estructura remunerativa en todos los países.
- Asegura alineación con políticas corporativas del Grupo.

CÓMO SE ASEGURA EL PROCESO: TRANSPARENCIA Y GOBERNANZA

Adecco Argentina asegura que el proceso de determinación salarial sea:

- Documentado, mediante procesos internos establecidos en la política de compensaciones.
- Trazable, con aprobaciones registradas en los sistemas internos.
- No discriminatorio, alineado a las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión aplicadas en el país.
- Consistente con auditorías internas y lineamientos de compliance del Grupo.



RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL

(GRI 2-21, GRI 2-19)

En 2025, el ratio entre la compensación total anual de la persona mejor pagada de Adecco Argentina y la mediana de la compensación total del resto de los empleados fue de 3,99.

El ratio entre el porcentaje de incremento anual de la compensación total de la persona mejor pagada y la mediana del incremento del resto de los empleados fue de 1,08.

Para ambos cálculos se consideraron únicamente los empleados activos durante la totalidad del año, garantizando datos comparables y evitando distorsiones estadísticamente relevantes, conforme al enfoque recomendado por el estándar GRI 2-21.

REMUNERACIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS

Las políticas de compensación para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos aseguran transparencia, equidad y alineación estratégica entre todos los niveles de la organización.

Los miembros del Comité Directivo perciben un salario base competitivo, determinado según prácticas de mercado, función, complejidad del rol y alcance de la responsabilidad.

Adicionalmente, Adecco aplica una estructura de remuneración variable orientada a incentivar el logro de resultados sostenibles, que incluye:

- Bonos anuales (Short-Term Incentives) basados en indicadores financieros
- Incentivos de largo plazo (Long-Term Incentives) vinculados a desempeño sostenido, creación de valor y métricas estratégicas.

SINDICATOS

GRI 2-30

Adecco Argentina opera en un entorno laboral diverso y complejo, que se refleja directamente en la composición sindical de su dotación. La amplitud de sectores en los que prestamos servicios – desde metalurgia y petroquímica hasta gastronomía, construcción y comercio – determina una **gran variedad de encuadres sindicales y convenios colectivos de trabajo aplicables, distribuidos entre las tres razones sociales de la compañía: Adecco Argentina, Adecco RRHH y Adecco Specialties.**

Descripción	Adecco Argentina		Adecco Rrhh		Adecco Specialties	
	Cant Pass	% / Total	Cant Pass	% / Total	Cant Pass	% / Total
002/88 - Lecheros	3	0.08				
018/75 - Bancarios	1	0.03				
027/88 - Smata - Faatra Talleres						
040/89 - Transportistas	857	23.13	141	5.52		
042/89 - Sanidad - Laboratorios	1	0.03				
056/75 - Carne			9	0.35		
060/89 - Gráficos Bonaerense	31	0.84	1	0.04		
66/89 - Molineros Rama Nutrición Animal	1	0.03	2	0.08		
076/75 - Construcción Obreros			137	5.37		
077/89 - Quimicos Y Petroquimicos	44	1.19	4	0.16		
085/89 - Vitivinicola	169	4.56	48	1.88		
086/89 - Pintura	65	1.75			2	0.38
108/75 - Sanidad - Institutos Sin Internación			8	0.31		
1124/2010 "E" Smata C/ Yamaha Motor Arg	2	0.05				
1143/10 Foeva - Cepas Argentina Sa	6	0.16				
120/75 - Sanidad - Droguerias	13	0.35				
124/75 - Prensa Television Capital						
130/75 - Comercio	851	22.97	449	17.59	218	41.29
131/75 - Television - Canales De Aire						
1313/13 E - Atgas - Ecogas Sa						
1384/14 E Air Liquide Arg S.a Bahía Blanca	1	0.03			37	7.01
15/89 - Smata - Renault Arg S.a						
150/75 - Ceramistas	4	0.11				
154/91 - Viñateros			226	8.85		
157/91 - Perfumistas	28	0.76	1	0.04		
161/75 - Industria del Pescado - Rama Filet(Pyme)	64	1.73				
179/75 - Caucho Obreros	8	0.22				
183/92 - Personal de Colonias, Hotel y Casas de Descanso	65	1.75	5	0.20		
198/96 E - Ind Tractor J Deere			42	1.65		
207/75 - Chacinados	21	0.57			2	0.38

Descripción	Adecco Argentina		Adecco Rrhh		Adecco Specialities	
	Cant Pass	% / Total	Cant Pass	% / Total	Cant Pass	% / Total
244/94 - Alimentacion	183	4.94	35	1.37		
252/95 - Sup. Metalúrgicos - Rama Mat No Ferrosos	6	0.16				
253/95 - Sup. Metalúrgicos - Rama Automotores	2	0.05				
259/95 - Urgara			1	0.04		
260/75 - Metalurgicos	556	15.01	16	0.63		
275/75 - Sup. Metalúrgicos			1	0.04		
308/75 - Viajantes De Comercio			1	0.04		
335/75 - Madereros						
362/03 - Gastronómicos - Hoteles 4 Y 5 Estrellas	136	3.67	2	0.08		
387/04 - Algodón						
389/04 - Gastronómicos - Hoteles Y Restaurantes	16	0.43	25			
401/05 - Gastronómicos			8			
431/05 - Guincheros	35	0.94				
431/05 - Terminales Pto Priv - Marina Mercante	42	1.13				
446/06 - Desmotadores De Algodón-Algodoneros			1			
449/06 - Petroleros Privados - Refinerías			6			
500/07 - Textiles Obreros	27	0.73				
506/07 - Soip (Pymes)-Industria Del Pescado	10	0.27	64			
507/07 - Administ.empresas Vigilancia						
508/07 - Carga Y Descarga	3	0.08	74			
521/07 - Estaciones De Servicios			1			
526/08 Tintoreros - Sombrereros Y Lavaderos						
522/07 - Marina Mercante	2	0.05	2			
547/08 - Comercio - Actividad Turistica	4	0.11				
553/09 - Entidades Dep. Y Civ						
574/10 - Recibidores De Granos Acopio			20			
575/10 - Cerveceros - Empleados Y Obreros			57		1	0.19
589/10 - Encarg De Edificios Propiedad Horizontal			1	0.04		
609/10 - Sanidad Sin Int Rosario			2	0.08		
611/10 - Petroleros Jerárquicos Patagonia Austral			5	0.20		
637/11 - Petroleros Jerarq. Neuquen, Rn Y Lp			7	0.27		
641/11 - Petroleros Jerarq. Cuyo			2	0.08		
642/12 - Vidrio - Obreros	8	0.22	6	0.24		
643/2012 - Petroleros Privados			1	0.04		
644/12- Petroleros Priv Río Negro Y Neuquen Y La Pampa			5	0.20		
652/12 - Calzado						
660/2013 - Construcción Empleados			26	1.02		

Descripción	Adecco Argentina		Adecco Rrhh		Adecco Specialities	
	Cant Pass	% / Total	Cant Pass	% / Total	Cant Pass	% / Total
712/15 - Telefónicos						
713/15 - Telefónicos	6	0.16				
720/15 - Papeleros. Fabricación De Papel Y Celulosa	4	0.11				
732/15 - Papel Cartón Y Quim - Rama Conversion	4	0.11				
74/99 - Maestranza Y Limpieza						
743/16 - Sanidad Internación Dom -Sind Sanidad Cct 743-16	4	0.11				
746/17 - Vestido Obreros			2	0.08		
757/19 - Papeleros Rama Corrugado						
758/2019 - Uthgra Tucumán Ex 479/06						
761/19 (Ex 695/14) - Cementerios Obreros	3	0.08	1	0.04		
775/19 Ex 607/10 - Carne Procesadores De Aves	22	0.59				
776/19 - Smata - Acara Concesionarios			3	0.12		
784/21 - Petroleros Y Gas Privado Santa Cruz			1	0.04		
790/21 Quimicos Y Petroquimicos Caba Y Adyacentes	64	1.73	3	0.12		
791/21 Quimicos Y Petroquimicos Pilar	1	0.03				
797/22 - Plasticos	46	1.24	2	0.08		
804/23 Ex 736/16 - Entidades Deportivas			1	0.04		
TOTAL NÓMINA F. 931	3705		2553		528	

Al cierre de 2025, la dotación total consolidada de las tres razones sociales alcanzó las **7.182 personas**, con la siguiente distribución por modalidad de contratación:

La modalidad predominante es el **trabajo a tiempo completo por tiempo indeterminado**, que representa el **90% en Adecco Argentina**, el **62% en Adecco RRHH** y el **87% en Adecco Specialties**. El resto de la dotación se distribuye entre trabajo a tiempo parcial, contratos a plazo fijo, trabajo de temporada, pasantías y otras modalidades específicas según la actividad.

F.931 Cód	EMPRESA Relación Laboral	Adecco Argentina		Adecco Rrhh		Adecco Specialties	
		Empleados	% / Total	Empleados	% / Total	Empleados	% / Total
1	A tiempo parcial: Indeterminado/permanente	401	9.77	271	10.63	5	0.95
8	A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente	3694	90.01	1587	62.24	459	86.93
11	Trabajo de temporada	8	0.19	289	11.33		0.00
14	Nuevo período de prueba	1	0.02		0.00		0.00
21	A tiempo parcial determinado (contrato a plazo fijo)			8	0.31	2	0.38
22	A tiempo completo determinado (contrato a plazo fijo)			221	8.67	36	6.82
24	Personal de la construcción Ley N°22250			141	5.53		0.00
27	Pasantías Ley 26427 - con obra social -			26	1.02		0.00
31	Trabajador discapacitado Art.87 Ley N°24013			1	0.04		0.00
111	Trabajo temporario Ley 26727			2	0.08		0.00
112	Trabajo permanente discontinuo ley 26727			4	0.16	26	4.92
Total		4104	100.00	2550	100.00	528	100.00

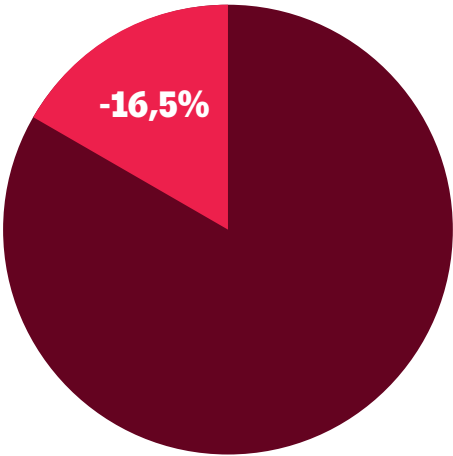
Un ambiente de trabajo seguro

En Adecco **nos aseguramos de que nuestros entornos y prácticas laborales sean seguras y saludables**. Brindamos el marco adecuado para que todos **nuestros colaboradores cumplan con las normativas de prevención de riesgos laborales**, realizando evaluaciones continuas y proporcionando capacitaciones específicas para garantizar el bienestar de cada persona.

Nuestra **gestión de salud y seguridad** se orienta por una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece principios alineados a la naturaleza de los servicios que prestamos, **promoviendo condiciones laborales seguras**, el cumplimiento de la normativa vigente y la mejora continua.

Un **hito destacado del periodo es la reducción del 16,5% en el índice de frecuencia total de siniestralidad** para los trabajadores cuya ART está a cargo de Adecco – un resultado concreto que refleja el impacto de las acciones preventivas implementadas.

 **Total de siniestralidad**



Nuestro sistema de gestión

(GRI: 403-1, GRI 403-7; GRI 403-8)

Durante 2025 se llevó a cabo una revisión integral y **actualización de los procedimientos internos**, alineándolos con la normativa vigente e incorporando nuevas herramientas como la **plataforma e-learning**. Este proceso mejoró la consistencia regulatoria, fortaleció la capacitación interna y estandarizó prácticas en toda la organización.

Paralelamente, se inició un trabajo orientado a la **incorporación de nuevas herramientas tecnológicas para optimizar los procesos operativos, perfeccionar los análisis y elevar la calidad y oportunidad de los informes del área**, contribuyendo a una mayor eficiencia, trazabilidad y capacidad de toma de decisiones.

Para la **gestión en sitios de clientes**, Adecco trabaja con **proveedores externos especializados que brindan soporte en salud ocupacional** – desde exámenes médicos hasta capacitaciones específicas. Estos servicios se articulan de manera flexible según las necesidades operativas y los requerimientos de cada cliente, **garantizando el cumplimiento de estándares y un enfoque centrado en la prevención**.

En cuanto a la cobertura del sistema, **Adecco opera únicamente con oficinas y sucursales propias** donde las **tareas son de carácter administrativo** – con excepción del personal de maestranza, que corresponde a personal externo. Adicionalmente, **los colaboradores acceden a beneficios de salud gestionables a través del área de Recursos Humanos**.





Identificación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI: 403-2)

La calidad de los procesos de identificación de riesgos se garantiza mediante revisiones periódicas y auditorías externas realizadas por los clientes, que abarcan tanto el funcionamiento del sistema como la documentación presentada. Estos controles permiten **asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos, detectar oportunidades de mejora y fortalecer la confiabilidad** y transparencia de la gestión.

Los **trabajadores pueden reportar peligros o situaciones de riesgo** a través de los canales de comunicación habituales para cualquier gestión laboral. Adicionalmente, la plataforma MCA cuenta con un canal formal donde el asociado puede registrar reclamos, consultas o alertas mediante la sección "Consultas", permitiendo un seguimiento ordenado, trazable y oportuno.

Para la investigación de accidentes, Adecco cuenta con un **procedimiento interno que se aplica en conjunto con el procedimiento del cliente** cuando el incidente ocurre en sitios de terceros.



Servicios de salud ocupacional

(GRI: 403-3)

Adecco trabaja con **proveedores externos de salud seleccionados en función de los requisitos y necesidades específicas de cada cliente, asegurando cobertura adecuada, estándares de calidad y cumplimiento normativo alineado a las particularidades de cada operación.**

Cuando el servicio lo requiere, **Adecco proporciona atención in situ, garantizando una respuesta oportuna acorde a las características de la operación.** Los trabajadores **también pueden acceder a los servicios de enfermería dispuestos por los clientes cuando corresponde, complementando así la cobertura** y garantizando una atención integral en materia de salud.



Participación de los trabajadores

(GRI: 403-4)

Adecco cuenta con un **procedimiento formal para la identificación de peligros y evaluación de riesgos**, en el que **los trabajadores tienen la libertad de participar activamente** reportando los riesgos que identifiquen en sus tareas diarias.

Durante las visitas a los frentes de trabajo se fomenta un **espacio abierto de diálogo donde los colaboradores pueden expresar inquietudes y aportar información relevante** en materia de seguridad y salud laboral. Este intercambio es el canal principal a través del cual los trabajadores participan y consultan sobre estos temas, fortaleciendo la cultura preventiva dentro de la organización.

Formación en salud y seguridad

(GRI: 403-5)

Curso obligatorio de ingreso: Todo el personal que se incorpora a Adecco debe realizar el curso obligatorio de Higiene y Seguridad Prevención de Riesgos en Oficina / Home Office, dictado de manera sincrónica. Los contenidos incluyen:

Prevención de riesgos en el hogar (home office)

Riesgo de caídas

Orden y limpieza

Levantamiento manual de cargas

Ergonomía

Riesgo eléctrico

Riesgo de incendio y uso de matafuegos

Evacuación

Formación continua

Adecco cuenta con una plataforma e-learning destinada a la capacitación y desarrollo en materia de salud y seguridad, con incorporación de nuevos contenidos prevista para fortalecer y actualizar los conocimientos del equipo.

Se implementan además programas de capacitación adaptados a la actividad específica de cada operación, asegurando la pertinencia de los contenidos según el contexto de trabajo. Como material de referencia, se entrega el Manual de Higiene y Seguridad de Adecco a todos los colaboradores.

Lesiones y enfermedades laborales

(GRI: 403-9, GRI 403-10)

Durante 2025 no se registraron clientes que requirieran la implementación de acciones específicas o diferenciadas, por lo que las actividades y procedimientos se ejecutaron bajo los lineamientos generales establecidos para todos los servicios.

En cuanto a enfermedades laborales, se identifican dolencias relacionadas con el levantamiento manual de cargas. Actualmente no se cuenta con un programa específico para su prevención o gestión, dado que la intervención en el servicio es limitada al no poder modificar los procesos de trabajo supervisados directamente por los clientes.



**Formación
en salud
y seguridad**



**Lesiones y
enfermedades
laborales**



**Formación
continua**

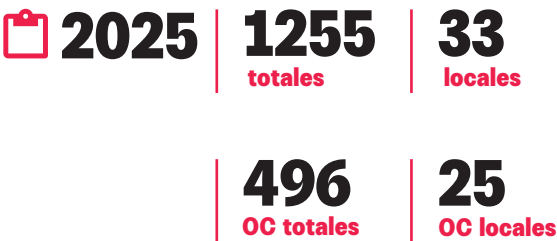
PROVEEDORES

CONSTRUIMOS ASOCIACIONES SÓLIDAS Y RESPONSABLES

En el Grupo Adecco operamos de manera responsable, alineados con estándares internacionales, mejores prácticas y la normativa vigente en cada país donde estamos presentes.

Un eje central de nuestra estrategia de sustentabilidad es la gestión responsable de la cadena de suministro. Esto implica evaluar no solo nuestro impacto directo, sino también el de nuestros socios comerciales – proveedores y prestadores de servicios – porque entendemos que la responsabilidad no termina en nuestras puertas.

PROVEEDORES EN NÚMEROS



COMPRAS LOCALES Y RESPONSABLES

GRI 204-1

Gestionamos nuestras compras de forma responsable, priorizando oportunidades que contribuyan al valor social y ambiental. Esto implica impulsar el desarrollo de proveedores locales – priorizando aquellos establecidos en el país para fomentar el crecimiento económico de las comunidades donde operamos – y evaluar activamente la incorporación de compras inclusivas y proveedores de triple impacto o empresas sociales que aporten a una economía más sostenible.

Del total de compras del período, el 5% fue destinado a proveedores locales – 33 en total, de los cuales se realizaron transacciones con 25 durante 2025. La mayoría son emprendedores y pequeños proveedores locales.

Transacciones	Monto \$
5381 Gasto total en proveedores	\$ 8.721.686.619,10
152 Gasto en proveedores locales	\$ 321.866.146,00

En 2025 impulsamos las economías regionales con el desarrollo de una red de proveedores en NOA, Cuyo y Patagonia (empresas, profesionales, capacitadores).



GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES

(GRI 308-1, GRI 308-2; GRI 414-1, GRI 414-2)

Contamos con metodologías y lineamientos que nos permiten llevar adelante procesos de compra y contratación basados en principios de equidad, competencia leal y transparencia, en concordancia con nuestras políticas y valores corporativos. Promovemos que todo el personal vinculado a procesos de compra actúe en línea con los compromisos legales, éticos, sociales y ambientales del grupo.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Antes de incorporar un nuevo proveedor realizamos una evaluación inicial de riesgos que nos permite analizar tanto el perfil del proveedor como la naturaleza del producto o servicio que ofrece, con el objetivo de identificar posibles riesgos y evitar asumir responsabilidades no deseadas.

El proceso de incorporación contempla las siguientes instancias:

Órdenes de compra: obligatorias en todos los casos – con posible excepción de pequeños volúmenes – e incluyen el compromiso con el Código de Conducta del Grupo Adecco en las condiciones de compra.

Evaluación, calificación e incorporación: los proveedores deben cumplir requisitos de calificación que incluyen el compromiso con el Código de Conducta 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.

Nuestro marco de gestión se apoya en tres pilares:

- **Transparencia** en la selección de nuestros proveedores.
- **Diversificación** del negocio para alcanzar una sana competencia.
- **Objetividad** en los criterios de selección para evitar la arbitrariedad y la falta de transparencia.

Contratación: todos los contratos nuevos y ampliados/renovados incluyen la cláusula que compromete al proveedor con nuestro Código de Conducta.

Diversidad de proveedores: 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, LGBTIQ+, personas con discapacidad, y/o pequeñas empresas, etc.

REGISTRO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

(GRI 308-2, GRI 414-2)

Una vez incorporado el proveedor, el proceso continúa con las siguientes etapas:



Homologación

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



Evaluación

sobre la base de aspectos técnicos, económicos y evaluación de riesgo según informes comerciales de comportamiento en el mercado local. Adicionalmente, se realiza una evaluación cualitativa anual por parte de los usuarios, inhabilitando a quienes no cumplan con el estándar de calidad y servicio solicitado, no pudiendo ser utilizados en el nuevo periodo.



Seguimiento

chequeo anual de información registrada en el sistema y solicitud mensual de documentación a proveedores de mano de obra intensiva.

ENFOQUE PREVENTIVO, RIESGO ESG Y REQUISITOS DE SOSTENIBILIDAD

Trabajamos con una red de proveedores competitivos con quienes buscamos generar valor compartido. Como empresa líder, colaboramos activamente con nuestros proveedores en la identificación, gestión y mitigación de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Esta visión no solo minimiza riesgos reputacionales, financieros y operativos, sino que también abre oportunidades para construir prácticas de negocio más resilientes y sostenibles

Nuestro enfoque de gestión de riesgos sigue estándares internacionales y está alineado con los principios del **Pacto Global de las Naciones Unidas** – al que el Grupo Adecco adhirió en 2003 –, los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**.

Hemos integrado además las prácticas comerciales responsables en nuestra estrategia de compras y en la gestión diaria de proveedores. Nuestro Código de Conducta forma parte esencial del proceso de selección, y esperamos que todos nuestros proveedores lo respeten, cumpliendo con las leyes, regulaciones y estándares internacionales pertinentes.

Nuestro enfoque de gestión de riesgos sigue estándares internacionales y está alineado con los principios del **Pacto Global de las Naciones Unidas** – al que el Grupo Adecco adhirió en 2003 –, los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**.

Hemos integrado además las prácticas comerciales responsables en nuestra estrategia de compras y en la gestión diaria de proveedores. Nuestro Código de Conducta forma parte esencial del proceso de selección, y esperamos que todos nuestros proveedores lo respeten, cumpliendo con las leyes, regulaciones y estándares internacionales pertinentes.

Promovemos que todo el personal vinculado a procesos de compra actúe en línea con los compromisos legales, éticos, sociales y ambientales del Grupo, brindando capacitación específica según las responsabilidades de cada rol.

LOS REQUISITOS QUE EXIGIMOS A NUESTROS PROVEEDORES SON LOS SIGUIENTES:

Todos nuestros proveedores deben cumplir con los siguientes compromisos fundamentales:

Leyes y regulaciones

actuar siempre de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales y regionales aplicables, adhiriendo además a las normas pertinentes de la OIT y las Naciones Unidas como estándares mínimos.

No discriminación

tratar y recompensar a los empleados por igual en función de las características de su trabajo, sin ninguna forma de discriminación por raza, origen social, sexo, estado civil, edad, condición física o de salud, orientación sexual, pertenencia sindical, religión u opinión política, conforme a los Convenios 100 y 111 de la OIT.

Ambiente de trabajo seguro y saludable

cumplir con todas las leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo – incluyendo el Convenio 155 de la OIT – y proporcionar ambientes seguros, higiénicos y saludables, teniendo en cuenta los peligros específicos de cada sector.

Condiciones laborales

actuar en conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los derechos laborales fundamentales articulados por la OIT.

Compensación

cumplir al menos con las normas jurídicas nacionales y las exigencias de los convenios de la OIT en materia de salarios y otras compensaciones.

Cuidado del ambiente

cumplir con las leyes y reglamentos ambientales vigentes.

Trabajo infantil

atenerse a todas las leyes y reglamentaciones relativas al trabajo infantil, incluidos los Convenios 138 y 182 de la OIT.

Libertad de asociación

reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse para defender sus intereses, de conformidad con los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Comportamiento ético

abstenerse de cualquier práctica relacionada con la corrupción o el soborno, y mostrar comportamiento ético en todas las relaciones comerciales, adhiriendo a las leyes relativas a la protección y transparencia de la información confidencial.

MECANISMOS DE RECLAMO Y DENUNCIA

(GRI 2-25, GRI 2-26)



Como parte de nuestro enfoque de gestión de riesgos ESG, contamos con un canal independiente para que nuestros proveedores puedan reportar inquietudes sobre conductas comerciales inapropiadas o posibles incumplimientos, incluso por parte de terceros.

La Línea de Cumplimiento Ético Adecco (ACE) es nuestra herramienta principal para prevenir riesgos asociados a prácticas de corrupción y garantizar que cualquier situación que comprometa nuestros estándares éticos pueda ser reportada de manera segura y confidencial. Está disponible en:

www.aceconduct.com

COMUNIDAD

GRI: 413-1

COMPROMETIDOS CON REDUCIR LAS DESIGUALDADES

En Adecco trabajamos con dedicación para generar un impacto positivo en la sociedad que trascienda los límites de nuestra operación diaria. Nuestro compromiso con la responsabilidad empresarial – basado en estándares internacionales, mejores prácticas y el cumplimiento de la normativa vigente – asegura un crecimiento sostenible orientado al largo plazo.

Creemos firmemente que todas las personas poseen un valor único y una contribución importante que ofrecer. Por eso nos dedicamos a acompañar a poblaciones desatendidas en el desarrollo de sus habilidades, ayudando al mismo tiempo a los empleadores a descubrirlas. Nuestras iniciativas comunitarias están diseñadas con un propósito claro: reducir las desigualdades a través de la formación, la educación y el acceso a empleos de calidad.



Nuestra acción con la comunidad se sostiene en dos ejes complementarios. El primero es el **trabajo directo con personas y organizaciones**, a través de programas de inclusión, voluntariado y alianzas estratégicas. El segundo es la **construcción de cadenas de valor más inclusivas**, promoviendo compras y contrataciones con impacto social y ambiental – integrando proveedores de triple impacto, empresas sociales y pequeños emprendedores – y extendiendo así el compromiso de la compañía con la sustentabilidad más allá de sus fronteras directas.

NUESTRA GUÍA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

Construimos y actuamos en el marco de una guía que establece las buenas prácticas de Adecco para el relacionamiento con la comunidad desde una perspectiva de inversión social estratégica. Cuatro principios orientan este enfoque:

Esta estrategia de inversión social es sostenible, medible y transparente, con planificación de largo plazo, incorporación de indicadores y comunicación de resultados.

1^o principio

Adecco planifica su participación sintiéndose parte de la comunidad, y no como un agente externo. Este principio evita que se limite el accionar a realizar actividades benéficas o de poco valor para las comunidades.

2^o principio

establece el respeto por el derecho de los miembros de la comunidad a tomar decisiones en relación con ella y su autonomía.

3^o principio

hace énfasis en el respeto por las características culturales, religiosas e históricas de la comunidad. Siguiendo este principio, Adecco no puede desconocer las costumbres de la zona donde opera, ni los acontecimientos pasados que influyen en el comportamiento de las personas que viven en esa comunidad.

4^o principio

Adecco resalta el valor de las alianzas y el intercambio de experiencias, recursos y esfuerzos en el desarrollo de una comunidad. A través de este principio, Adecco aprecia la diversidad, las distintas capacidades de las personas y el sentimiento de pertenencia que se genera cuando de forma individual se participa en la construcción de mayores oportunidades para la comunidad.



INCLUSIÓN DE COLECTIVOS SUBREPRESENTADOS

(GRI405-1; GRI 406-1)

Uno de los ejes más concretos de nuestro trabajo comunitario es la inclusión laboral de colectivos históricamente subrepresentados en el mercado de trabajo. Reconocemos las desigualdades preexistentes y trabajamos para implementar prácticas transformadoras que contribuyan a modificar esas realidades – no solo hacia adentro de nuestra organización, sino también en las empresas con las que trabajamos y en las comunidades donde operamos.

Creemos en el potencial transformador que aportan la diversidad, la equidad y la inclusión al mercado laboral. Incorporar perfiles diversos no solo genera impacto positivo en quienes acceden a esa oportunidad, sino que enriquece el entramado relacional de toda la organización que los recibe.

Por eso acompañamos a nuestros clientes en procesos de concientización y sensibilización, colaborando en la creación de soluciones adaptadas a sus necesidades, y construimos alianzas con organizaciones especializadas en distintos colectivos:

NUESTRAS ALIANZAS

Colectivo	Alianzas
Personas con discapacidad	CILSA, Por Igual Más, Ágora, Discar, UCA
Mayores de 45 años	Diagonal, SilverTech
Jóvenes de 18 a 24 años	Cimientos, Empujar, Reciduca, Pescar
LGBTIQ+	Mocha Celis
Migrantes ACNUR	Mujeres PARES: Iniciativa Público Privada por la Inclusión de Género del GCBA.
Vulnerabilidad socioeconómica	Barrio Mugica a través del CeDeL del GCBA

INICIATIVAS DE IMPACTO SOCIAL

GRI 408-1

1. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

El rechazo al trabajo infantil y adolescente no es para Adecco una declaración formal: es un compromiso activo que se traduce en participación, alianzas y programas concretos.

Adecco Argentina participa en la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, un espacio de articulación público-privada que opera en el ámbito del Ministerio de Capital Humano y trabaja en coordinación con la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI). A través de este espacio, la compañía contribuye al desarrollo de iniciativas orientadas a la prevención del trabajo infantil y la promoción de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Hace más de 15 años fuimos parte de la **fundación del programa Jardines de Cosecha en la provincia de Salta**, una iniciativa que previene y erradica el trabajo infantil en zonas rurales, generando espacios de cuidado, formación y recreación para niños, niñas y adolescentes durante los períodos de cosecha.

2. TALENTO Y EMPLEABILIDAD

Impulsamos la Adecco Escuela donde articulamos con empresas para formar talento local generando oportunidades laborales en sectores productivos.

Participamos en Expo Joven Neuquén, evento de empleabilidad para jóvenes para promocionar el empleo en la juventud y la conexión con comunidades.

El programa, impulsado por la Cámara del Tabaco de Salta en articulación con actores públicos y privados, desarrolla actividades pedagógicas, recreativas y de acompañamiento familiar en distintas localidades de la región, promoviendo el desarrollo integral de las infancias y fortaleciendo el vínculo entre comunidad, educación y trabajo decente.

Adecco Argentina acompaña activamente esta iniciativa a través de su participación institucional y contribución, apoyando la sostenibilidad del programa y su continuidad en el tiempo. En 2025, la etapa de invierno alcanzó 10 centros en distintas localidades de Salta, consolidando su alcance territorial y su impacto en comunidades rurales.

Este tipo de iniciativas permite abordar una problemática compleja atravesada por factores culturales, sociales y económicos, generando alternativas concretas que promueven el acceso a la educación, el juego y el desarrollo, en línea con la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes.



3. VINCULACIONES COMUNITARIAS

Apoyamos la **Fundación Por Igual - Programa Rayuela** que se dedica al apadrinamiento y desarrollo de personas con discapacidad promoviendo su autonomía e inclusión social.

Participamos activamente en iniciativas sociales inclusivas donde se apadrina a personas con discapacidad reforzando nuestro compromiso con la diversidad e inclusión.

4. TALENTO SIN FRONTERAS ARGENTINA

El Grupo Adecco asume un **compromiso explícito con las personas refugiadas, plasmado en su Declaración sobre Refugiados**. En Argentina, ese compromiso se materializa a través de nuestra participación en la iniciativa **Talento sin Fronteras Argentina**, un acuerdo conjunto con **ACNUR** y otras empresas orientado a promover la inserción socioeconómica de personas refugiadas, fortaleciendo su integración en el ámbito laboral y social del país.

5. VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A través del **Club de Voluntariado**, promovemos actividades e iniciativas de alto valor social, fomentando la participación activa y el compromiso de nuestros colaboradores con las comunidades donde operamos.

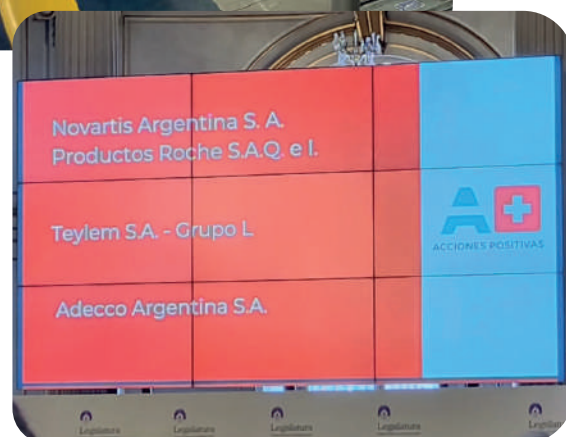
En 2025, extendimos nuestra campaña de **donación de sangre** – que en años anteriores se realizaba únicamente en casa central – al interior del país. Durante el mes de noviembre, en el marco del Día del Donante Voluntario de Sangre, invitamos a todos los colaboradores a sumarse a esta acción. Adecco reconoció el compromiso de quienes participaron con un desayuno especial.

6. DONACIONES

GRI 201-1

Las donaciones son una de las formas más directas en que Adecco materializa su compromiso con las comunidades donde opera. A lo largo del año destinamos recursos – principalmente mobiliario y equipamiento – a instituciones educativas, organizaciones sociales y fundaciones que trabajan con poblaciones vulnerables, dando una segunda vida útil a bienes que de otro modo quedarían en desuso.

En el Día de las infancias entregamos alimentos no perecederos (52) juguetes (65), juegos de mesa (10), libros (2) y equipamiento (teclados y monitores a diferentes instituciones brindando apoyo a comunidades vulnerables).



CAPÍTULO 6

IMPACTO AMBIENTAL

El cuidado del ambiente no es para Adecco una obligación de cumplimiento – es una convicción. Creemos que un entorno sano es condición necesaria para el bienestar de las personas, el desarrollo de las comunidades y la viabilidad de largo plazo de cualquier organización, incluida la nuestra.

Sabemos que nuestra actividad genera impactos – directos e indirectos – sobre los recursos naturales y el entorno.

Asumimos esa responsabilidad con transparencia y trabajamos de manera continua para reducirla: midiendo nuestro consumo, incorporando tecnología más eficiente, promoviendo prácticas conscientes entre nuestros colaboradores e integrando criterios ambientales en las decisiones del negocio.

Durante 2025 avanzamos en distintos frentes: renovamos parte de nuestra flota incorporando vehículos híbridos, implementamos campañas internas de uso responsable de energía y agua, profundizamos la gestión diferenciada de residuos y consolidamos el uso de papel reciclado en todas nuestras oficinas. Estos avances son parte de un camino que venimos construyendo con consistencia y que refleja nuestro compromiso con una gestión empresarial verdaderamente responsable.



NUESTRO MARCO DE GESTIÓN AMBIENTAL

La gestión ambiental de Adecco Argentina se apoya en dos instrumentos normativos que definen los principios, compromisos y lineamientos que orientan nuestras decisiones:

Política Ambiental (actualizada en 2023)

En 2023 actualizamos nuestra Política Ambiental con el objetivo de fortalecer nuestro enfoque y alinear nuestras acciones a los desafíos actuales vinculados al cambio climático, la gestión de recursos y la protección de la biodiversidad. Esta actualización implicó una revisión de metas y prácticas internas, promoviendo una mayor participación de las distintas áreas de la organización en la gestión ambiental.

Política de Sustentabilidad (desarrollada en 2024)

Durante 2024 desarrollamos nuestra primera Política de Sustentabilidad, que **amplía nuestra mirada ambiental hacia una perspectiva más integral, incorporando dimensiones sociales y económicas**. Esta política establece los principios que guían nuestras decisiones en materia de desarrollo sostenible y refuerza nuestro compromiso con una gestión empresarial responsable y con impacto positivo.

Juntas, estas políticas conforman el marco desde el cual Adecco Argentina gestiona su relación con el ambiente – no como una dimensión separada del negocio, sino como parte constitutiva de nuestra estrategia y nuestra cultura.



CUIDAMOS LOS RECURSOS

En nuestras operaciones diarias utilizamos recursos naturales – energía, agua – y generamos residuos.

Reconocemos el impacto que esto implica y trabajamos activamente para reducirlo a través de medidas concretas, campañas de concientización y una cultura interna orientada al uso responsable.

CONSUMO DE ENERGÍA

(GRI: 302-1)

Todas nuestras sucursales y la oficina central se abastecen únicamente de energía eléctrica y cuentan con luminarias de bajo consumo. Nuestros espacios disponen de cartelera indicativa sobre buenas prácticas de uso de la energía, y contamos con el compromiso de todos nuestros colaboradores para realizar un consumo eficiente.

Durante 2025 el consumo total de energía fue de 206.688 kWh, lo que representa un incremento del 14% respecto al año anterior. Este aumento se explica principalmente por el incremento de la presencialidad en las oficinas durante el período.

Energía	Consumo de Energía (kWh)	Consumo promedio por sucursal
Año 2024	180.543	8.597
Año 2025	206.688	12.158
Incremento KW	26.145	3.561
Incremento %	14%	41%

ACCIONES DE REDUCCIÓN

(GRI 302-4)

A pesar del incremento de consumo asociado a la mayor presencialidad, durante 2025 implementamos diversas acciones orientadas a mejorar la eficiencia energética:

Renovación de la flota vehicular: incorporación de vehículos para reducir el consumo de combustible y mejorar la eficiencia energética.

Optimización del uso de aires acondicionados: configuraciones de temperatura más eficientes y revisiones de mantenimiento para asegurar su correcto funcionamiento con menor consumo.

Campañas internas de concientización: colocación de cartelera en oficinas recordando al personal apagar luces y equipos al retirarse de salas y espacios de trabajo.



CONSUMO DE AGUA

(GRI 303-1, GRI 303-5)

El agua es un recurso compartido y su gestión responsable es parte de nuestro compromiso ambiental.

Si bien la naturaleza administrativa de nuestras operaciones implica un consumo moderado, reconocemos los impactos que generamos y trabajamos para minimizarlos a través de prácticas conscientes y campañas de concientización entre nuestros colaboradores.

Durante 2025 el consumo total de agua fue de 5.509,73 m³ (5.509.728 litros), proveniente en su totalidad de la red pública de distribución.

IMPACTOS SOBRE EL RECURSO HÍDRICO

El uso del agua en nuestras operaciones genera los siguientes impactos:

Consumo de agua potable: las actividades diarias de las sucursales – limpieza, sanitarios, mantenimiento y operaciones básicas – requieren un consumo regular de agua de la red pública. Este uso representa el impacto directo más significativo, ya que implica la extracción de agua de la red pública para sostener el funcionamiento de los locales.

Generación de efluentes sanitarios: el agua consumida es devuelta al sistema como efluente cloacal, aunque el tratamiento es responsabilidad del prestador del servicio, la organización contribuye al volumen total de aguas residuales que deben ser procesadas, lo que impacta en la infraestructura y capacidad de los sistemas de saneamiento.

Dependencia de recursos hídricos locales: las sucursales ubicadas en distintas provincias utilizan agua proveniente de cuencas y sistemas de distribución locales, generando un impacto indirecto sobre los recursos hídricos regionales.

Impacto en la eficiencia del recurso: la organización influye en el uso responsable del agua a través de políticas internas, mantenimientos preventivos y acciones de concientización. Cuando no se aplican medidas de eficiencia, el consumo se incrementa innecesariamente, aumentando la presión sobre el recurso hídrico.

CONSUMO DE AGUA 2025



ACCIONES DE CONCIENTIZACIÓN

Durante 2025 implementamos campañas internas que incluyeron cartelería en oficinas recordando al personal la importancia del uso responsable del agua: cerrar correctamente las canillas, evitar el consumo innecesario y reportar pérdidas o desperfectos para su inmediata reparación.

GESTIÓN DE RESIDUOS

(GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3)

La gestión responsable de los residuos que generamos en nuestras operaciones es parte esencial de nuestro compromiso ambiental. Aunque nuestra actividad es de naturaleza administrativa y no industrial, reconocemos que el funcionamiento diario de nuestras oficinas y sucursales produce distintos tipos de residuos que requieren una gestión diferenciada, consciente y alineada con las mejores prácticas ambientales.



Papel y cartón: provenientes del uso administrativo habitual – impresiones, formularios y documentos. Las oficinas cuentan con tachos específicos junto a las impresoras para facilitar su recolección y disposición en los contenedores verdes del sistema de reciclado del Gobierno de la Ciudad.



Residuos electrónicos: se generan de manera ocasional a partir de la renovación de equipos informáticos, periféricos y dispositivos eléctricos. Su gestión diferenciada está a cargo del departamento de IT.



Residuos de higiene femenina: se gestiona a través de un proveedor especializado, asegurando una disposición segura y adecuada conforme a las buenas prácticas de saneamiento.



Residuos reciclables y no reciclables: en cocinas y áreas comunes se dispone de tachos diferenciados que permiten separar los residuos secos reciclables de los húmedos no reciclables, evitando la mezcla de materiales recuperables con desechos comunes.

TIPOS DE RESIDUOS QUE GENERAMOS

IMPACTOS SIGNIFICATIVOS

Los impactos más relevantes provienen del uso de insumos que, una vez utilizados, se convierten en desechos: papel, cartón, residuos electrónicos y consumibles de impresión. De no gestionarse adecuadamente, estos materiales pueden contribuir a la contaminación ambiental.

ACCIONES PARA REDUCIR Y GESTIONAR LOS RESIDUOS

Estas iniciativas contribuyen a minimizar los impactos asociados a los residuos generados y fortalecen el compromiso de la organización con una gestión ambiental más responsable.



Digitalización de procesos: reducción del uso de papel a través de la implementación de procesos digitales.



Gestión responsable de tóners: los tóners se reemplazan únicamente cuando corresponde y siempre a través del proveedor homologado, quien se encarga de su recolección y tratamiento adecuado, evitando que ingresen al circuito de basura común.



Uso de papel reciclado: se reemplazó la mayor parte de las resmas tradicionales por papel reciclado, disminuyendo el uso de recursos vírgenes y la generación de residuos administrativos.



Separación de residuos: en cocinas y espacios comunes se mantiene la separación entre residuos secos y húmedos para facilitar su correcta gestión.

ÍNDICE GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso: Adecco ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1 Fundamentos 2021

DIMENSIÓN	ESTÁNDAR GRI	PÁG.	RESPUESTA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1. Detalles organizacionales		Adecco Argentina S.A tiene sus oficinas corporativas en Carlos Pellegrini 855 C1012AAA Buenos Aires. Es líder en contratación de personal con una amplia gama de servicios y soluciones integrales en el ámbito de Recursos Humanos. Presente en el país desde hace más de 30 años cuenta con más de 30 sucursales en las principales ciudades del país.
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		Adecco Argentina S.A.
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, frecuencia anual, sustentabilidad.ar@adecco.com
	2-4. Actualización de la información		No
	2-5. Verificación externa		No
Actividades y trabajadores	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	24, 55, 56, 69	
	2-7. Empleados	75, 76	
	2-8. Trabajadores que no son empleados	81	
Gobernanza	2-9. Estructura de gobernanza y composición	30, 31	
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	30	
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	31	
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	30	
	2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	31	
	2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes sostenibilidad	30	
	2-15. Conflictos de interés	48	
	2-16. Comunicación de inquietudes críticas	41	
	2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	33	
	2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	34	
	2-19. Políticas de remuneración	35, 91	
	2-20. Proceso para determinar la remuneración	89, 90	
	2-21. Ratio de compensación total anual	91	

GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021

Estrategia, políticas y prácticas	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7, 8	
	2-23. Compromisos y políticas	36, 37, 39, 40	
	2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	36, 37, 39, 40	
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	103	
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	41, 103	
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas		No hubo casos de incumplimiento
	2-28. Afiliación a asociaciones	19, 20	
Participación de los grupos de interés	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	15, 16, 17, 18	
	2-30. Convenios de negociación colectiva	92, 93, 94, 95	

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021

Contenidos sobre los temas materiales	3- 1 Proceso de determinación de los temas materiales	12	
	3- 2 Lista de temas materiales	13, 14	
	3- 3 Gestión de los temas materiales	13, 14	

GRI 200: ESTÁNDARES TEMÁTICOS 2021

GRI 201 Desempeño económico - 2016	201- 1 Valor económico directo generado y distribuido	57	
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		El CEO y algunos Directores tienen este tipo de planes.
GRI 202 Presencia en el mercado - 2016	202- 2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		La consolidación de un liderazgo completamente local refleja el compromiso de Adecco Argentina con la comprensión profunda del contexto social, económico y laboral del país, así como con la promoción de oportunidades de desarrollo profesional para directivos nacionales.
GRI 203 Impactos económicos indirectos - 2016	203- 2 Impactos económicos indirectos significativos		Nota 1
GRI 204 - Prácticas de abastecimiento - 2016	204- 1 Proporción de gasto en proveedores locales	99	
GRI 205- Anticorrupción - 2016	205- 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	45	
	205- 3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	45	
GRI 206 - Competencia desleal - 2016	206- 1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	46	

GRI 200: ESTÁNDARES TEMÁTICOS 2021

GRI 207 - Fiscalidad - 2019	207-1 Enfoque fiscal	58, 59	
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	58, 59	

GRI 300: ESTÁNDARES TEMÁTICOS 2021

GRI 302 - Energía - 2016	302- 1 Consumo de energía dentro de la organización	112	
	302- 4 Reducción del consumo energético	112	
GRI 303 - Agua y efluentes - 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	113	
	303-5 Consumo de agua	113	
GRI 306 - Residuos - 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	114, 115	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	114, 115	
	306-3 Residuos generados	114, 115	
GRI 308 - Evaluación ambiental de proveedores - 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	100	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	100, 101	

GRI 400: ESTÁNDARES TEMÁTICOS 2021

GRI 401 - Empleo - 2016	401- 1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	78	
	401- 2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	84, 85	
	401-3 Permiso parental	86	
GRI 403- Salud y seguridad en el trabajo - 2018	403- 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	96	
	403- 2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	97	
	403- 3 Servicios de salud en el trabajo	97	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	97	
	403- 5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	98	
	403- 6 Promoción de la salud de los trabajadores	87, 88	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	96	

GRI 400: ESTÁNDARES TEMÁTICOS 2021

GRI 403- Salud y seguridad en el trabajo - 2018	403- 8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	96	
	403- 9 Lesiones por accidente laboral	98	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	98	
GRI 404 - Formación y educación - 2016	404- 1 Promedio de horas de formación al año por empleado	79, 80	
	404- 2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	79, 80	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	82	
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades - 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	106	
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres		Nota 2
GRI 406 - No discriminación - 2016	406- 1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	106	
GRI 407- Libertad de asociación y negociación colectiva - 2016	407.1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo		Nota 3
GRI 408 - Trabajo infantil - 2016	408- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	107	
GRI 409 - Trabajo forzoso u obligatorio - 2016	409- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		Nota 4
GRI 410 - Prácticas en materia de seguridad - 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		Nota 5
GRI 413 - Comunidades Locales - 2016	413- 1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	19, 20, 104, 105	
GRI 415 - Política Pública - 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	21	
GRI 417 - Marketing y etiquetado - 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		No hemos recibido sanciones ni multas por incumplimiento normativo en cuanto a nuestras comunicaciones de marketing.

CONTENIDOS GRI NOTAS

Nota 1. Impactos económicos indirectos significativos (GRI 203-2)

Las actividades de Adecco Argentina generan impactos económicos indirectos positivos al impulsar la empleabilidad y dinamizar el mercado laboral, conectando a miles de personas con trabajos formales y fortaleciendo la cadena de valor de empresas clientes. A través de programas de capacitación y alianzas con organizaciones sociales, la compañía contribuye a mejorar las habilidades y la inserción laboral de grupos vulnerados, ampliando sus oportunidades económicas. Asimismo, su participación en iniciativas comunitarias, como la Expo de Empleabilidad del Barrio Mugica, favorece la movilidad social en contextos de bajos ingresos. Estos efectos indirectos se traducen en mayor actividad económica, reducción de brechas y un desarrollo más inclusivo en las comunidades donde Adecco opera.

Nota 2. Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres (GRI 405-2)

Adecco Argentina mantiene una política de igualdad salarial basada en criterios objetivos como la responsabilidad del puesto, el nivel de seniority, la banda salarial y el desempeño, sin realizar distinciones por género u otras condiciones personales. En este sentido, la compañía promueve la equidad interna y revisa periódicamente sus estructuras de remuneración de acuerdo con los lineamientos globales del Grupo Adecco y la legislación laboral vigente. Asimismo, Adecco implementa políticas y prácticas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades, incluyendo procesos estandarizados de revisión salarial, esquemas de bandas por grados, evaluaciones periódicas de equidad interna y seguimiento continuo para prevenir brechas salariales no justificadas.

Nota 3. Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo (GRI 407-1)

Adecco Argentina no presenta operaciones ni proveedores con riesgo significativo de vulneración de la libertad de asociación o la negociación colectiva. Todas nuestras actividades se desarrollan bajo la legislación laboral argentina, que garantiza estos derechos, y nuestra cadena de valor debe adherir obligatoriamente al Código de Conducta del Grupo Adecco y a la Política de Derechos Humanos y Laborales, vigente desde 2023, que promueven explícitamente la libertad sindical y el respeto por los convenios colectivos. Durante el período reportado no se identificaron casos ni riesgos relevantes, y se mantuvieron los mecanismos de verificación y homologación de proveedores para asegurar el cumplimiento de estos principios.

Nota 4. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio (GRI 409-1)

Adecco Argentina no presenta operaciones con riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio. La naturaleza de nuestro negocio –centrado en el empleo formal, regulado y registrado– implica que todas las actividades se desarrollan bajo el marco legal vigente en materia laboral y bajo estrictos principios de respeto a los derechos humanos, tal como se establece en nuestra Política de Derechos Humanos y Laborales, implementada en 2023 y vigente en toda la organización.

En relación con nuestra cadena de valor, Adecco cuenta con procesos de homologación y evaluación de proveedores que incluyen la adhesión obligatoria al Código de Conducta del Grupo Adecco, el cual prohíbe explícitamente el trabajo forzoso u obligatorio, la explotación laboral, la trata de personas y cualquier forma de coerción. Estas exigencias aplican a todos los proveedores, independientemente del servicio prestado, y constituyen un requisito para establecer o mantener relaciones comerciales.

Durante 2025 no se identificaron proveedores, sectores ni operaciones con riesgo elevado de trabajo forzoso. Esto se debe tanto al tipo de servicios contratados como a los mecanismos de control implementados, que incluyen requisitos de cumplimiento legal, adhesión a políticas corporativas, declaraciones de integridad y monitoreo continuo de estándares éticos.

Adecco Argentina mantiene un compromiso permanente con la prevención del trabajo forzoso, promoviendo prácticas responsables en toda su operación y fortaleciendo la cultura de respeto, transparencia y legalidad ya comunicada en nuestro Reporte de Sustentabilidad 2024.

Nota 5. Personal capacitado en DDHH (GRI 410-1)

Adecco Argentina no cuenta con personal de seguridad propio dentro de su dotación interna. En los casos en que se requieren servicios de seguridad física, estos son provistos por empresas externas especializadas. Todos los proveedores de este tipo de servicios deben cumplir con los lineamientos establecidos en el Código de Conducta del Grupo Adecco, que incorpora principios de derechos humanos, estándares de comportamiento ético y requisitos de actuación profesional orientados a garantizar la protección y el trato respetuoso de todas las personas.

Adecco

