



# Reporte de Sustentabilidad 2023

Adecco



# Bienvenida

Adecco Argentina presenta su Reporte de Sustentabilidad 2023. Esta publicación corresponde a la edición N° 18 (octubre 2024) donde se comunica el desempeño económico, social y ambiental durante el año calendario 2023. Para su elaboración, Adecco Argentina ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI como normativa de referencia internacional.

El alcance temporal del Reporte de Sustentabilidad comprende desde el 1 de enero 2023 al 31 de diciembre 2023.

El reporte fue elaborado por el área de Sustentabilidad de Adecco Argentina y validado por la alta dirección.

Se agradece la colaboración a todos los grupos de interés que han participado en la encuesta de materialidad y a los distintos sectores de Adecco Argentina que se han involucrado en el proceso de recopilación de información para el presente documento.

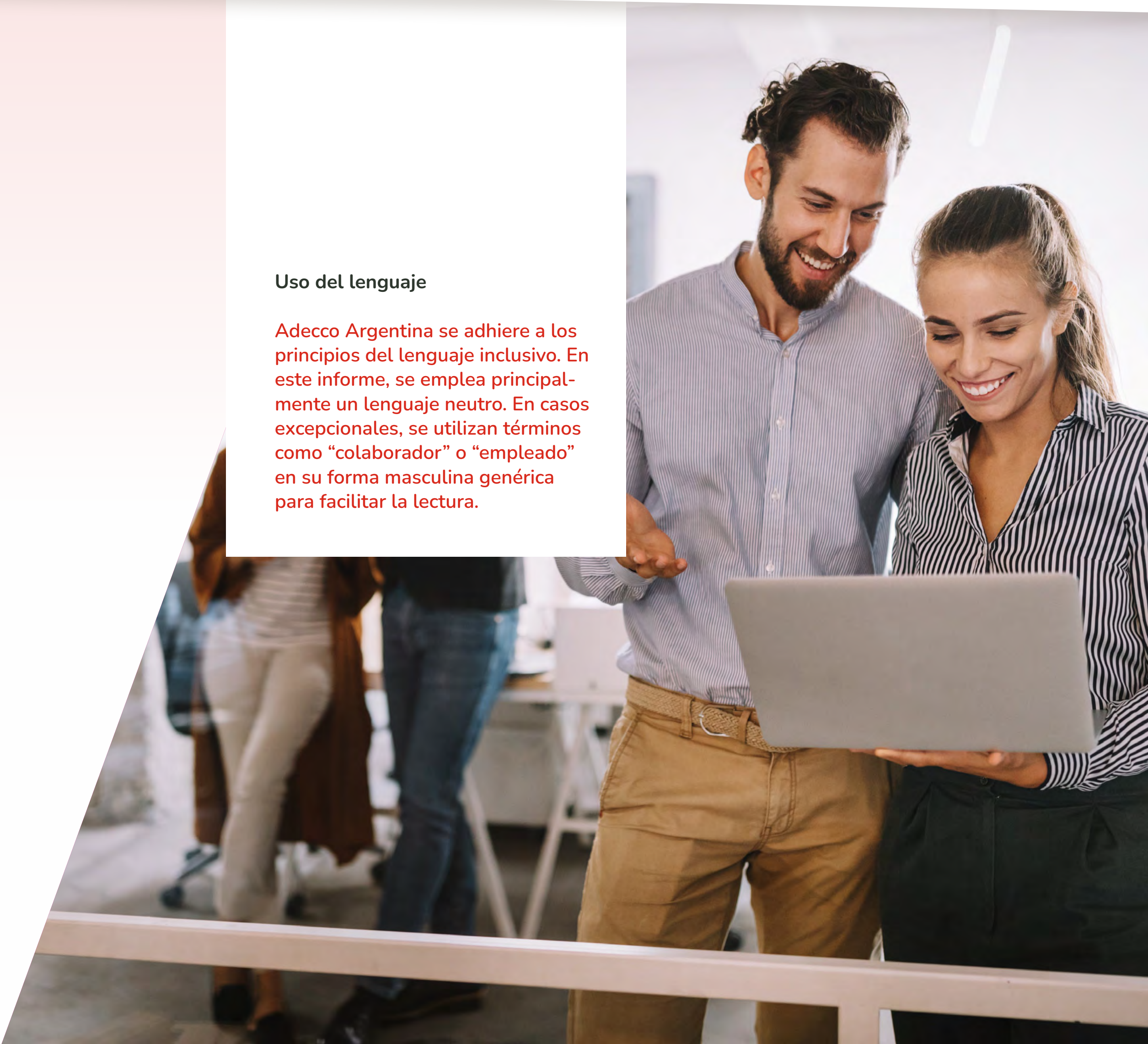
El reporte se utilizará para comunicación Business to Business (B2B), no se prevé una verificación de tercera parte. El mismo se disponibiliza a través de la página web: <https://www.adecco.com.ar/informes-adecco/>.

Todos los reportes de la compañía, que se presentan de manera anual, se pueden descargar y/o consultar desde el sitio web: <https://www.adecco.com.ar/>.

Cualquier consulta y/o sugerencia que nos quieran hacer llegar solicitamos escribir a: [sustentabilidad.ar@adecco.com](mailto:sustentabilidad.ar@adecco.com)

## Uso del lenguaje

Adecco Argentina se adhiere a los principios del lenguaje inclusivo. En este informe, se emplea principalmente un lenguaje neutro. En casos excepcionales, se utilizan términos como “colaborador” o “empleado” en su forma masculina genérica para facilitar la lectura.





|    |                          |    |                                             |    |                                       |                                                                                      |    |
|----|--------------------------|----|---------------------------------------------|----|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1  | Carta del CEO<br>Pág 4   | 2  | Somos Adecco<br>Pág 5                       | 3  | Gestión, ética e integridad<br>Pág 16 |  |    |
| 4  | Materialidad<br>Pág 24   | 5  | Compromiso con la Sustentabilidad<br>Pág 29 | 6  | Candidatos y Asociados<br>Pág 41      |                                                                                      |    |
| 7  | Clientes<br>Pág 58       | 8  | Nuestro equipo<br>Pág 65                    | 9  | Proveedores<br>Pág 76                 |                                                                                      |    |
| 10 | Impacto social<br>Pág 84 | 11 | Impacto ambiental<br>Pág 92                 | 12 | Índice GRI<br>Pág 97                  |                                                                                      | 13 |

Tabla de Contenidos





# Carta CEO

**Es un orgullo para mí y para todo nuestro equipo de trabajo presentarles un año más nuestro Reporte de Sustentabilidad. Este documento refleja el compromiso de Adecco Argentina con una gestión sustentable, anclada en nuestro propósito de hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas.**

Como líderes en contratación de personal en Argentina, entendemos nuestra responsabilidad y el impacto positivo que podemos generar en la sociedad. Así, ayudamos a nuestros clientes a optimizar su talento, transformar su fuerza laboral y desarrollar la empleabilidad. Nos comprometemos a que nuestros candidatos y asociados dispongan de lugares y entornos de trabajo que cumplan con todas las pautas pertinentes, y colaboramos con nuestros clientes para garantizarlo.

En 2023 profundizamos nuestro enfoque en diversidad, equidad e inclusión a través de la capacitación de nuestros equipos de selección para que cuenten con las herramientas necesarias para sensibilizar a nuestros clientes sobre las ventajas de la diversidad, aprovechando el potencial de talento de los grupos vulnerados.

Asimismo, continuamos trabajando en alianza con distintas organizaciones sociales para promover la capacitación y desarrollo de habilidades de poblaciones desatendidas, actuando como puente con potenciales empleadores.

Sabemos que nuestros colaboradores son el motor que impulsa nuestro éxito, y nos esforzamos por brindarles las oportunidades y el apoyo necesarios para que puedan alcanzar su máximo potencial. En 2023 fortalecimos nuestro Plan de Desarrollo Individual, una herramienta clave para promover la fidelización de nuestro valioso talento. Además, invertimos en el crecimiento profesional de nuestros equipos, realizando más de 10.000 horas de formación.

Continuamos comprometidos con la transparencia de nuestro negocio, por eso nos encargamos de capacitar a todo nuestro equipo de trabajo en la lucha contra la corrupción, ha-

biendo alcanzado al 100% del Comité directivo y más del 88% del personal. En esta línea, implementamos la actualización del Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos y Laborales realizada por el Grupo Adecco.

Buscamos relaciones a largo plazo con proveedores y socios comprometidos con el desarrollo sostenible, asegurando una gestión responsable de nuestra cadena de suministro. Así, desarrollamos metodologías rigurosas para garantizar procesos de negociación justos, competitivos y transparentes, alineados con nuestros valores y políticas.

En lo que respecta a la gestión ambiental, este año hemos implementado la nueva política ambiental del Grupo, estableciendo compromisos y estándares para prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales de nuestras actividades. Trabajamos incansa-

blemente para reducir las emisiones de carbono y fomentar el uso responsable de los recursos naturales.

Agradecemos a todos nuestros públicos de interés por acompañarnos un año más. Desde nuestro lugar, nos comprometemos a continuar trabajando con dedicación para contribuir a reducir y eliminar las barreras en el ámbito laboral.

**Leandro Cazorla**  
CEO de Adecco Argentina y Uruguay



# Somos Adecco.



GRI:  
2-1, 2-2



# ¿Quiénes somos?

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

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

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

## Nuestras razones sociales

Adecco Argentina S.A.

Actividad principal de la sociedad: provisión de personal temporario.

Adecco Recursos Humanos Argentina S.A.  
Adecco Specialties S.A.

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





Grupo Adecco en el mundo

En todo el mundo, ayudamos a las empresas a optimizar su talento, transformar su fuerza laboral y desarrollar la empleabilidad de las personas. Nuestra red global está formada por 39.000 empleados de tiempo completo en 60 países alrededor del mundo con más de 3,5 millones de carreras habilitadas

Grupo Adecco en Argentina

Somos la filial de la empresa líder en el mundo en consultoría integral en recursos humanos. Estamos presentes en el país desde hace más de 30 años. Contamos con 24 sucursales ubicadas en las principales ciudades de Argentina y 1 casa central. Disponemos de una media semanal de 1.000 clientes activos en cuyas empresas prestan servicios más de 8.000 personas.

24  
sucursales

1  
Casa Central

1566  
clientes

8000  
Personas que prestan servicios a empresas



# ¿Cómo trabajamos?

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

El Grupo Adecco reconoce la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, los cuales incluyen:

- ★ la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado;
- ★ la abolición de la explotación infantil;
- ★ la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar condiciones de trabajo decentes.

Como referentes en el mundo laboral, hemos asumido un papel de liderazgo en el avance del sector de recursos humanos: desde garantizar prácticas comerciales responsables y éticas hasta abogar por un nuevo contrato social que proteja a todos los trabajadores y todas las formas de trabajo (permanente, temporal o independiente). Éstas son sólo algunas de las formas en las que estamos orgullosos de liderar la industria.

Es por ello que creamos la estrategia Future@Work que alinea nuestros negocios para capturar las oportunidades creadas por las nuevas tendencias del mercado laboral.

## Nuestro objetivo

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

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

## 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.

## Propósito

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



# Pilares centrales de Adecco

Nuestro compromiso de mejora continua se fundamenta en 3 pilares principales: un código de conducta, 5 valores corporativos y 4 principios de liderazgo. Estos pilares definen las áreas en las que buscamos la excelencia y reflejan el carácter y la actitud 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.



## Código de conducta

Incorporar la integridad y el cumplimiento de manera consistente en cómo y por qué llevamos a cabo nuestro negocio nos permite ser un impulsor de cambios positivos y hacer que el futuro funcione para todas las personas. 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.

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

En enero de 2023 entró en vigor el nuevo Código de conducta de Adecco, el cual fue aprobado por el Comité de Gobierno y Nominamientos del Consejo de Administración del Grupo Adecco. Te invitamos a conocerlo en el siguiente enlace: [Código de Conducta](#)



Valores



Centrados en el cliente

Trabajamos por y para el éxito de nuestros clientes. Nuestro objetivo es ser su primera opción.



Responsabilidad

Somos líderes en nuestro sector; nuestro objetivo es proporcionar más oportunidades de empleo a un mayor número de personas.



Pasión

Cambiamos el mundo laboral con cada trabajo.



Espíritu de equipo

Trabajamos juntos como un equipo.



Espíritu emprendedor

Emprendemos iniciativas constantemente para fortalecer a las personas, incentivar la economía y enriquecer la sociedad.

Principios de liderazgo



Cabeza fría

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



Corazón caliente

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



Mente curiosa

Personas que buscan activamente nuevas experiencias, información, conocimientos y retroalimentación 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.





# ¿Por qué elegir Adecco?

- Rapidez
- Calidad
- Talento
- Seguridad

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

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

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



# Nuestros servicios: Administración de personal

## Personal temporario

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

## Outsourcing de procesos

Nuestro servicio especializado de externalización de procesos combina los recursos técnicos y humanos necesarios para que los clientes puedan concentrar todos sus esfuerzos en la actividad principal de su empresa. Así, delegan en Adecco Outsourcing aquellos procesos que no forman parte del núcleo principal del

negocio, a través de diversos equipos de trabajo con capacitación y supervisión propia.

Nuestras unidades especializadas en Adecco Outsourcing son:

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

## Búsqueda y selección

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

Ya sean perfiles de base o perfiles técnicos y especializados, contamos con las herramien-

tas apropiadas para adecuar al máximo la selección del candidato al perfil de la empresa cliente, para una sola vacante o un proceso de selección masivo.

Herramientas de testeo:

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

## Payroll

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

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

- ★ Liquidación de sueldos: brindamos nuestro amplio conocimiento en el proceso de liquidación de nóminas de punta a punta del proceso, así como el manejo de una gran variedad de convenios y de la legislación laboral e impositiva actual.

- ★ Sondeo salarial: ofrecemos un paneo del mercado salarial a medida, con las empresas que el cliente considere y los puestos más relevantes.
- ★ Administración de personal: ayudamos a la empresa cliente en los procesos de altas y bajas, y gestión de personal (seguimiento, atención, vacaciones y licencias, comunicaciones internas, gestión de beneficios y certificados laborales especiales).
- ★ Recibos digitales: el portal reemplaza la obligatoriedad de intercambiar información en soporte papel entre empleador y empleado en ocasión del vínculo laboral. Esto reduce sensiblemente la logística de distribución de recibos permitiendo eliminar tareas de impresión, control, ensobrado, distribución y posterior archivo.



Capacitación y consultoría

Ofrecemos servicios de capacitación de personal, consultoría de recursos humanos, y procesos y organización de eventos gestionados por áreas de Recursos Humanos con cobertura nacional. Colaboramos con la definición de un proyecto que cubra las necesidades específicas detectadas, con la metodología más adecuada, desarrollando soluciones a medida con el fin de asegurar la satisfacción de las expectativas de los clientes.

RPO

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

Business Solutions

Proponemos soluciones integrales tomando en cuenta las particularidades de recursos humanos de cada empresa.

Adecco On Site

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

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

Servicio de gestión centralizada

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

Divisiones especializadas:

- ★ Agro
- ★ Vitivinícola
- ★ Automotriz
- ★ Minería
- ★ Home Personal Care
- ★ Hoteles y Catering
- ★ Technology
- ★ Alimentos y bebidas
- ★ Retail & logística





# Indicadores económicos y financieros

| Resultados financieros (en pesos)    | 2023           |
|--------------------------------------|----------------|
| Facturación                          | 48.682.311.839 |
| Activos                              | 19.067.245.718 |
| Ventas Totales                       | 87.772.549.049 |
| Patrimonio Neto                      | 8.677.403.477  |
| Gastos Administrativos y Comerciales | 16.856.774.729 |
| Resultado Neto                       | 14.115.156.238 |
| Capital Social                       | 44.526.400     |





# Estrategia alineada con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Reconocemos la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y destacamos el papel crucial que el mundo del trabajo desempeña en su consecución.

Como empresa líder en consultoría integral en recursos humanos, entendemos que el mundo laboral tiene el potencial de combatir la exclusión y la marginación, empoderando a comunidades enteras y promoviendo la prosperidad. Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, nos encontramos comprometidos con destacar las oportunidades disponibles en el mundo del trabajo y establecer un marco común de desarrollo hacia el logro de los ODS. Estamos dispuestos a desempeñar nuestro rol de liderazgo y utilizar nuestra experiencia y recursos para contribuir al logro de esta visión.

Nuestro plan de acción genera una contribución directa a los ODS:

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Mientras que el impacto en los ODS restantes se considera indirecto:

1 FIN DE LA POBREZA



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Esta información se profundiza en el apartado: Nuestra contribución con los ODS.



# Gestión, ética e integridad



GRI:

2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-15, 2-16, 2-18, 2-19, 2-20, 2-24, 3-3, 205-1, 207-1, 415-1





# Ética e integridad en el Grupo Adecco

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

Todos los miembros del Grupo Adecco asumimos dicha responsabilidad y actuamos en consecuencia constituyendo los cimientos de nuestra cultura. Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos, damos ni toleramos ningún pago ilegal u otros beneficios para influir en alguien para que nos dé una ventaja comercial inapropiada, independientemente de la ubicación o la cultura. Tampoco permitimos que otros ejerzan una influencia indebida sobre nosotros.

Nuestra estrategia global de prevención de sobornos y corrupción establece nuestros estándares y procedimientos, incluida la capacitación, para garantizar el cumplimiento en todo el Grupo.

Respetamos los derechos de privacidad de nuestros colegas, asociados, candidatos y otros actores. Protegemos y gestionamos debidamente y

con sumo cuidado los datos personales que recibimos, siempre respetando las leyes vigentes de protección de datos y privacidad.

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

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



# Anti-soborno y corrupción

Tenemos una actitud de tolerancia cero con respecto a la corrupción y los sobornos en todas sus formas.

No ofrecemos, proporcionamos ni recibimos ningún tipo de ventaja u objeto de valor para influir de forma injusta en un gobierno o empresa con objeto de que nos conceda una ventaja comercial indebida o de que se obstruya la justicia. Esto se aplica independientemente del lugar o la cultura. Consideramos que todos debemos cumplir con las leyes vigentes en materia de sobornos y corrupción.

Además, tenemos el compromiso de asegurar que la naturaleza competitiva de nuestra oferta sea lo que impulsa nuestro éxito. No llegamos a acuerdos ni participamos en prácticas que restrinjan la competencia de forma desleal; tampoco creamos alianzas indebidas ni conspiramos con nuestra competencia. Esto implica que no acordamos con nuestra competencia aspectos comerciales relacionados con

nuestros clientes o candidatos, ni compartimos ningún tipo de información sensible sobre nuestra estrategia de mercado. No nos ponemos de acuerdo con nuestra competencia para compartir o repartir clientes, oportunidades o territorios entre nosotros.

Desde Adecco nos encargamos de capacitar y formar a todo nuestro personal en la lucha contra la corrupción, habiendo alcanzado en el año 2023 al 100% del Comité directivo y más del 88% del personal.

## Resultados de capacitación 2023: Lucha contra la corrupción

EMPLEADOS

248

Personas capacitadas

88,25%

Porcentaje de personas alcanzadas (%)

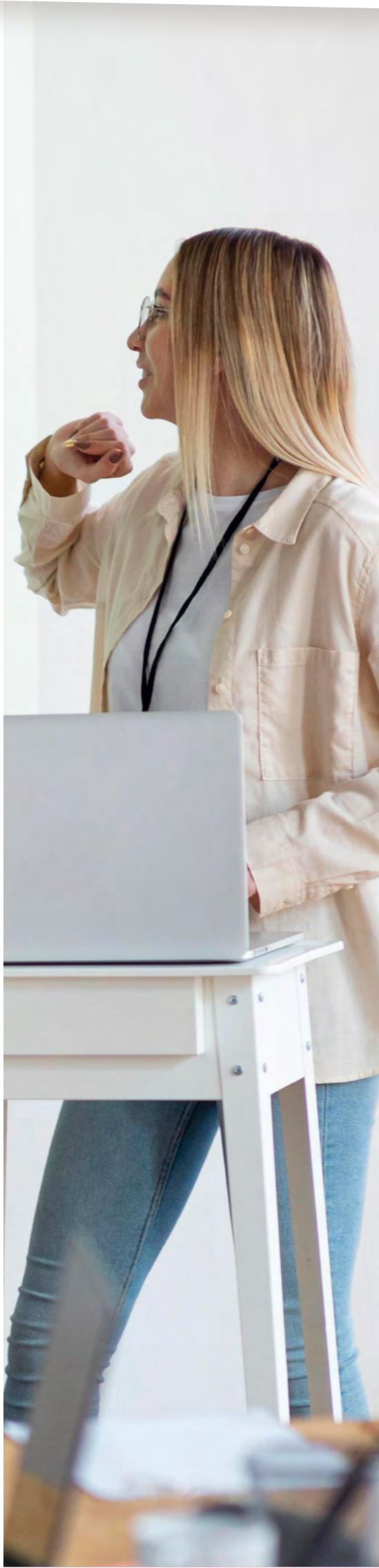
COMITÉ DIRECTIVO

9

Personas capacitadas

100%

Porcentaje de personas alcanzadas (%)





Cumplimiento

Auditorías

Realizamos de manera permanente auditorías a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la filial.

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

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

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

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

Dependiendo de la importancia del riesgo, los casos notificados se dividen en categorías: roja, amarilla o verde, lo que determina el manejo posterior de un caso. La acción correctiva puede incluir medidas disciplinarias, capacitación o mejoras de procesos (como enmienda de políticas y procedimientos, campañas de

concientización o implementación de nuevos controles). La información relevante sobre los informes se proporciona periódicamente al Comité de Auditoría del Consejo de Administración y a la Alta Dirección.

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

★ Centro de Conciencia del Cumplimiento y de la Ética de Adecco (ACE): es una herramienta didáctica de ética empresarial que proporciona información y recursos a todos nuestros colaboradores, la cual está disponible 24 horas al día, los 7 días a la semana. Ofrece formación adecuada, consistente y efectiva a todos los colegas, con el fin de ayudarles a comprender mejor los valores de Adecco, así como las políticas, procedimientos y requisitos legales que afectan sus decisiones, comportamientos y actividades diarias. Todos los colaboradores deben realizar una serie de módulos de formación básica, así como módulos de formación especializada que se asignan en función del puesto de trabajo. Este programa permite asegurar que las normas de cumplimiento y la capacitación se impartan de manera consistente y se documenten debidamente mediante el registro en línea y el seguimiento de la realización de los cursos.

- ★ Línea de ética y Compliance de Adecco - línea ACE: es una línea gratuita de denuncias que se encuentra disponible para que nuestros colaboradores tengan un espacio para denunciar cualquier irregularidad relacionada con temas financieros, de anti-competencia, soborno o en el que la integridad de los empleados esté en juego. Los informes de infracciones graves de la ley o en los que estén implicados los directores o jefes de la compañía se comunican además al Consejo de Administración de Adecco.
- ★ Herramientas para resolver los conflictos de interés: son un conjunto de recomendaciones para que nuestros colaboradores puedan resolverlos de forma ética y responsable, y están basadas en un modelo de prevención que se anticipa a los conflictos.
- ★ Auditorías periódicas: se realizan a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la filial.

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



# Management enfocado en la sustentabilidad

### Comité de Dirección

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

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

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

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

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

### Evaluación al Comité de Dirección

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

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







Canales de diálogo con el Comité de Dirección

Acorde a la transversalidad de la gestión sustentable del negocio anteriormente descripta, contamos con diferentes canales de diálogo:

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

Remuneración

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

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

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

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

Responsabilidad de la alta dirección

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

Evaluación, prevención y gestión del riesgo

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

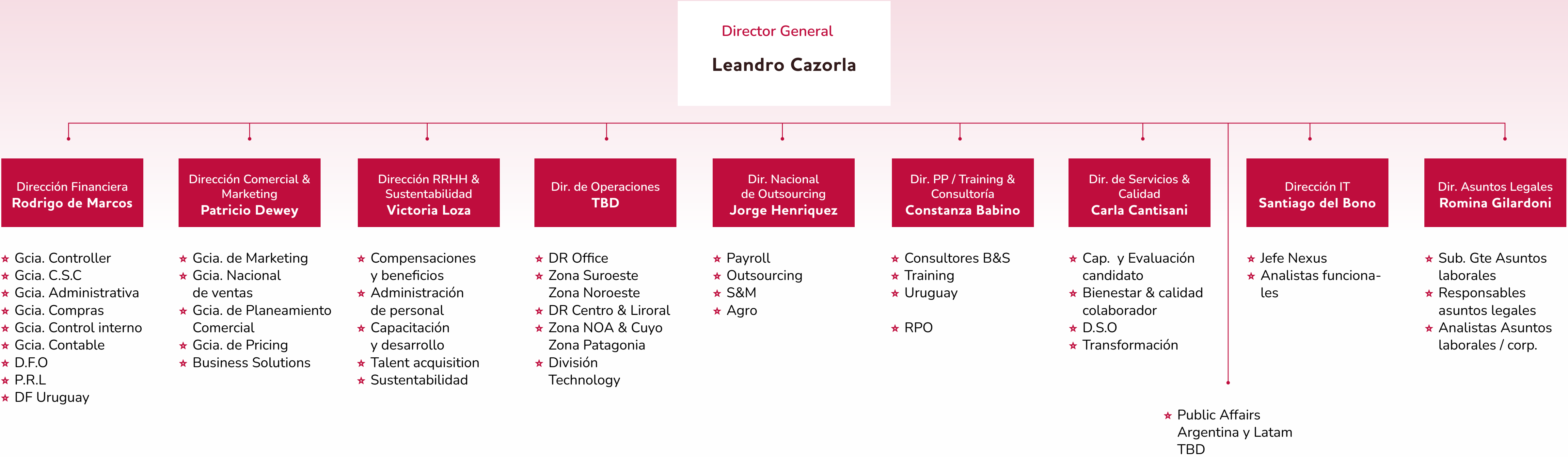
Si se identificara cualquier riesgo que tuviera un impacto adverso en el área de los Derechos Humanos y Laborales, ello llevaría a que se tomaran los pasos necesarios a fin de cesar o evitar dicha contribución.

Comité Estratégico de Sustentabilidad

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

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







Información confidencial de terceros

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

Actividades políticas

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

Indicadores

417-3  
Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing  
No tuvimos

418-1  
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente  
No tuvimos

205-3  
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas  
No tuvimos

307-1  
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental  
No tuvimos



# Materialidad



GRI:

2-3, 2.14, 3-1, 3-2



### Análisis de materialidad

El análisis de materialidad nos permite identificar aquellos aspectos clave que tienen un impacto significativo en la sostenibilidad de Adecco Argentina, teniendo en cuenta la percepción de los grupos de interés. Identificar y abordar estos temas es fundamental para comprender los desafíos y oportunidades más relevantes que enfrentamos con respecto a la sustentabilidad y desarrollar la correcta divulgación de los asuntos más relevantes de nuestro desempeño social, ambiental y económico.

A través de este proceso, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en todas nuestras operaciones y, en consecuencia, con la sustentabilidad y el impacto positivo en la sociedad y el ambiente.



# Metodología del análisis de materialidad

Para el proceso de análisis de materialidad de Adecco Argentina, nos hemos adherido a los Estándares GRI, siguiendo las siguientes etapas:

- 1. Definición de objetivos
- 2. Recopilación de información e identificación de temas materiales.
- 3. Priorización de temas materiales

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

1. Definición de objetivos

Informar sobre nuestra estrategia de gestión alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el reporte de sustentabilidad anual.

2. Identificación de temas materiales

Para definir el listado de temas materiales tuvimos en cuenta las siguientes fuentes de información, relevantes para el contexto de nuestra organización:

- ★ Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- ★ las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; el Acuerdo de París de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático;
- ★ los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas; y
- ★ la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Además, tomamos como referencia las consideraciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las agencias de empleo privadas; lo propuesto por la

Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT); los principios del Pacto Global; y las siete materias fundamentales establecidas por la Norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social. Adicionalmente, se ha tomado como referencia el “marco de sustentabilidad integrado del Grupo Adecco 2030”, proveniente de nuestra casa matriz.

Se han seleccionado un total de 14 temas materiales que se encuentran estrictamente vinculados con nuestra misión y visión de empresa, así como con nuestro propósito de hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas:

- ★ Promoción de los derechos humanos en los negocios
- ★ Promoción del trabajo decente
- ★ Empleabilidad y desarrollo de carrera
- ★ Ética y lucha contra la corrupción
- ★ Comunicar de manera responsable
- ★ Lucha contra la discriminación laboral

- ★ Privacidad de la información
- ★ Conciliación entre vida familiar y laboral
- ★ Diversidad en el mundo de trabajo
- ★ Equidad de género
- ★ Lucha contra el trabajo forzoso
- ★ Lucha contra el trabajo infantil
- ★ Seguridad e higiene
- ★ Cuidado del ambiente

3. Priorización de temas materiales

Para entender las preocupaciones de los grupos de interés, priorizar los impactos más significativos sobre los que presentar información y determinar qué información desarrollar para cada tema material, en 2023 hemos realizado una encuesta de materialidad. Se solicitó a los distintos grupos sociales que respondan qué importancia le asignan a cada tema material dentro de la estrategia de sustentabilidad de Adecco Argentina, calificando del 1 al 10, donde 1 es baja importancia y 10 alta importancia.





La participación de los grupos sociales fue:



Valoración promedio de los temas materiales

|                                                   |      |
|---------------------------------------------------|------|
| Lucha contra el trabajo infantil                  | 9,20 |
| Lucha contra el trabajo forzoso                   | 8,80 |
| Ética y lucha contra la corrupción                | 8,77 |
| Seguridad e higiene                               | 8,77 |
| Empleabilidad y desarrollo de carrera             | 8,75 |
| Comunicar de manera responsable                   | 8,73 |
| Cuidado del medio ambiente                        | 8,61 |
| Privacidad de la información                      | 8,52 |
| Conciliación entre vida familiar y laboral        | 8,51 |
| Promoción del trabajo decente                     | 8,48 |
| Lucha contra la discriminación laboral            | 8,43 |
| Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo    | 8,08 |
| Promoción de los derechos humanos en los negocios | 8,03 |
| Equidad de genero                                 | 7,77 |

Los resultados de la encuesta de materialidad 2023 nos permiten obtener información de calidad para abordar los desafíos de nuestra gestión dentro de nuestra propia empresa y en su esfera de influencia. Establecen un marco para fundar metas estratégicas, teniendo en cuenta las necesidades de nuestros grupos de interés para lograr nuestro propósito.



# ¿Cómo se vinculan nuestros temas materiales con los ODS?

Promoción del trabajo decente



Empleabilidad y desarrollo de carrera



Promoción de los derechos humanos en los negocios



Comunicar de manera responsable



Privacidad de la información



Ética y Lucha contra la corrupción



Conciliación entre vida familiar y laboral



Seguridad e higiene



Equidad de género



Diversidad en el mundo de trabajo



Lucha contra la discriminación laboral



Lucha contra el trabajo forzoso



Lucha contra el trabajo infantil



Cuidado del ambiente





# Nuestro compromiso con la Sustentabilidad

|                                                                                                                                   |                                                                                                                                      |                                                                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                                                                                       |                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> FIN DE LA POBREZA<br>               | <b>3</b> SALUD Y BIENESTAR<br>                  | <b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD<br> | <b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO<br>                     | <b>7</b> ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE<br> | <b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO<br> |
| <b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES<br> | <b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES<br> | <b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA<br> | <b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS<br> | <b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS<br> | <b>GRI:</b><br>2-6, 2-7, 2-8, 2-9, 2-23, 2-24, 2-28, 2-29, 3-1, 3-3.                                                                      |



# La sustentabilidad como estrategia de negocio

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

Estamos en el centro de la sociedad y queremos asegurarnos de que nuestra empresa contribuya positivamente a crear conjuntamente sociedades y entornos de trabajo más inclusivos. Nuestro interés en el talento, las aptitudes y la empleabilidad para todo el mundo hace posible el bienestar, el sustento y la seguridad, y apoya las ambiciones y objetivos de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. La industria del talento y el mundo en el que operamos han cambiado drásticamente desde que nuestra empresa comenzó su labor hace varias décadas. El contexto actual nos pone ante el desafío de enfrentar diferentes tendencias externas que están impactando tanto en nuestro negocio como el de nuestros clientes, quienes se enfrentan a un cambio fundamental en el

mundo del trabajo debido a la incertidumbre, la digitalización, la personalización de los servicios y el auge de la economía del conocimiento y las plataformas. Ello se traduce en que las personas se ven obligadas a repensar sus actitudes frente al trabajo y son más propensas a considerar oportunidades temporales o independientes.

Respondemos a esta nueva realidad ayudando a personas y a empleadores a desarrollar resiliencia frente a los cambios resultantes en el mundo del trabajo y equipándolos con las habilidades, conocimientos y herramientas para adaptarse a este entorno cambiante. Esto es parte de nuestro propósito de hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas.

También buscamos fomentar la integración en el mercado laboral de grupos en riesgo de exclusión y contribuir en asegurar la resiliencia y empleabilidad de los trabajadores.



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



Empleador de elección



Empleabilidad y acceso al trabajo



Socio de confianza de nuestros clientes



Protección social para todas las personas



Protección del clima





Además, con nuestra estrategia Future@Work buscamos tener un impacto positivo en la vida de las personas, mientras continuamos apoyando el crecimiento sostenible de nuestros clientes y contribuimos a crear sociedades más prósperas e inclusivas. Para lograrlo, nuestra cultura se basa en tres ejes.

Las personas primero

Emprendedoras, diversas, igualitarias e inclusivas

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

Mentalidad enfocada en el crecimiento

Los clientes primero, siendo ágiles y pensando sin límites

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

Espíritu colectivo

Una visión colaborativa e innovación a escala

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

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



# ODS con los que contribuimos directamente

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div><div>5</div><div>IGUALDAD DE GÉNERO</div><div></div></div> <div><div>Meta</div><div>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</div><div>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.</div><div>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.</div><div>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.</div></div>                    | <div><div>Acciones asociadas</div><div>★ Acciones de difusión y concientización.</div><div>★ Alianza: Red Global de Aprendizaje</div><div>★ Campaña #HablemosdeMicroagresiones</div><div>★ Código de ética.</div><div>★ CV ciego</div><div>★ Estrategia Future@Work</div><div>★ Guía DEI</div><div>★ Perspectiva de igualdad de género y su gestión</div><div>★ Línea de ética y Compliance de Adecco - línea ACE</div><div>★ Política de derechos humanos y laborales.</div><div>★ Trabajo de diversidad, equidad e inclusión de colectivos de mujeres, personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica, personas trans.</div></div>                                                                                                                                                                                                                                 |
| <div><div>8</div><div>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</div><div></div></div> <div><div>Meta</div><div>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</div><div>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.</div><div>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.</div></div> | <div><div>Acciones asociadas</div><div>★ Acuerdo por la Empleabilidad Juvenil del Mercosur</div><div>★ Código de conducta</div><div>★ Efemérides para la sustentabilidad</div><div>★ Empleo interno, beneficios para empleados. Club de Talentos.</div><div>★ Empleo para personas vulnerables</div><div>★ Estrategia Future@Work</div><div>★ Generación de empleo</div><div>★ Gestión de compras.</div><div>★ Guía DEI - Perspectiva de diversidad, equidad e inclusión.</div><div>★ Guía salarial</div><div>★ Perspectiva de diversidad e inclusión</div><div>★ Política de derechos humanos y laborales.</div><div>★ Programa EMPOWERED</div><div>★ Red Global de Aprendizaje</div><div>★ Sponsoreo de eventos y participación con speakers.</div><div>★ Trabajo de diversidad, equidad e inclusión de colectivos y alianzas.</div><div>★ Jardines de Cosecha</div></div> |





10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Meta

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.

Acciones asociadas

- ★ Articulación con SilverTech
- ★ Efemérides para la sustentabilidad
- ★ Firma de compromiso: #CEOporlainclusión
- ★ Gestión de compras
- ★ Trabajo de diversidad, equidad e inclusión de colectivos y alianzas
- ★ Participación de la Red de empresas inclusivas de Argentina.
- ★ Perspectiva de diversidad, equidad e inclusión - Guía DEI
- ★ Política de derechos humanos y laborales.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Meta

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

Acciones asociadas

- ★ Acciones de difusión, comunicación y capacitación ambiental. Efemérides para la sustentabilidad.
- ★ Cálculo de huella de carbono
- ★ Estrategia Future@Work
- ★ Política ambiental

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Meta

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.

Acciones asociadas

- ★ 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





# ODS con los que contribuimos de manera indirecta

## 1 FIN DE LA POBREZA



### Meta

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.

### Acciones asociadas

- ★ Campaña #HablemosdeMicroagresiones.
- ★ Donaciones de la empresa.
- ★ Generación de empleo.
- ★ Trabajo sostenido con colectivos en situación de vulnerabilidad económica.

## 3 SALUD Y BIENESTAR



### Meta

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

### Acciones asociadas

- ★ 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





**Meta**  
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.

- Acciones asociadas**
- ★ Alianza: Red Global de Aprendizaje
  - ★ Campaña #HablemosdeMicroagresiones
  - ★ CEO por un mes
  - ★ Código de ética
  - ★ Compromiso con la erradicación del trabajo infantil y adolescente
  - ★ CV ciego
  - ★ 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
  - ★ Iniciativa Adecco Escuela



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

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



**Meta**  
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.

- Acciones asociadas**
- ★ Código de conducta
  - ★ Gestión de compras
  - ★ Gestión de proveedores
  - ★ Política ambiental
  - ★ Prácticas comerciales responsables



**Meta**  
17.16) Fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen y promuevan el intercambio de conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, en particular los países en desarrollo.

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.

- Acciones asociadas**
- ★ Estrategia Future@Work
  - ★ Trabajo de diversidad, equidad e inclusión de colectivos y alianzas
  - ★ Firma del compromiso con ACNUR en el marco de la iniciativa “talento sin fronteras Argentina”



# Los grupos de interés son nuestros aliados estratégicos

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

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

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

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



## Accionistas

### Adecco Group

#### ¿Cómo nos vinculamos?

A través de la generación de reportes periódicos, conferencias telefónicas, Memoria y Estados Contables, y el Reporte de Sustentabilidad. Todos estos documentos buscan generar valor a largo plazo y la máxima transparencia informativa para la toma de decisiones.

## 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.

#### ¿Cómo nos vinculamos?

Haciendo valer sus derechos, protegiendo su salud, dignidad e integridad mediante el cumplimiento de todas las exigencias en materia de seguridad e higiene. Ofrecemos atención en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicaciones a través de redes sociales, el sitio web Mi Cuenta Adecco, cursos de formación y un newsletter mensual con novedades.





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.

¿Cómo nos vinculamos?  
Brindando una atención de calidad, un trato cordial y buen asesoramiento para su desarrollo profesional. Ofrecemos atención en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicaciones a través de redes sociales, cursos de formación, charlas en escuelas, fundaciones, universidades y ferias de empleo.

Cientes

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.

¿Cómo nos vinculamos?  
Ofreciendo servicios que tienen un impacto social positivo, de alta calidad e innovación constante. Nuestro contacto permanente se traduce en una atención personalizada respaldada por encuestas de calidad. Además, contamos con un newsletter mensual con información relevante para este público.

Comunidad

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

¿Cómo nos vinculamos?  
Mediante programas y talleres que promueven la capacitación e inclusión laboral. Estos incluyen actividades de voluntariado corporativo, jornadas de diálogo y evaluación, y reuniones con referentes sociales.

Estado

Nacional, provinciales y municipales.

¿Cómo nos vinculamos?  
A través de diálogos formales, audiencias y participación en mesas de trabajo. El objetivo siempre es generar desarrollo económico y social mediante la creación de puestos de trabajo e inversiones.



Medios de comunicación

Gráfica, digital, audiovisual, radial.

¿Cómo nos vinculamos?

Mediante la generación de información con valor social que brinda datos sobre tendencias de la industria y prácticas de sustentabilidad. Generamos comunicados de prensa, ofrecemos entrevistas y participamos en reuniones de diálogo propias y de terceros.

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.

¿Cómo nos vinculamos?

A través de alianzas para el desarrollo de programas, jornadas de diálogo y evaluación, reuniones formales, informes de seguimiento, eventos.

Personal interno y sus familias

Personas que trabajan en Adecco Argentina y su grupo familiar directo.

¿Cómo nos vinculamos?

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.

Proveedores

Empresas que proporcionan bienes y servicios, insumos, etc., necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.

¿Cómo nos vinculamos?

Fomentando la ética y la transparencia, 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.



# Espacios de intercambio para promover la sustentabilidad

Desde el año 2022, participamos del Directorio de la Red de Empresas Inclusivas de Argentina, que reúne a compañías y organizaciones públicas y privadas comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país.

- A continuación, se enuncian los espacios para promover la articulación de los que hemos participado en 2023:
- ★ Red de Empresas Inclusivas de Uruguay.
  - ★ Red de Empresas Inclusivas de Argentina.
  - ★ PARES - Iniciativa Público Privada por la Igualdad de Género (GCBA): medición de brecha salarial de género en Adecco y participación en 8 eventos relacionados con la temática.
  - ★ AmCham Diversity.
  - ★ R.E.D. Di Tella.
  - ★ VALOS.
  - ★ Directorio Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.
  - ★ Comunidad SilverTech.
  - ★ Idea Diversidad.
  - ★ Dirección General Público-Privada GCBA.





# Trabajo en alianza con iniciativas internacionales

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

★ **Red Global de Aprendizaje (GAN):** es una alianza mundial que tiene como objetivo vincular y promover iniciativas empresariales que generen oportunidades de empleo, especialmente para jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad. A través del trabajo en articulación, busca promover el desarrollo temprano en habilidades profesionales requeridas por el mercado laboral.

★ **Acuerdo por la Empleabilidad Juvenil del Mercosur:** la alianza fue fundada por Nestlé en Europa en el año 2014, con el propósito de ayudar a los jóvenes a prepararse para insertarse en el mundo profesional, expandiéndose posteriormente a los países del Pacífico en 2017 (Chile, Colombia, México y Perú). Luego, en 2018, la alianza llegó a consolidarse en el Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), comprometiéndose a ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para jóvenes en los países implicados.

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





# Candidatos y asociados



GRI:

2-6, 2-8, 2-30, 3-3, 403-1, 403-2, 403-5.





¿Quiénes son nuestros candidatos/as?

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

¿Quiénes son nuestros asociados/as?

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



# Conectamos a las personas con las oportunidades laborales que necesitan

Somos una empresa centrada en las personas y, por lo tanto, concebimos un mundo en el que todas tengan la oportunidad de desempeñar una actividad laboral.

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

Asumimos el compromiso de lograr la igualdad de acceso al trabajo decente para todas las personas, contribuyendo a reducir y eliminar las barreras en el ámbito laboral, brindando capacitación y orientación profesional, y ofreciendo trabajos de calidad. Asesoramos a las personas en sus carreras y las ayudamos a desarrollar sus habilidades a través del aprendizaje permanente, garantizando un ambiente seguro.

Fomentamos de forma activa la diversidad, la equidad y la inclusión. Incentivamos una cultura de pertenencia y motivación, un ambiente en el que todas las personas puedan prosperar y se sientan involucradas, y donde las diferencias se respeten y valoren.

Nos comprometemos a que nuestros candidatos y asociados dispongan de lugares y entornos de trabajo que cumplan con todas las pautas pertinentes y colaboramos con nues-

tros clientes para garantizarlo. Esto es así porque queremos asegurarnos de que nuestra empresa contribuye positivamente a crear sociedades y entornos de trabajo más inclusivos.

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

## Canales de atención

Desde el 2022, trabajamos con una plataforma omnicanal, PIN CONTACT CENTER, que centraliza la gestión de consultas recibidas en nuestros canales de atención, facilitando la interacción con nuestros asociados, candidatos y clientes de forma ágil, dinámica y segura. Su implementación nos permite tener:

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

Contamos con oficinas en Ciudad de Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires, Córdoba, Chubut, Mendoza, Neuquén, Salta, San Luis, Santa Fe y Tucumán. Conocé la ubicación de nuestras oficinas visitando el siguiente enlace: <http://www.adecco.com.ar/ciudad/capital-federal/>.



# Eventos de capacitación y engagement para candidatos

Participamos en 30 eventos, entre ferias de captación de candidatos y charlas en distintos organismos, en CABA y el interior del país.

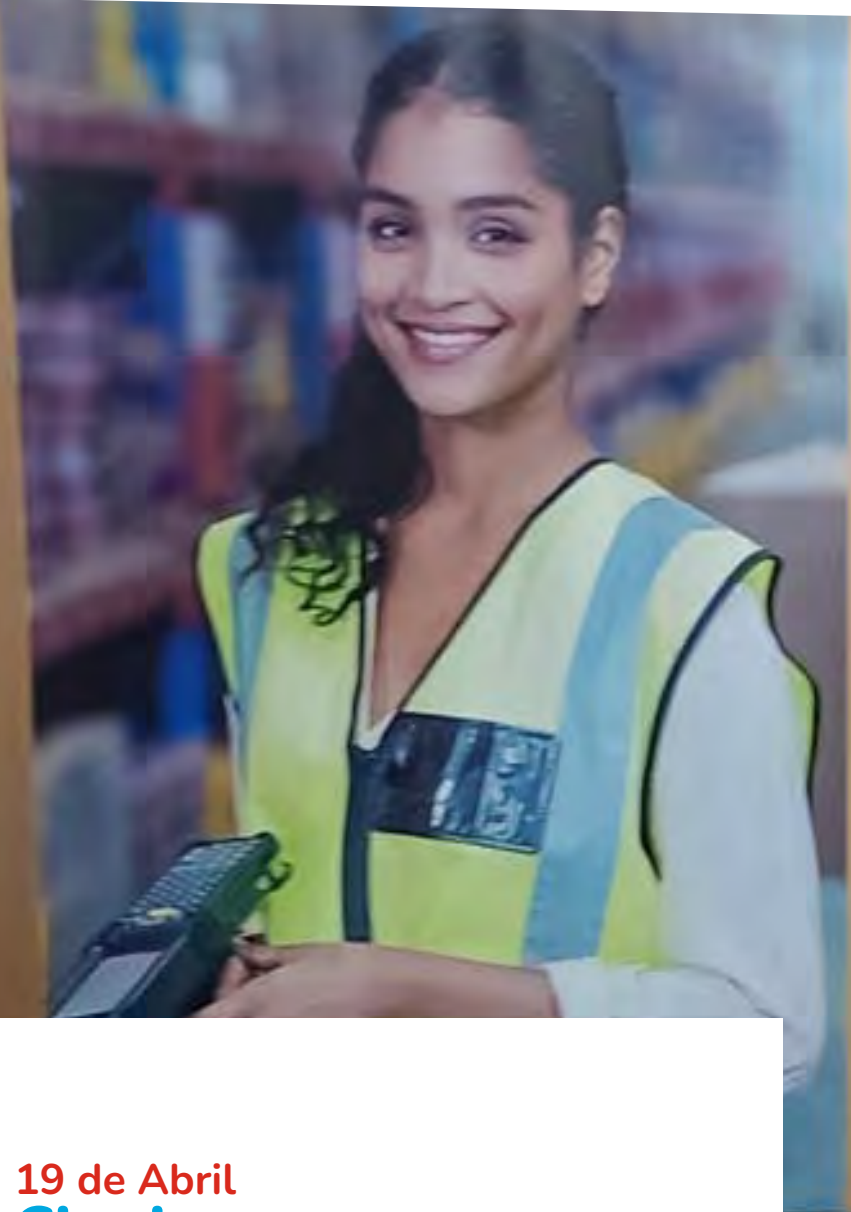
EVENTOS DESTACADOS 2023

19 de Abril  
**Charla Empleabilidad**  
Oficina de Empleo Serodino

24 de Abril  
**Charla Empleabilidad**  
Adecco Minería

20 de Abril  
**Simulacro de Entrevistas (Voluntariado Virtual)**  
Fundación Por Igual Más

25 de Abril  
**Recursos Humanos: empleos y tendencias**  
Consejo Profesional de Ciencias Económicas



3 de Mayo  
**Feria de Empleo**  
Barrio Mugica

3 de Mayo  
**Feria de Empleo**  
Universidad de Morón

18 de Mayo  
+ semana del 22 virtual  
**Jornada Económicas**  
Worktec

31 de Mayo  
**Taller de empleabilidad**  
Municipalidad Tucumán + Blackbox Coworking

15 de Junio  
**Charla sobre empleabilidad**  
Programa Buen Trabajo

5 y 6 de Julio  
**Expo Joven**  
GCBA

6 de Julio + virtual del 6 al 9  
**Expo Inclusión**  
Red de Empresas Inclusivas Argentina

6 de Julio  
**Charla Empleabilidad**  
Adecco Minería

9 de Agosto  
+ semana del 14 virtual  
**Jornada Ingenierías**  
Worktec

9 de Agosto  
+ semana del 14 virtual  
**Jornada IT & Sistemas**  
Worktec

21 al 25 de Agosto  
**Feria de Empleo virtual**  
UAI

23 de Agosto  
**Jornadas de inserción profesional (#JIP)**  
UNC

24 de Agosto  
**Feria de Empleo + Charla**  
UCAECE

29 de Agosto  
**Feria de Empleo**  
OTT

1 de Septiembre  
**Congreso Ciencias Económicas - Charla DEI**  
UNL



EVENTOS DESTACADOS 2023. CONT.

5 de Septiembre  
**Feria de Empleo**  
Universidad de Palermo

7 de Septiembre  
+ semana del 18 virtual  
**Jornada UBA**  
Worktec

13 al 24 de Septiembre  
**Feria de Empleo virtual**  
EAN

27 de Septiembre  
**VIII Jornadas de Empleo**  
UNS

29 de Septiembre  
**Expo Educación y Empleo**  
Municipalidad Zárate

18 y 19 de Octubre  
**Expo Empleo Joven**  
Neuquén

Noviembre  
**Feria de Empleo**  
Unnoba

Noviembre  
**Feria de Empleo Ingeniería**  
UNLZ

Diciembre  
**Expo Inclusión**  
Red de Empresas Inclusivas Argentina

También se realizaron acciones de calidad con asociados:

- ★ Programas de Mentoring
- ★ Entrevistas de egreso
- ★ Manuales de bienvenida customizados
- ★ Evaluaciones de servicio
- ★ Encuestas de clima
- ★ Acciones por días especiales a lo largo del año (mes de la familia, mes de la niñez, etc.)
- ★ Implementación de cuponera de beneficios.
- ★ Implementación módulo Box de interacción y automatización de consultas MCA.
- ★ Mejoras UX, MCA y PIN Contact Center
- ★ Implementación de nuevo módulo de interacción online MCA.
- ★ Cursos administrados de formación de e-learning para asociados.
- ★ División Vitivinícola - Charla “ABC del trabajo formal” .
- ★ Procesos: incorporación de centralización + RPO a Pin Contact Center.





1.815.705 CVs.

Recibidos en total en 2023

# Portales web para estar más cerca de nuestros Candidatos y Asociados

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

Adicionalmente, nuestro portal Mi Cuenta Adecco (MCA - <https://mca.adecco.com.ar/#/login>) brinda información en tiempo real y a distancia para Asociados sobre:

- ★ Recibos de sueldo digitales
- ★ Noticias
- ★ Cursos de e-learning
- ★ Documentación y manuales
- ★ Programa de referidos: búsquedas destacadas para referir a familiares y amigos
- ★ Consulta online con referente de sucursal

Además, por medio de la Dirección de Servicios, Calidad y Transformación, generamos estrategias de relevamiento, atención y seguimiento sobre las necesidades que pueden presentar estos públicos de interés. También implementamos diferentes acciones de desarrollo, conversión, fidelización y atracción que generen valor agregado y conformidad en el retorno de cada uno de ellos.



# Procesos de búsqueda y selección inclusivos

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

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

Por otra parte, como empresa líder en el rubro consideramos que tenemos la responsabilidad de jerarquizar la actividad e ir instalando temas de vanguardia en la agenda del mercado laboral. Es por ello que capacitamos a nuestros equipos de selección para que cuenten con las herramientas necesarias para sensibilizar a los clientes sobre las ventajas y oportunidades que presenta la

diversidad en el ámbito laboral, con el objetivo de que puedan aprovechar así el potencial de talento que presentan los grupos vulnerables.

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



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

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

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

*Participar de nuestros procesos de selección no tiene ningún costo para vos candidato/a, trabajar con vos es parte de nuestro compromiso y tarea con la comunidad.*

*Postulate y participá en una oferta de empleo nuestra.*

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

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





# El respaldo legal de trabajar con nosotros

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

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

Otro aspecto para destacar es la seguridad en el trabajo. Entre las ventajas se destacan que todas las personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes cuentan con todo el respaldo legal y el conocimiento de nuestro equipo de traba-

jo para prevenir accidentes y enfermedades laborales, el monitoreo de estadísticas de siniestralidad por cliente, visitas en forma periódica a establecimientos de terceros en los que nuestro personal presta servicios, con el fin detectar posibles riesgos y realizar las recomendaciones correspondientes.





Visitas a establecimientos de terceros

237

En 2023 realizamos 237 visitas a establecimientos para relevamiento, capacitación, verificación y recomendaciones en cuestiones de seguridad e higiene a nuestros clientes.

Capacitación

1860

Durante 2023 se brindaron 1860 horas de capacitación en temas de higiene y seguridad al personal asociado e interno.





# Sindicatos

|        |                                                                                                      | ADECCO ARGENTINA |         | ADECCO RRHH |         | ADECCO SPECIALTIES |         |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------|-------------|---------|--------------------|---------|
| Código | Relación Laboral                                                                                     | Cantidad         | %       | Cantidad    | %       | Cantidad           | %       |
| 1      | Trabajo Permanente-tiempo parcial                                                                    | 168              | 3.56%   | 230         | 6.77%   | 4                  | 0.34%   |
| 8      | Trabajo permanente-tiempo completo                                                                   | 4543             | 96.27%  | 1761        | 51.84%  | 1154               | 96.65%  |
| 11     | Trabajo de Temporada                                                                                 | 4                | 0.08%   | 879         | 25.88%  | 2                  | 0.17%   |
| 21     | A tiempo parcial determinado                                                                         | 1                | 0.02%   | 24          | 0.71%   | 1                  | 0.08%   |
| 22     | A tiempo completo determinado                                                                        | 1                | 0.02%   | 344         | 10.13%  | 33                 | 2.76%   |
| 24     | Personal de la construcción LEY N°22250                                                              |                  | 0.00%   | 70          | 2.06%   |                    |         |
| 27     | Pasantías Ley 26427 c/OS                                                                             |                  | 0.00%   | 14          | 0.41%   |                    |         |
| 31     | Trabajador Discapacitado ART.87 LEY N°24013                                                          | 1                | 0.02%   | 1           | 0.03%   |                    |         |
| 99     | LRT(Direc.Sa, Municip.Org.Cent.Y Descent. Emp.Mixta,Docent.Priv.Opúbl.De Jurisd.Incorp. O No Al Sijp | 1                | 0.02%   | 3           | 0.09%   |                    |         |
| 988    | CCG limon, Tucuman, Salta, Jujuy                                                                     |                  | 0.00%   | 71          | 2.09%   |                    |         |
|        | Total General                                                                                        | 4719             | 100.00% | 3397        | 100.00% | 1194               | 100.00% |



| Descripción                                   | ADECCO ARGENTINA |           | ADECCO RRHH |           | ADECCO SPECIALTIES |           |
|-----------------------------------------------|------------------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----------|
|                                               | CANT PASS        | % / TOTAL | CANT PASS   | % / TOTAL | CANT PASS          | % / TOTAL |
| 002/88 - LECHEROS                             | 13               | 0.28      | 16          | 0.54      |                    |           |
| 018/75 - BANCARIOS                            |                  |           | 1           | 0.03      | 24                 | 6.45      |
| 027/88 - SMATA - FAATRA TALLERES              | 11               | 0.24      | 1           | 0.03      |                    |           |
| 040/89 - TRANSPORTISTAS                       | 794              | 17.10     | 75          | 2.53      |                    |           |
| 042/89 - SANIDAD - LABORATORIOS               | 11               | 0.24      | 4           | 0.14      |                    |           |
| 056/75 - CARNE                                | 2                | 0.04      | 18          | 0.61      |                    |           |
| 060/89 - GRÁFICOS BONAERENSE                  | 46               | 0.99      | 3           | 0.10      |                    |           |
| 066/89 - MOLINEROS                            | 20               | 0.43      | 2           | 0.07      |                    |           |
| 074/75 - JABONEROS                            | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 076/75 - CONSTRUCCIÓN OBREROS                 |                  |           | 4           | 0.14      |                    |           |
| 077/89 - QUIMICOS Y PETROQUIMICOS             | 77               | 1.66      | 10          | 0.34      |                    |           |
| 085/89 - VITIVINICOLA                         | 196              | 4.22      | 7           | 0.24      |                    |           |
| 086/89 - PINTURA                              | 43               | 0.93      |             |           |                    |           |
| 108/75 - SANIDAD - INSTITUTOS SIN INTERNACIÓN |                  |           | 9           | 0.30      |                    |           |
| 1143/10 FOEVA - CEPAS ARGENTINA SA            | 5                | 0.11      |             |           |                    |           |
| 120/75 - SANIDAD - DROGUERÍAS                 | 25               | 0.54      |             |           |                    |           |
| 130/75 - COMERCIO                             | 737              | 15.87     | 367         | 12.40     | 152                | 40.86     |
| 131/75 - TELEVISION - CANALES DE AIRE         | 5                | 0.11      |             |           |                    |           |
| 1313/13 E - ATGAS - ECOGAS SA                 | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 1384/14 E AIR LIQUIDE ARG S.A BAHÍA BLANCA    | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 144/90 - MAESTRANZA Y LIMP MENDOZA            | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 1482/15 E - SMATA - TOYOTA                    | 638              | 13.74     |             |           |                    |           |
| 15/89 - SMATA - RENAULT ARG S.A               |                  |           |             |           | 47                 | 12.63     |
| 150/75 - CERAMISTAS                           | 4                | 0.09      |             |           |                    |           |
| 154/91 - VIÑATEROS                            |                  |           | 253         | 8.55      |                    |           |

| Descripción                                                 | ADECCO ARGENTINA |           | ADECCO RRHH |           | ADECCO SPECIALTIES |           |
|-------------------------------------------------------------|------------------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----------|
|                                                             | CANT PASS        | % / TOTAL | CANT PASS   | % / TOTAL | CANT PASS          | % / TOTAL |
| 157/91 - PERFUMISTAS                                        | 55               | 1.18      | 1           | 0.03      |                    |           |
| 161/75 - INDUSTRIA DEL PESCADO - RAMA FILET(PyME)           | 77               | 1.66      |             |           |                    |           |
| 179/75 - CAUCHO OBREROS                                     | 17               | 0.37      | 2           | 0.07      |                    |           |
| 183/92 - PERSONAL DE COLONIAS, HOTEL Y CASAS DE DESCANSO    | 68               | 1.46      |             |           |                    |           |
| 188/96 E - SMATA - MAGNETI MARELLI DENSO S.A.               | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 198/96 E - IND TRACTOR J DEERE                              |                  |           | 57          | 1.93      |                    |           |
| 207/75 - CHACINADOS                                         | 33               | 0.71      |             |           |                    |           |
| 244/94 - ALIMENTACION                                       | 148              | 3.19      | 30          | 1.01      | 2                  | 0.54      |
| 246/94 - SUP. METALÚRGICOS - RAMA MECANICA ELECTROMECHANICA | 2                | 0.04      |             |           |                    |           |
| 252/95 - SUP. METALÚRGICOS - RAMA MAT NO FERROSOS           | 4                | 0.09      |             |           |                    |           |
| 253/95 - SUP. METALÚRGICOS - RAMA AUTOMOTORES               | 3                | 0.06      |             |           |                    |           |
| 260/75 - METALÚRGICOS                                       | 571              | 12.30     | 31          | 1.05      |                    |           |
| 271/96 - EMPAQUE Y COSECHA CITRUS                           |                  |           | 2           | 0.07      |                    |           |
| 275/75 - SUP. METALÚRGICOS - RAMA GENERAL                   | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 308/75 - VIAJANTES DE COMERCIO                              |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |
| 335/75 - MADEREROS                                          | 7                | 0.15      | 7           | 0.24      |                    |           |
| 362/03 - GASTRONÓMICOS - HOTELES 4 y 5 ESTRELLAS            | 184              | 3.96      | 39          | 1.32      |                    |           |
| 387/04 - ALGODÓN                                            |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |
| 389/04 - GASTRONÓMICOS - HOTELES y RESTAURANTES             | 41               | 0.88      | 50          | 1.69      |                    |           |
| 401/05 - GASTRONÓMICOS - SERV. COMEDORES Y REFRIG           |                  |           | 5           | 0.17      |                    |           |
| 414/05 - FARMACIA CAPITAL Y GBA                             | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 420/05 - ACEITEROS                                          | 11               | 0.24      |             |           |                    |           |
| 449/06 - PETROLEROS PRIVADOS - REFINERÍAS                   |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |



| Descripción                                            | ADECCO ARGENTINA |           | ADECCO RRHH |           | ADECCO SPECIALTIES |           |
|--------------------------------------------------------|------------------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----------|
|                                                        | CANT PASS        | % / TOTAL | CANT PASS   | % / TOTAL | CANT PASS          | % / TOTAL |
| 500/07 - TEXTILES OBREROS                              | 5                | 0.11      |             |           |                    |           |
| 506/07 - SOIP (PYMES)-INDUSTRIA DEL PESCADO            | 17               | 0.37      | 39          | 1.32      |                    |           |
| 507/07 - ADMINIST.EMPRESAS VIGILANCIA                  |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |
| 508/07 - CARGA Y DESCARGA                              | 18               | 0.39      | 55          | 1.86      |                    |           |
| 521/07 - ESTACIONES DE SERVICIOS                       |                  |           | 2           | 0.07      |                    |           |
| 522/07 - MARINA MERCANTE                               | 2                | 0.04      |             |           |                    |           |
| 547/08 - COMERCIO - ACTIVIDAD TURÍSTICA                | 5                | 0.11      |             |           |                    |           |
| 553/09 - ENTIDADES DEP. Y CIV                          | 7                | 0.15      |             |           |                    |           |
| 574/10 - RECIBIDORES DE GRANOS ACOPIO                  |                  |           | 15          | 0.51      |                    |           |
| 575/10 - CERVECEROS - EMPLEADOS Y OBREROS              |                  |           | 74          | 2.50      | 1                  | 0.27      |
| 589/10 - ENCARG DE EDIFICIOS PROPIEDAD HORIZONTAL      |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |
| 605/10 - PETRÓLEO Y GAS PRIVADO DE CHUBUT              |                  |           | 2           | 0.07      |                    |           |
| 609/10 - SANIDAD SIN INT ROSARIO                       |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |
| 611/10 - PETROLEROS JERÁRQUICOS PATAGONIA AUSTRAL      |                  |           | 2           | 0.07      |                    |           |
| 637/11 - PETROLEROS JERARQ. NEUQUÉN, RN Y LP           |                  |           | 13          | 0.44      |                    |           |
| 641/11 - PETROLEROS JERARQ. CUYO                       |                  |           | 2           | 0.07      |                    |           |
| 642/12 - VIDRIO - OBREROS                              | 4                | 0.09      | 51          | 1.72      |                    |           |
| 644/12- PETROLEROS PRIV RÍO NEGRO Y NEUQUEN Y LA PAMPA |                  |           | 81          | 2.74      |                    |           |
| 652/12 - CALZADO                                       | 42               | 0.90      |             |           |                    |           |
| 653/04 "E" AZÚCAR                                      |                  |           |             |           |                    |           |
| -SINDICATO 653/04 "E" AZÚCAR                           |                  |           | 49          | 1.66      |                    |           |
| 660/2013 - CONSTRUCCIÓN EMPLEADOS-U.E.C.A.R.A          | 4                | 0.09      |             |           |                    |           |
| 672/13 - FÓSFORO                                       | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| 683/14 - VIDRIO EMPLEADOS                              |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |

| Descripción                                          | ADECCO ARGENTINA |           | ADECCO RRHH |           | ADECCO SPECIALTIES |           |
|------------------------------------------------------|------------------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----------|
|                                                      | CANT PASS        | % / TOTAL | CANT PASS   | % / TOTAL | CANT PASS          | % / TOTAL |
| 697/14 SANIDAD DROGUERÍAS SANTA FE                   | 12               | 0.26      |             |           |                    |           |
| 720/15 - PAPELEROS. FABRICACIÓN DE PAPEL Y CELULOSA. | 5                | 0.11      | 5           | 0.17      |                    |           |
| 732/15 - PAPEL CARTÓN Y QUIM - RAMA CONVERSIÓN       | 8                | 0.17      | 1           | 0.03      |                    |           |
| 751/18 - PLÁSTICOS AUTOPARTES                        | 3                | 0.06      | 2           | 0.07      |                    |           |
| 757/19 - PAPELEROS RAMA CORRUGADO                    | 3                | 0.06      |             |           |                    |           |
| 758/2019 - UTHGRA TUCUMÁN ex 479/06                  |                  |           | 14          | 0.47      |                    |           |
| 775/19 - CARNE PROCESADORES DE AVES                  | 35               | 0.75      |             |           |                    |           |
| 776/19 - SMATA - ACARA CONCESIONARIOS                | 16               | 0.34      | 4           | 0.14      |                    |           |
| 781/2020 - SERV DE CONTACTO                          |                  |           | 5           | 0.17      |                    |           |
| 784/21 - PETROLEROS Y GAS PRIVADO SANTA CRUZ         |                  |           | 1           | 0.03      |                    |           |
| 797/22 - PLASTICOS                                   | 40               | 0.86      | 6           | 0.20      |                    |           |
| 804/23 ex 736/16 - ENTIDADES DEPORTIVAS              | 1                | 0.02      |             |           |                    |           |
| TOTAL NÓMINA F. 931                                  | 4644             | 2959      | 372         |           |                    |           |





Campañas destacadas de 2023

CEO por un mes

Es una iniciativa inclusiva, sin barreras respecto a requisitos de educación o de competencias, que ofrece a los candidatos la posibilidad de desarrollar y demostrar su potencial, aprender qué se necesita para ser un líder exitoso y adquirir las habilidades y experiencia necesarias para posicionarse en la vida profesional.

Oriunda de Santa Fe, Erika Leiss fue seleccionada entre 5300 postulantes de Argentina y Uruguay. Es estudiante de Ingeniería Química en el Instituto Tecnológico de Buenos Aires y además de manejar fluidamente el idioma inglés, posee conocimientos de programas de software y un diploma en Entrepreneurial Training de TrepCamp (2020).

Tiene experiencia previa como Coordinadora de Logística, rol en que lideró eventos y conferencias para diferentes compañías, que finalizaron en un viaje a Silicon Valley, el reconocido centro de operaciones tecnológico.

En 2023, fue seleccionada por Boston Consulting Group para participar del Women's Workshop ASPIRE, con el que viajó a Colombia para un taller de desarrollo profesional de 4 días. Durante el entrenamiento, se capacitó en liderazgo, lenguaje corporal y storytelling, entre otras disciplinas, además de recibir mentoría y resolver casos prácticos de consultoría estratégica.



El CV que no se ve

En 2022 se diseñó el micrositio El CV que no se ve donde las personas pueden encontrar un traductor de habilidades blandas para luego poder plasmarlas en un CV o en una entrevista de trabajo. Es decir, colocar alguna situación o experiencia de vida y desde el sitio obtener el concepto profesional de habilidad blanda al cual pertenece. En 2023, la campaña se extendió para incluir nuevas funciones para los candidatos y un enfoque exclusivo para profesionales de Recursos Humanos.

Desde el enfoque para expertos en Recursos Humanos, se generó el “Reclutest”, una herramienta que permite a los reclutadores ampliar la búsqueda de perfiles mediante una prueba, teniendo en cuenta los requisitos y necesidades del puesto.

**¿Cómo funciona?** El test se compone de preguntas acerca de qué puesto se necesita cubrir, cuáles son las tareas que se desempeñan en el puesto, qué requisitos fundamentales hay y qué habilidad banda puede contribuir al puesto. Finalmente, incluye qué experiencias de la vida cotidiana son compatibles con la búsqueda y pueden sumar un valor diferencial al perfil. Provee la opción de solicitar candidatos en base a los resultados de la prueba.

Para continuar aportando herramientas para los candidatos, se diseñaron tres modelos de CV para que puedan descargar y utilizar de guía al momento de armar el suyo propio. A su vez, para darle visibilidad a las habilidades blandas de cada persona que utiliza el traductor, se incluyó un certificado que da cuenta de las mismas. Este archivo puede descargarse para complementar el CV y/o compartir instantáneamente en LinkedIn.

Adicionalmente, se encuentra disponible un webinar de habilidades blandas donde se puede acceder de manera libre y gratuita a nuestro taller virtual para aprender a desarrollar, fortalecer y capitalizar las competencias más demandadas en el mercado laboral.

Con esta campaña, Adecco tiene por objetivo poner en valor todas las experiencias de vida que pueden dejar enseñanzas y luego profesionalizarse en el mundo laboral como habilidades blandas. Los profesionales y reclutadores están cada vez más convencidos que contar con estas habilidades es la clave para el futuro laboral, tanto para motivar a los trabajadores como para alcanzar los objetivos.

Podés visitar nuestro sitio para conocer más: <https://www.elcvquenoseve.com/>.



Hablemos de microagresiones: 8M | Día del Orgullo

Adecco lanzó la campaña “Avancemos, no sigamos en el mismo lugar”, que propone un contraste entre los avances tecnológicos que hoy son tendencia en el mundo y el estancamiento que vivimos en cuestiones como el respeto y la igualdad de género.



El corazón de la campaña #HablemosdeMicroagresiones es un bot llamado AMi (Alerta de Microagresiones), que permite, a través de un chat, concientizar sobre qué son las microagresiones y qué hacer si presenciamos una, entre otras cuestiones.

Las microagresiones son expresiones indirectas de racismo, discriminación por género, edad, origen, entre otras, que se manifiestan en lo cotidiano contribuyendo a la inequidad y colocando a distintos grupos marginados en una posición inferior en ámbitos sociales, laborales, jurídicos y familiares. El prefijo “micro” no es utilizado porque sean “pequeñas”, sino porque su principal característica es que son casi imperceptibles: son tan habituales y reiteradas en la vida cotidiana que muchas veces pasan desapercibidas. Por este motivo, marcarlas e identificarlas puede costar más de lo que creemos.

En su primera edición se abordaron microagresiones de género. En el marco del mes del Orgullo, el foco de la campaña estuvo en reflexionar y concientizar sobre las microagresiones que sufre el colectivo LGBTQI+. Dentro de los contenidos, se destaca la información sobre qué tipo de microagresiones sufre habitualmente el colectivo, ejemplos y herramientas para enfrentarlas.

El desafío de eliminar estas barreras que atentan contra la diversidad se traslada, inevitablemente, al ámbito laboral. ¿Cuántas veces al completar una postulación sólo hay opción de elegir género femenino o masculino? Considerar sólo dos opciones de género puede hacer sentir excluidas a muchas personas. Esto es un ejemplo cotidiano de una microagresión. Es importante usar la tecnología en favor de la inclusión, ya que de nada sirven sistemas avanzados si no funcionan en pos de la inclusión laboral.

Podés visitar nuestro sitio y conocer más sobre #HablemosdeMicroagresiones en [www.hablemosdemicroagresiones.com](http://www.hablemosdemicroagresiones.com).



# Newsletter para asociados y nuestro blog

Adecco Argentina comunica a través de la publicación de artículos en su blog temas de actualidad vinculados a los recursos humanos.

|                                                                                              |                                                                                     |                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>Diversidad, equidad e inclusión</b><br>5 enero 2023                                       | <b>La discriminación que no vemos</b><br>27 enero 2023                              | <b>¿Qué desafíos nos plantea el 8M?</b><br>1 marzo 2023                   |
| <b>La importancia de promover la diversidad de pensamientos y creencias</b><br>28 marzo 2023 | <b>Las dificultades de ser migrante</b><br>2 mayo 2023                              | <b>Las fortalezas de la diversidad intergeneracional</b><br>30 junio 2023 |
| <b>Gordofobia: la discriminación profunda y silenciosa</b><br>27 julio 2023                  | <b>La importancia de dialogar abiertamente sobre salud sexual</b><br>25 agosto 2023 | <b>Hablemos sobre salud mental</b><br>5 octubre 2023                      |
| <b>Cómo se manifiesta la violencia de género</b><br>27 octubre 2023                          | <b>Contribuir a una sociedad sin barreras</b><br>3 diciembre 2023                   |                                                                           |

Esta selección de artículos, adicionalmente, fueron comunicados a asociados a través de newsletters.

Para conocer más sobre los artículos publicados en nuestro blog podés ingresar a: <https://www.adecco.com.ar/blog/>.



Indicadores

Cantidad de registros de candidatos en Adecco Empleo 2023

1.815.705 CVs

Cantidad de personas contratadas (asociados) en 2023

17.786

Cantidad de contratos generados en 2023

3.354

NPS Clientes, Candidatos y Asociados

59 Clientes

59 Asociados

72 Candidatos

Indicadores Seguridad y Salud 2023

| Clasificación              | Días perdidos | Horas perdidas |
|----------------------------|---------------|----------------|
| Accidentes Laborales       | 4706          | 42354          |
| Enfermedades Profesionales | 327           | 2943           |
| Accidentes In Itinere      | 2447          | 22023          |
| Total                      | 7480          | 67320          |





# Cientes

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



GRI:

2-6,2-8, 3-3.



# Sumamos valor a nuestros clientes

En Adecco fomentamos una cultura de experiencia del cliente poniendo el énfasis en comprender sus expectativas para agregar valor a sus negocios, y también en las personas candidatas y asociadas para potenciar su vida profesional. Nos centramos en el cliente brindando una experiencia superior al unificar la forma en que trabajamos en toda la cartera.

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

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

Como asesor de confianza en soluciones de recursos humanos, ayudamos a nuestros clientes a optimizar su talento, transformar su fuerza laboral y desarrollar la empleabilidad. Nuestros servicios contribuyen a que las personas puedan alcanzar y superar su potencial, conectándolas con oportunidades.

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



## Criterios de diversidad, equidad e inclusión en clientes

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





**En Adecco hacemos análisis y adaptación de procesos a la gestión de recursos humanos, acompañando tanto la selección como la incorporación de poblaciones vulneradas desde una mirada focalizada en DEI.**

## Servicios con foco en DEI

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

- ★ **Servicio de consultoría para la inclusión de personas con discapacidad:** nuestra metodología centra sus estrategias en asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal, analizar el perfil profesional de las personas con discapacidad y ponerlas a disposición de las empresas garantizando su adecuación al puesto de trabajo, y asegurar un nivel de preparación idóneo a través de acciones formativas específicas.
- ★ **Capacitación para la integración de talento +45 años:** realizamos talleres de formación específica para trabajadores mayores de 45 años, en los que les brindamos herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral. Analizamos el perfil profesional de los trabajadores mayores de 45 años y

lo ponemos a disposición de las empresas clientes en las búsquedas laborales. Asimismo, asesoramos a las empresas para que desarrollen equipos de trabajo integrados por personas de distintas edades, en donde las diferencias etarias potencien las habilidades y aptitudes de cada uno.

- ★ **Promoción del empleo juvenil:** ejecutamos talleres de formación laboral, desarrollo de competencias, habilidades y valores para guiar a los jóvenes en la búsqueda de empleo. Trabajamos junto a las sucursales de Adecco de distintos puntos del país derivando los perfiles de los jóvenes capacitados.
- ★ **Estudios e investigaciones:** realizamos diversas investigaciones sobre poblaciones vulneradas, de modo de contar con información precisa sobre su inserción y dificultades en el mercado laboral.
- ★ **Newsletter:** generamos contenido vinculado a DEI en nuestro newsletter para clientes.



# Actividades destinadas a generar valor para nuestros clientes

Durante 2023 realizamos webinars, encuentros de relacionamiento y participamos de eventos en la modalidad de sponsoreo y con speakers.



## Webinars

**14 de Julio**  
Termómetro Coyuntural  
(Contexto previo elecciones PASO).  
Speaker: Estela De Armas.

**23 de Agosto**  
Presente y Futuro del  
Trabajo en la era de la IA.  
Speaker: Martina Rua.

**17 de Octubre**  
Presentación de la  
Guía Salarial 2023.  
Speaker: Estela De Armas.

**14 de Noviembre**  
La Comunicación como  
Pilar de la DEI.  
Speaker: Soledad Gonzalez Aleman.

## Eventos de relacionamiento

**30 de Mayo**  
Charla sobre Marca Empleadora  
en el Comité de Gestión de  
Talento de AmCham Córdoba.

**15 de Junio**  
Evento por el Día del Periodista.  
Taller de Plantas en Vivero Mario.

**14 de Septiembre**  
Desayuno para Clientes de  
Sucursal San Luis sobre Inclusión  
Femenina a cargo de Jimena Tillar,  
Gerenta de Training & Consulting.

## Sponsoreo de eventos y participación con speakers

**13 de Junio**  
Forbes CEO Summit.  
Speaker: Leandro Cazorla.

**9 y 10 de Agosto**  
XII Seminario Internacional  
de Litio.

**17 de Agosto**  
Congreso Argentino de Recursos  
Humanos.

**7 de Septiembre**  
Silver Opportunity Summit LATAM  
– Panel El futuro del trabajo en  
la cuarta revolución industrial:  
La gestión del talento y la edad.  
Speaker: Leandro Cazorla.



Comunicación en sustentabilidad

Conscientes de la importancia que juega la comunicación, en 2023 realizamos difusiones dirigidas a clientes donde abordamos temas clave de la DEI. En el marco del aniversario de la sanción de la Ley de Identidad de género lanzamos la campaña “la discriminación que no vemos”, en la que se integró la difusión de series, películas, libros y podcasts.

También se efectuaron comunicaciones en el mes de mayo asociadas al Día Mundial del Reciclaje y en el mes de junio en marco del Día Mundial contra el Trabajo infantil.



# Artículos vinculados a temas de DEI publicados en nuestro blog de Adecco Argentina en 2023

**Comunicaciones más inclusivas en el ámbito laboral**  
4 enero 2023

**Enfermedades poco frecuentes**  
1 febrero 2023

**Desafíos para promover la igualdad de género en industrias tradicionalmente masculinizadas**  
3 marzo 2023

**Un entorno laboral donde todas las personas puedan expresar sus creencias**  
4 abril 2023

**Cómo redactar búsquedas laborales más inclusivas**  
5 mayo 2023

**La inclusión laboral como motor de cambio social**  
6 julio 2023

**Hablemos sobre menopausia en el entorno laboral**  
12 octubre 2023

**Qué pueden hacer las organizaciones para prevenir y dar respuesta a la violencia de género en el ámbito laboral**  
3 noviembre 2023

Esta selección de artículos, adicionalmente, fue comunicada a clientes a través de newsletters.

Para conocer más sobre los artículos publicados en nuestro blog podés ingresar a: <https://www.adecco.com.ar/blog/>



Indicadores

Cientes

1566

Ventas en millones de pesos

48.832.451.742

Cientes por Segmento

802 Cientes Chicos

618 Cientes Medianos

146 Cientes Grandes

1566 Total

Resultados de prensa de Adecco 2023

1555

Publicaciones

100

Notas gestionadas

49

Comunicados de prensa

8

Newsletters

5

Campañas 360°

2

Acciones de relacionamiento

6

Papers e investigaciones

- ★ Enero: El futuro de la fuerza de trabajo mundial
- ★ Junio: Tendencias en industria logística 2023
- ★ Julio: Primer termómetro coyuntural 2023
- ★ Septiembre: Guía salarial 2023
- ★ Octubre: Inteligencia Artificial
- ★ Diciembre: Segundo termómetro coyuntural





# Nuestro Equipo

3 SALUD Y BIENESTAR



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



GRI:

2-7, 3-3, 401-1, 401-2, 402-3, 403-1, 403-6, 403-9, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1.



# Una empresa centrada en las personas

Somos una empresa centrada en las personas. Fomentamos de manera activa la diversidad, equidad e inclusión (DEI) de nuestro personal.



Promovemos una cultura de pertenencia y motivación, un ambiente en el que todas las personas puedan prosperar y se sientan involucradas y donde las diferencias se respeten y valoren. Creemos en el talento, no en las etiquetas, y nos centramos en las competencias diversas y únicas que aporta cada persona. Sostenemos un enfoque holístico en relación con lo que nuestros colegas necesitan con el objetivo de lograr nuestro propósito de hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas.

Tenemos una política de tolerancia cero con respecto a cualquier tipo de discriminación. Esto incluye (pero no se limita a) discriminación por identidad de género, orientación sexual, o expresión de género, estado familiar/marital, embarazo, edad, etnia, cultura, nacionalidad, contexto u origen social o económico, religión o creencias, opinión política, apariencia física, discapacidad, o cualquier característica contemplada en las leyes vigentes bajo las que opera el Grupo Adecco.

No toleramos ningún tipo de acoso sexual, laboral, telefónico o cibernético, ni intimidación alguna en nuestro ámbito laboral.





# Somos una organización con perspectiva de diversidad, equidad e inclusión

En Adecco consideramos que la diversidad, equidad e inclusión son conceptos complementarios. La diversidad la entendemos como una realidad social que constituye un reto para la gestión empresarial, y a la inclusión como la capacidad de gestionar esa diversidad, promoviendo y valorando los distintos talentos, experiencias e identidades. A través de la equidad, buscamos tener en cuenta las necesidades y el contexto de los grupos vulnerados para llevar adelante acciones que busquen acortar la brecha de las desigualdades existentes y equiparar las condiciones de acceso efectivo a derechos.

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

abiertos y ricos que permitan la identificación de nuestras diferencias y semejanzas.

Para ser consecuentes con esta mirada y convertirnos en agentes de cambio, llevamos la perspectiva DEI a todos los ámbitos de la organización: políticas, principios generales, procesos, prácticas, propuestas de valor, en el trato dentro de cada equipo de trabajo y la infraestructura. Es por eso que en Adecco trabajamos:

- ★ Introduciendo a la organización a la mirada DEI mediante espacios para la sensibilización.
- ★ Concientizando al personal de todos los niveles de la empresa para que los procesos de contratación y promoción se encuentren libres de sesgos.
- ★ Capacitando al equipo de trabajo para la eliminación de comportamientos discriminatorios.

- ★ Contando con protocolos para la eliminación de la violencia y el acoso en el entorno laboral: lineamientos, línea de denuncias ACE, capacitaciones, comunicaciones internas.
- ★ Generando comunicaciones más inclusivas, desde los anuncios de búsquedas laborales hasta las campañas de marketing y publicidad.
- ★ Implementando CVs ciegos (sin foto ni datos personales como: dirección, nacionalidad, género, edad) en los procesos de selección.
- ★ Realizando evaluaciones del ambiente de trabajo y equipos necesarios, incluyendo aspectos como la cultura laboral para la adaptación del puesto y del equipo de trabajo. Promoviendo evaluaciones de desempeño libres de sesgos.
- ★ Ofreciendo beneficios que apoyen el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- ★ Teniendo políticas activas para la contratación de poblaciones vulneradas.



# Brindamos oportunidades de formación y desarrollo de carrera

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

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

En el 2023, el 98% de la compañía participó de una instancia de evaluación de desempeño (PMS). Continuamos alentando a los Managers para que generen la instancia de Co-feedback con sus reportes, dándoles créditos en Pedidos Ya para que puedan invitar a sus colegas un café.

## Realizamos más de 10.000 horas de formación:

- ★ Excel básico, intermedio y avanzado.
- ★ Capacitation Outlook, Teams, Stream, Planner.
- ★ Más de 6.000 horas de Onboarding para nuevos colaboradores.
- ★ Módulos internos de legales, control interno, BI.
- ★ Formaciones por áreas: servicios, ganancias, comerciales.
- ★ Otorgamos becas para colaboradores.
- ★ Clases de inglés: individuales (Comité de Dirección) y grupales con ICANA.
- ★ Programa de Desarrollo Gerencial para Directores.
- ★ Además, hemos realizado una capacitación al personal en torno a cultura de servicio y experiencia a clientes, brindada por Rosario Tejedor.



Indicadores

10.070

Total horas capacitación

4.513

Horas de capacitación interna

5.557

Horas de capacitación externa

27,58

Horas por FTE

365

Personal formado

—

Inversión

Estamos comprometidos con la retención de nuestro talento, centrándonos este año en fortalecer la herramienta que une al grupo: el Plan de Desarrollo Individual. En este plan, el gerente actúa como mentor del talento, brindando apoyo directo para asegurar que el talento esté lo mejor preparado posible al asumir nuevas responsabilidades dentro de la empresa.





7,5.

Puntuación general del año.

# Priorizamos a las personas

**Tenemos la convicción de que, sólo siendo un excelente lugar para trabajar y atraer, desarrollar y fidelizar al mejor talento, obtendremos excelentes resultados.**

Nuestra ambición es ser un buen empleador para que quienes trabajan con nosotros sean saludables y resilientes, y puedan prosperar como empleados y personas. Esto significa abordar no sólo el bienestar físico, sino también el bienestar mental y social, así como el propósito que se les ofrece. Por todo ello, fomentamos un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal/familiar, al tiempo que promovemos estilos de vida saludables a través de nuestros programas de participación de empleados y asociados.

En 2023 continuamos realizando la medición de nuestro Informe de Compromiso (encuesta Peakon), que nos permite conocer su impacto en el éxito de nuestra organización y nos ayuda a tomar decisiones a partir de datos objetivos. Analiza indicadores como logros, autonomía, ambiente, libertad de opinión, metas, crecimiento laboral, apoyo directivo, carga de trabajo, estrategia, recompensas, reconocimiento, relación con compañeros, adecuación en la organización y trabajo valioso.



Beneficios



- ★ Club de Beneficios Unilever
- ★ Descuentos y convenios con institutos de Idioma
- ★ Horario de entrada flex



- ★ Regalo por graduación
- ★ Reintegro por idioma
- ★ Compra Cierta
- ★ Descuentos y convenios con universidades



- ★ Maternidad extendida (más días)
- ★ Regalo por nacimiento
- ★ Reintegro por Internet



- ★ Cuponstar #SomosAdecco
- ★ Dos días hábiles para mudanza
- ★ Matrimonio: 12 días de licencia



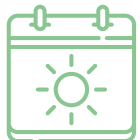
- ★ Regalos de cumple: entrega de Puntos en #SomosAdecco
- ★ Reintegro por Market
- ★ Day Off cumple



- ★ Home office para las madres hasta el año del bebé
- ★ Medicina prepaga Swiss Medical
- ★ Reintegro por guardería y colonia hasta 6 años



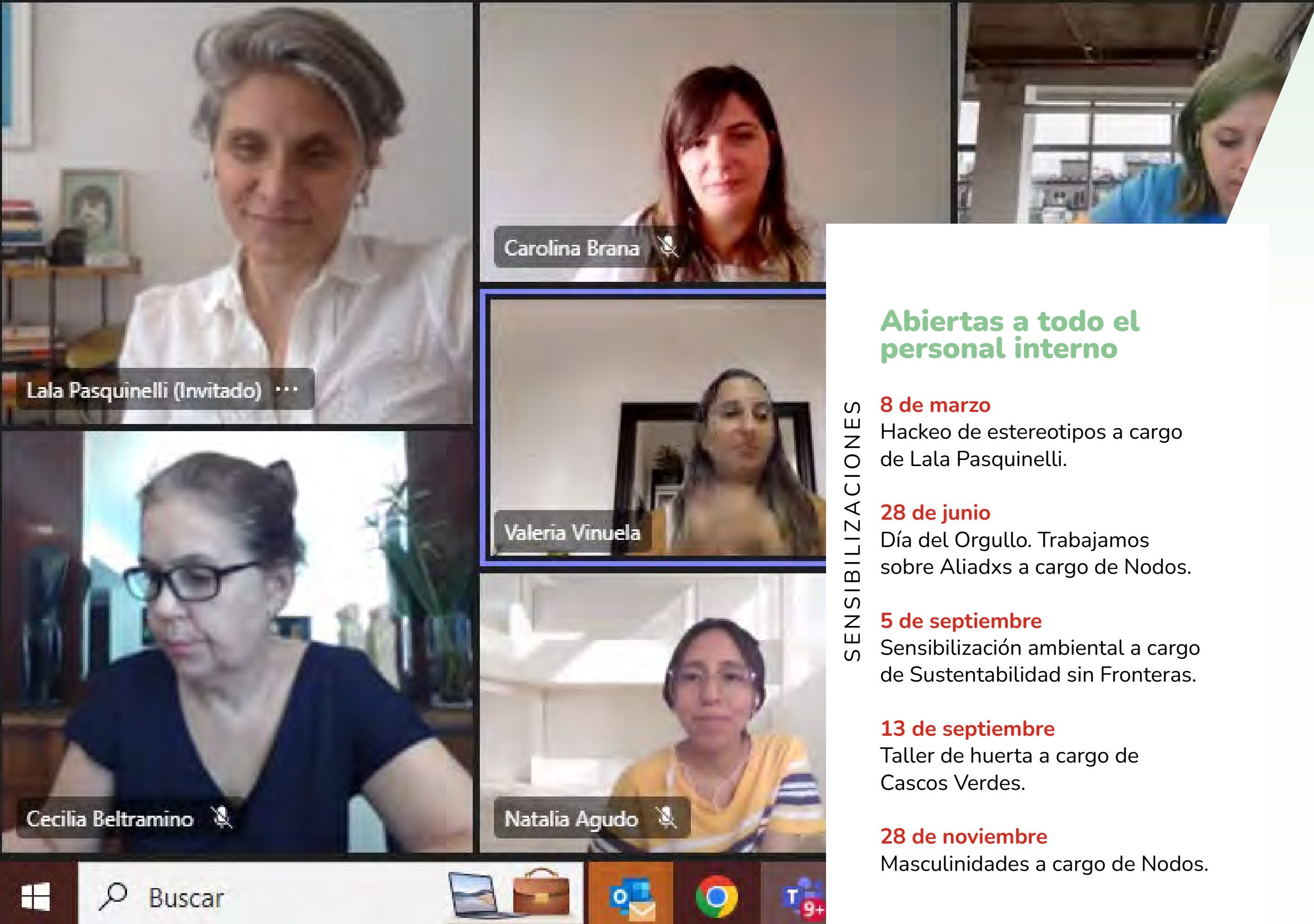
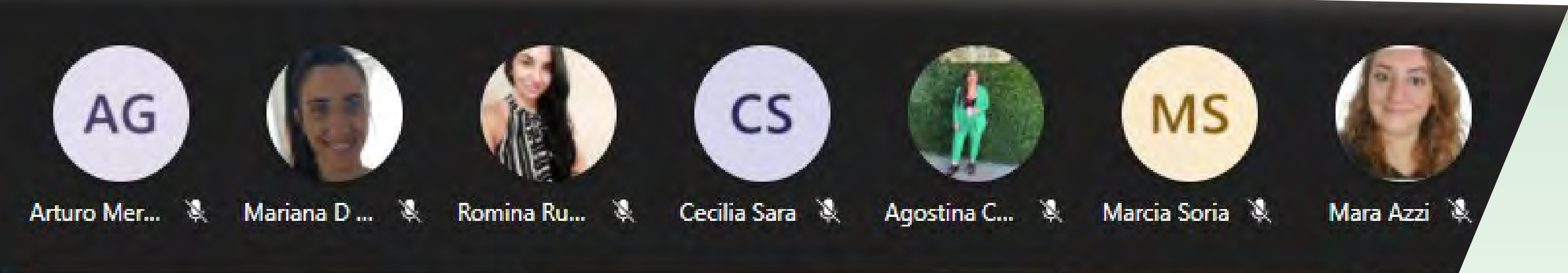
- ★ Short Friday
- ★ 2 Days Off fiestas (entre el 22/12 y 3/1)
- ★ Home office



- ★ Paternidad extendida (más días)
- ★ Reintegro por Gimnasio
- ★ Vacaciones: días hábiles y partibles







Abiertas a todo el personal interno

SENSIBILIZACIONES

- 8 de marzo**  
Hackeo de estereotipos a cargo de Lala Pasquinelli.
- 28 de junio**  
Día del Orgullo. Trabajamos sobre Aliadxs a cargo de Nodos.
- 5 de septiembre**  
Sensibilización ambiental a cargo de Sustentabilidad sin Fronteras.
- 13 de septiembre**  
Taller de huerta a cargo de Cascos Verdes.
- 28 de noviembre**  
Masculinidades a cargo de Nodos.

Específicas

- 16 de agosto**  
Espacio de conversación con selectoras/es sobre evolución de inclusiones Adecco, herramientas para fomentar la inclusión en nuestros clientes y testimonios de inclusiones efectivas internas y externas.
- 15 de diciembre**  
Espacio de conversación con consultoras/es de Permanent Placement. Desafíos a la hora de conversar con nuestros clientes sobre DEI.

Eventos virtuales de Wellness

Además, continuamos con nuestro programa de Wellness y realizamos actividades para promover nuestra cultura corporativa entre nuestros colaboradores. Entre ellas, se destacaron:

- ★ Carrera Unicef por la Educación.
- ★ Charla de Finanzas Personales.
- ★ Día de la Amistad.
- ★ Charla de Nutrición.
- ★ Día de la Niñez.
- ★ Mes Verde: Encuentro Fitness en Bosques de Palermo.



# Incentivamos el compromiso de los colaboradores con iniciativas sociales de Wellness

Buscamos que cada integrante de nuestro equipo tenga internalizado el concepto de sustentabilidad con el fin de que cada uno de ellos asuma el compromiso de contribuir desde su posición y rol a un negocio sustentable.

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



## Reglas claras en las condiciones laborales

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

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

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

## Un ambiente de trabajo seguro

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



Indicadores

Encuesta de pulso Peakon: nos permite medir el nivel de satisfacción y desempeño del personal, y enviar recomendaciones y sugerencias al Comité de Dirección.

Puntaje 7,5

Tasa de retención 2023

62,50%

Cantidad de casos de discriminación

0

Indicadores Seguridad y Salud 2023

ACCIDENTES

1

Cantidad de accidentes registrados

56

Días perdidos por accidente

1.79%

Tasa de accidentes

ENFERMEDAD

740

Días perdidos por enfermedad

202%

Tasa de enfermedad





# Nuestra gente en números

| PERSONAL INTERNO 2023         |        |       |
|-------------------------------|--------|-------|
|                               | Hombre | Mujer |
| Cantidad de empleados total   | 365    |       |
| Cantidad de empleados         | 107    | 258   |
| Empleados por Categoría       |        |       |
| Alta dirección (cantidad)     | 5      | 4     |
| Mandos medios (cantidad)      | 41     | 34    |
| Staff (cantidad)              | 61     | 220   |
| Empleados por Edad            |        |       |
| Promedio de edad              | 35     |       |
| < 30 años (cantidad)          | 22     | 75    |
| Entre 30 y 40 años (cantidad) | 42     | 130   |
| Entre 40 y 50 años (cantidad) | 42     | 59    |
| > 50 años (cantidad)          | 4      | 4     |

| PERSONAL INTERNO 2023                           |        |        |
|-------------------------------------------------|--------|--------|
|                                                 | Hombre | Mujer  |
| Antigüedad Promedio (en Años)                   |        |        |
| Alta dirección (cantidad)                       | 10     | 14     |
| Mandos medios (cantidad)                        | 5      | 4,56   |
| Staff (cantidad)                                | 1,96   | 2,55   |
| Otros Indicadores                               |        |        |
| Tasa de rotación total de personal (%)          | 12,64% | 24,54% |
| Tasa de rotación voluntaria de personal (%)     | 18,97% | 8%     |
| Dotación bajo convenio colectivo de trabajo (%) | 0,3    | 0%     |
| Empleados con discapacidad (%)                  | 0%     | 0,3%   |
| Empleados de nacionalidad extranjera (%)        | 0,82%  | 2,18%  |

| INDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DE RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD                       |                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Índice                                                                                                              | Reporte 2023                                               |
| Número de empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad.                                    | 17 colaboradoras de licencia por maternidad.               |
|                                                                                                                     | 2 colaboradores de licencia por paternidad.                |
| Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad o paternidad. | 15 colaboradoras retornaron de su licencia por maternidad. |
|                                                                                                                     | 2 colaboradores retornaron de su licencia por paternidad.  |



# Proveedores



GRI:

2-6, 3-3, 408-1, 409-1, 414-1.



# Construimos asociaciones sólidas y confiables con nuestros proveedores

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

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

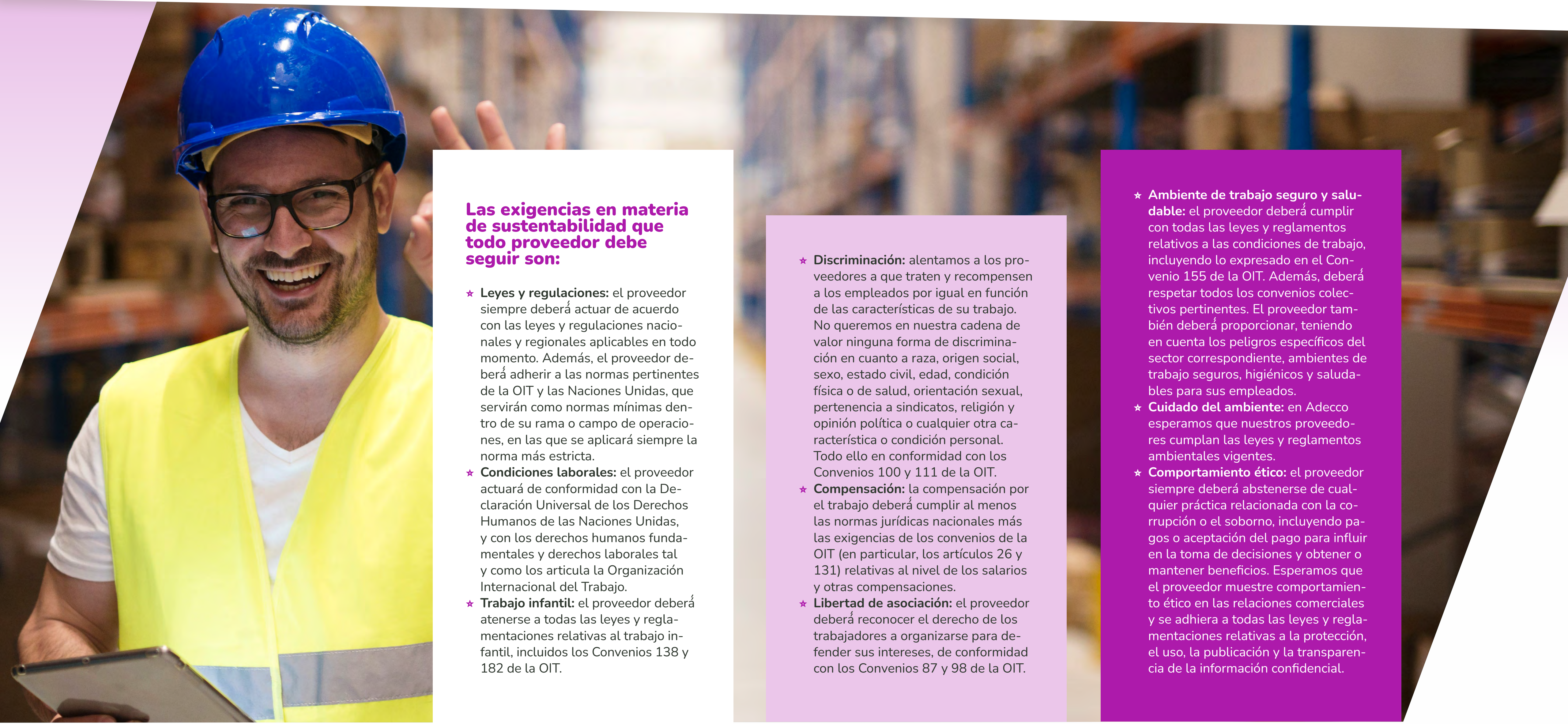
gos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) y, cuando sea posible, convertirlos en oportunidades. Esto también ayuda a asegurar que nuestra empresa no sea parte de actividades que no cumplan con nuestros propios estándares de conducta ambiental, social y ética. Esto puede referirse a productos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

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

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







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

- ★ **Leyes y regulaciones:** el proveedor siempre deberá actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales y regionales aplicables en todo momento. Además, el proveedor deberá adherir a las normas pertinentes de la OIT y las Naciones Unidas, que servirán como normas mínimas dentro de su rama o campo de operaciones, en las que se aplicará siempre la norma más estricta.
- ★ **Condiciones laborales:** el proveedor actuará de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y con los derechos humanos fundamentales y derechos laborales tal y como los articula la Organización Internacional del Trabajo.
- ★ **Trabajo infantil:** el proveedor deberá atenerse a todas las leyes y regulaciones relativas al trabajo infantil, incluidos los Convenios 138 y 182 de la OIT.

- ★ **Discriminación:** alentamos a los proveedores a que traten y recompensen a los empleados por igual en función de las características de su trabajo. No queremos en nuestra cadena de valor ninguna forma de discriminación en cuanto a raza, origen social, sexo, estado civil, edad, condición física o de salud, orientación sexual, pertenencia a sindicatos, religión y opinión política o cualquier otra característica o condición personal. Todo ello en conformidad con los Convenios 100 y 111 de la OIT.
- ★ **Compensación:** la compensación por el trabajo deberá cumplir al menos las normas jurídicas nacionales más las exigencias de los convenios de la OIT (en particular, los artículos 26 y 131) relativas al nivel de los salarios y otras compensaciones.
- ★ **Libertad de asociación:** el proveedor deberá reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse para defender sus intereses, de conformidad con los Convenios 87 y 98 de la OIT.

- ★ **Ambiente de trabajo seguro y saludable:** el proveedor deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo, incluyendo lo expresado en el Convenio 155 de la OIT. Además, deberá respetar todos los convenios colectivos pertinentes. El proveedor también deberá proporcionar, teniendo en cuenta los peligros específicos del sector correspondiente, ambientes de trabajo seguros, higiénicos y saludables para sus empleados.
- ★ **Cuidado del ambiente:** en Adecco esperamos que nuestros proveedores cumplan las leyes y reglamentos ambientales vigentes.
- ★ **Comportamiento ético:** el proveedor siempre deberá abstenerse de cualquier práctica relacionada con la corrupción o el soborno, incluyendo pagos o aceptación del pago para influir en la toma de decisiones y obtener o mantener beneficios. Esperamos que el proveedor muestre comportamiento ético en las relaciones comerciales y se adhiera a todas las leyes y regulaciones relativas a la protección, el uso, la publicación y la transparencia de la información confidencial.



# Selección y contratación de proveedores

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

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



## Proceso de evaluación formal



### Condición de las órdenes de compra

Las órdenes de compra son obligatorias (con la posible excepción de pequeños volúmenes de adquisición que pueden no estar cubiertos por contratos de adquisición explícitos) y deben incluir el compromiso con el Código de Conducta del Grupo Adecco en las condiciones de compra.



### Evaluación, calificación e incorporación de proveedores

El proceso de incorporación de proveedores es iniciado por el equipo de Compras de Adecco. Los proveedores deben cumplir varios requisitos en nuestro proceso de calificación, incluido el compromiso con nuestro Código de Conducta y la participación en la evaluación de riesgos de terceros.



### Evaluación y monitoreo de proveedores

Evaluamos y monitoreamos nuestra cartera de proveedores regularmente para detectar factores de riesgo ESG, riesgos inherentes de las operaciones y la producción, y la exposición a esos riesgos.



### Contratación

Todos los contratos de adquisición nuevos y ampliados/renovados deben incluir la cláusula del contrato que compromete al proveedor con nuestro Código de Conducta.



### 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, personas LGBTTIQ+, personas con discapacidad, y/o pequeñas empresas, etc.



Un aspecto importante para tener en cuenta es que antes de incorporar a un proveedor realizamos una evaluación de riesgos inicial como parte de nuestro proceso de toma de decisiones.

Consiste en una evaluación básica de riesgos del proveedor y la naturaleza de su producto o servicio esperado (relación) para obtener una imagen más amplia del perfil de riesgo potencial y, por lo tanto, reducir la posibilidad de heredar riesgos no deseados sin saberlo.

Nuestro proceso de gestión de riesgos de proveedores sigue los estándares internacionales de mejores prácticas y está alineado con los principios y el enfoque del Pacto Global de las Naciones Unidas, con el que el Grupo Adecco se comprometió en 2003 como la primera empresa de su industria, así como con otros estándares reconocidos mundialmente como los Principios Rectores de la ONU para las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

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

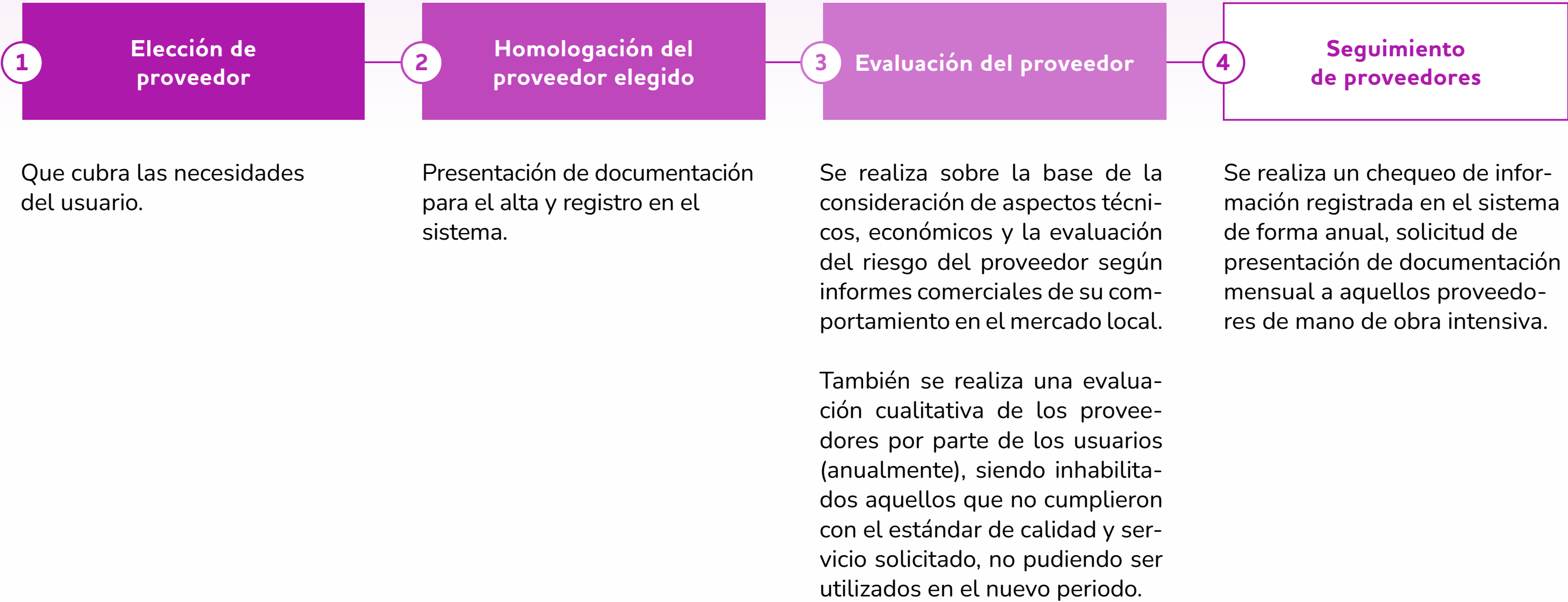


El marco de políticas con la cadena de valor se basa en 3 pilares:

- ★ 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.



# Proceso de registro, evaluación y seguimiento de los proveedores





# Mecanismos de reclamo: Línea de Cumplimiento y Ética de Adecco (ACE)

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

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



## Promoción de una conducta comercial sustentable

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

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

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



Indicadores

Proveedores activos

986

Compras y contrataciones

5.360

Volumen total compras

AR\$  
2.071.906.268,86



41  
Procesos de negociación

494  
Proveedores adjudicados

100%  
Porcentaje de nuevos proveedores gestionados por el área de Compras que firmaron la Carta de Adhesión.

163  
Cantidad de proveedores que firmaron la Carta de Adhesión.

0  
Cantidad de visitas a empresas proveedoras

100%  
Proporción de gasto en proveedores locales



# 1 Impacto Social

1

FIN DE LA POBREZA



4

EDUCACIÓN DE CALIDAD



5

IGUALDAD DE GÉNERO



8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



17

ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



GRI:

2-19,2-20,3-3,413-1.



# Comprometidos con reducir las desigualdades en la sociedad

En nuestra organización nos esforzamos por generar un impacto positivo en la sociedad, que trascienda los límites de nuestra labor diaria.

Nuestro compromiso con la responsabilidad empresarial, en línea con estándares internacionales, las mejores prácticas y las leyes y regulaciones de los territorios en los que operamos, garantiza nuestro crecimiento sostenible en el futuro.

En Adecco creemos que todas las personas tienen un valor y una contribución que hacer. Por eso, ayudamos a las poblaciones desatendidas a desarrollar sus habilidades y a los empleadores a descubrirlas.

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

## Diversidad, equidad e inclusión

Tenemos una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Promovemos activamente la diversidad de miradas y talentos; tomamos en cuenta las desigualdades preexistentes para llevar adelante prácticas que busquen modificar esas realidades; y apuntamos a crear ambientes de trabajo y equipos donde las personas se sientan a gusto para expresarse y mostrar autenticidad, de tal forma que sea posible mantener diálogos abiertos y ricos que permitan identificar y celebrar nuestras diferencias y semejanzas.

Es por eso que llevamos la perspectiva DEI y nuestro compromiso a todos los ámbitos de la organización: políticas, valores, propósito, procesos, formación, guías y estrategias.





### Inclusión de colectivos

En Adecco creemos en las posibilidades que otorgan al mercado laboral la diversidad, equidad e inclusión. Contar con perfiles diversos dentro de una empresa resulta positivo y posee un gran impacto en el sistema relacional de las personas que la habitan y en su desarrollo. Desde Adecco nos proponemos acompañar a nuestros clientes en el camino de concientización y sensibilización, generando de forma conjunta soluciones que se ajusten a sus demandas y necesidades.

Es por esto que focalizamos nuestros esfuerzos en generar alianzas y trabajamos para promover la inclusión de distintos colectivos.

| Colectivo                     | Situación laboral                                                                                                                                                                                             | Alianzas para promover la inclusión                                    |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Personas con discapacidad     | 75% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas.                                                                                                                                              | CILSA, Por Igual Más, Ágora, Discar, UCA.                              |
| Generación Silver             | 35% de las personas mayores de 45 quedan fuera del mercado laboral.<br>80% de las búsquedas son para menores de 45.                                                                                           | Diagonal, SilverTech                                                   |
| Jóvenes de 18 a 24 años       | 24,6% de las personas jóvenes se encuentran desempleadas.<br>60% de las personas jóvenes trabajan en condiciones precarias.                                                                                   | Cimientos, Empujar, Reciduca, Pescar                                   |
| Colectivo Travesti-Trans      | 90% de las empresas no cuenta con políticas proactivas para la contratación de personas trans.<br>70% de las personas trans no asistieron a entrevistas laborales desde que asumieron su identidad de género. | Contratá Trans                                                         |
| Migrantes                     | 63% de las personas migrantes no cuentan con un trabajo estable.<br>35% se encuentra sin empleo.                                                                                                              | ACNUR                                                                  |
| Mujeres                       | 60% de las contrataciones tienen en cuenta al género. Solo el 4,2% de los puestos directivos corresponden a mujeres.<br>23% es la brecha salarial entre hombres y mujeres en Argentina.                       | PARES: Iniciativa Público Privada por la Inclusión de Género del GCBA. |
| Vulnerabilidad socioeconómica | 45% de las personas se encuentran trabajando en condiciones de informalidad.                                                                                                                                  | Barrio Mugica a través del CeDeL del GCBA                              |



# Iniciativa Adecco Escuela

Desde la División Vitivinícola de la compañía, se detectó la falta de recursos humanos formados en la provincia de Mendoza para el desarrollo de tareas de la industria. Esta problemática era un común denominador para los clientes del sector (bodegas en su mayoría) y se generó una alianza con algunos de ellos en una estratégica sinergia para intentar llegar a una solución.

Con la implementación de Adecco Escuela logramos generar trabajo formal registrado, lo que permitió formar personas especializadas en un sector que lo estaba necesitando, como es el caso del agro.

Esta iniciativa se compone de una capacitación técnica, que en el caso de las bodegas y fincas consistió en un taller de poda para formar can-

didatos para la temporada, más una capacitación que se denomina ABC del trabajo formal, donde se abordan sus principales beneficios, como las ventajas de estar bancarizado y de tener prestaciones sociales, hasta cómo leer un recibo de sueldo. Esta formación permitió que las personas que participaron de la misma desarrollaran habilidades que les permitieran abrirse camino en el mercado laboral formal, con todos los beneficios que ello implica.

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



## Voluntariado corporativo

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

En 2023 nuestro Club alcanzó a 26 personas, con el apoyo de 16 voluntarios de nuestro equipo y a través de 2 organizaciones sociales, en 2 eventos realizados en abril y octubre.

- ★ Actividades realizadas: talleres de empleabilidad y simulacros de entrevistas.
- ★ Colectivos alcanzados: vecinos de barrios vulnerables, personas con discapacidad.



# Firma de compromiso #CEOporla Inclusión

En agosto del 2023, nuestro CEO Leandro Ca-zorla, firmó la adhesión a #CEOporlaInclusión, compromiso impulsado por la Red de Empresas Inclusivas Argentina. De esta manera le damos continuidad a nuestros esfuerzos para impulsar la aceleración de procesos de contratación de personas con discapacidad.

**Para más información  
sobre el programa:**  
[https://www.  
empresasinclusivas.ar/  
ceo-por-la-inclusion/](https://www.empresasinclusivas.ar/ceo-por-la-inclusion/)







**Campaña de donación de sangre**

Durante el mes de julio, realizamos la campaña de donación de sangre #CompartíAlgoMás en colaboración con Swiss Medical. Como resultado, se efectuaron 16 donaciones que beneficiaron a 26 personas.



# Erradicación del trabajo infantil y adolescente

Somos parte del directorio de la CONAETI (Comisión Nacional para Erradicación del Trabajo infantil y Adolescente) y sostenemos firmemente nuestro compromiso con la erradicación del trabajo infantil y adolescente.

Desde hace más de diez años somos parte del programa Jardines de Cosecha en Salta. Esta iniciativa tiene por objetivo la prevención y erradicación del trabajo infantil en zonas rurales, a través de un espacio de formación y recreación para hijos de empleados y pequeños productores de la zona tabacalera durante los períodos de cosecha. Este proyecto, de articulación público-privada, busca dar respuesta a una problemática que surge tanto de tradiciones culturales arraigadas, como de la necesidad de los padres trabajadores que requieren no sólo del cuidado de sus hijos durante la jornada laboral, sino también de la promoción de actividades que guíen el desarrollo de los niños y niñas.

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

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

## Donaciones

Durante 2023 hemos realizado las siguientes donaciones:

- ★ Donación de Mobiliario Pergamino, escuela N°16 General San Martín.
- ★ Donación de Mobiliario ONG Emaús.
- ★ Donación de monitores a Fundación Equidad.
- ★ Donación de mobiliario a la institución EETP y SOPI 2058 “7 de mayo”.



Indicadores de cantidad de personas incorporadas al mercado laboral pertenecientes a grupos vulnerados

| Colectivo               | Cantidad de inclusiones 2023 | Porcentaje (%) sobre total de incorporaciones |
|-------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|
| Mujeres                 | 3725                         | 20,9%                                         |
| Jóvenes de 18 a 24 años | 4214                         | 23,7%                                         |
| Generación Silver (+45) | 686                          | 3,9%                                          |
| Migrantes               | 558                          | 3,1%                                          |





# 1 Impacto Ambiental

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



GRI:

3-3, 302-1, 302-2, 305-1, 305-2, 305-3, 308-1.



# Compromiso ambiental

Creemos que un ambiente sano es necesario para el bienestar de la sociedad, nuestra gente y nuestro negocio, y es la base para una economía sostenible.

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

Reconocemos nuestro impacto en el ambiente a través de nuestras operaciones y relaciones comerciales y la diferencia que podemos hacer actuando con responsabilidad, tanto en nuestro propio negocio como en colaboración con nuestros socios de la cadena de valor. En este sentido, trabajamos para reducir las emisiones de carbono relacionadas con nuestra actividad, fomentamos el uso responsable de los recursos naturales e integramos aspectos ambientales en los procesos fundamentales de la empresa.



## Política ambiental

A partir del 2023 entró en vigor la nueva política ambiental del Grupo Adecco, en la cual se establecen los compromisos y los estándares para asegurar que nuestro trabajo se realice de manera segura previniendo la contaminación, y minimizando los impactos ambientales de las actividades que desarrollamos.

En el Grupo Adecco estamos comprometidos con mantener los más altos estándares de responsabilidad corporativa e incorporamos de manera sistemática las consideraciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en nuestras operaciones. El objetivo de esta Política es articular y formalizar el compromiso y abordaje del Grupo Adecco específicamente en materia de la gestión del impacto ambiental.

Nuestra Política Ambiental refleja nuestro compromiso con respetar todas las leyes y normas ambientales vigentes en cada país en el que operamos, suscribir a estándares internacionales como los diez principios del Pacto Mundial de la ONU y contribuir a la Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU.



# Huella de carbono

Desde el 2022, el Grupo Adecco se comprometió a reducir su huella de carbono en un 50% para el año 2030 respecto del año 2018. Además, firmó la “Ambición empresarial por 1,5 °C” de SBTi y la campaña “Race to Zero” respaldada por la ONU.

Es por ello que a partir del año 2022 se comenzó a realizar el cálculo de Huella de Carbono de Organización para Adecco Argentina.

La Huella de Carbono Corporativa de Adecco Argentina ha sido elaborada siguiendo la normativa internacional GHG Protocol. Además, las principales referencias utilizadas para elaborar el inventario son las directrices del IPCC (Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático) de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

Actualmente, contabilizamos las fuentes de emisión correspondientes a los alcances 1, 2 y 3 (de manera parcial) determinados por el estándar internacional Greenhouse Gas (GHG) Protocol, donde:

- ★ **Alcance 1:** comprende todas las emisiones directas de la organización. Es decir, aquellas emisiones provenientes de fuentes propias de la organización. En este caso se consideran las emisiones asociadas al uso de vehículo propios.
- ★ **Alcance 2:** incluye las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica que adquiere la organización.
- ★ **Alcance 3:** constituido por todas las emisiones indirectas restantes de la organización generadas a lo largo de la cadena de valor (ya sea aguas arriba o aguas abajo). Es importante destacar que este alcance se encuentra fuera del control operacional directo de la organización. Para este alcance se han considerado los vehículos de alquiler, viajes corporativos en avión y el uso de papel, cartuchos de impresoras.

Para el cálculo del año 2023 se seleccionaron los Gases de Efecto Invernadero (GEI) que se detallan a continuación:

$\text{CO}_2$  Dióxido de carbono

$\text{CH}_4$  Metano

$\text{N}_2\text{O}$  Óxido nitroso

Los factores de emisión se han tomado de fuentes de datos reconocidas como: DEFRA, CAMMESA y ADEME Carbon Bilan, así como los datos de potencial de calentamiento global (GWP) para 100 años adoptado del IPCC (Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático).





# Resultados emisiones 2023

| Alcance   | Fuente de emisión                       | Emisiones (ton CO2eq) | Emisiones (ton CO2eq) |
|-----------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Alcance 1 | Flota propia (nafta)                    | 10,78                 | 10,78                 |
| Alcance 2 | Energía eléctrica de red                | 53,51                 | 53,51                 |
| Alcance 3 | Viajes corporativos en autos alquilados | 20,46                 | 169,33                |
|           | Viajes corporativos en avión            | 148,34                |                       |
|           | Papel                                   | 0,19                  |                       |
|           | Cartucho de tinta (tóner)               | 0,34                  |                       |
| Total     |                                         | 233,61                | 233,61                |



# Cuidamos la energía

Todas nuestras sucursales y la oficina central se abastecen únicamente a partir de energía eléctrica y están provistas de luminarias de bajo consumo.

Nuestras oficinas cuentan con cartelería indicativa de las reglas de uso de los espacios y las buenas prácticas de uso de la energía. Contamos con el compromiso de todos nuestros colaboradores para realizar un consumo eficiente de la energía.

## Energía

Consumo de energía (kWh)

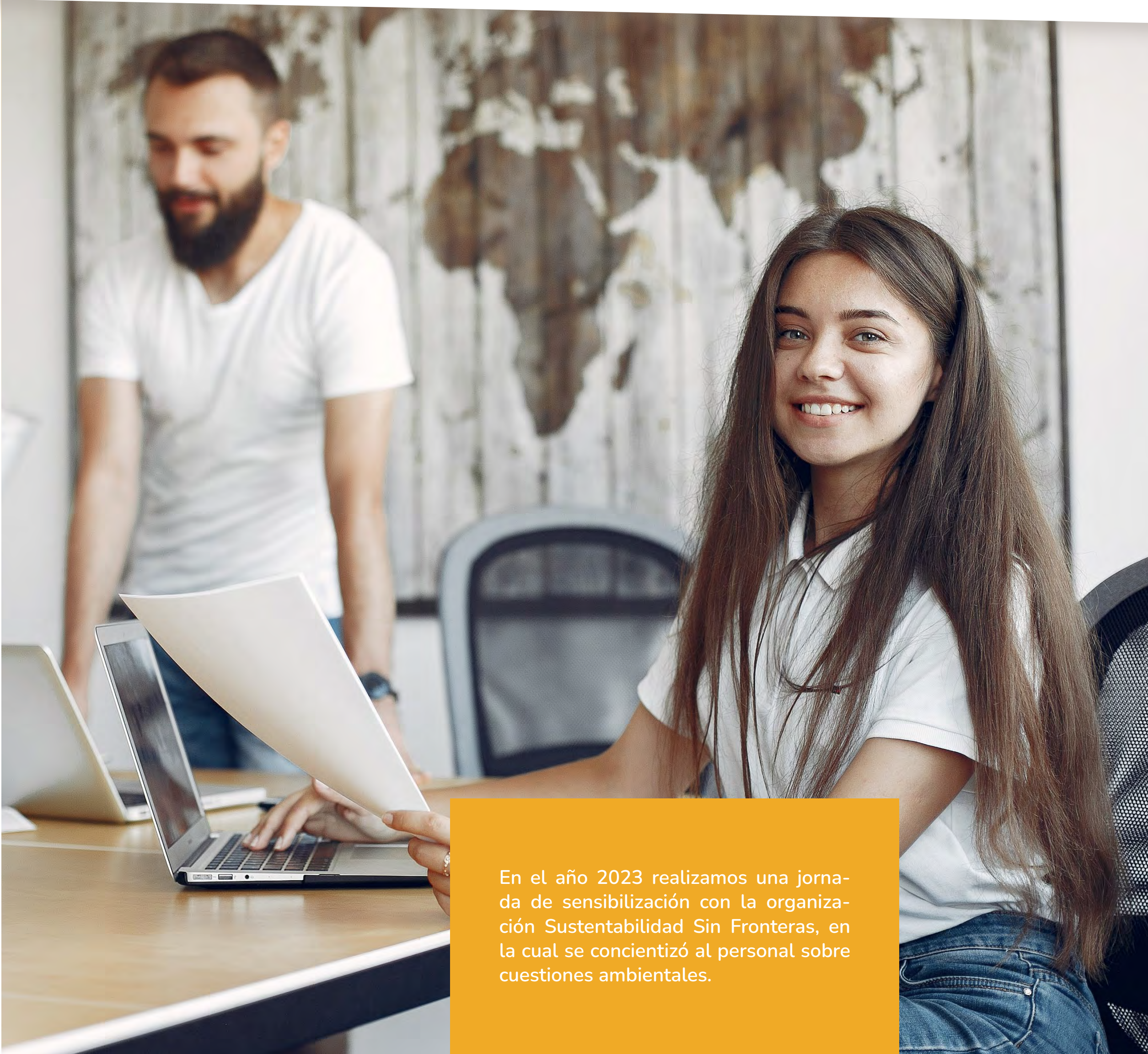
232638

Consumo promedio por sucursal (kWh)

9306

Consumo por m2 (kWh/m2)

55,8



En el año 2023 realizamos una jornada de sensibilización con la organización Sustentabilidad Sin Fronteras, en la cual se concientizó al personal sobre cuestiones ambientales.



# 1 Índice GRI





| Contenidos Generales             | Contenido                                                                                   | Página                                                               | Capítulos                                                                                                      |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | La organización y sus prácticas de presentación de informes                                 |                                                                      |                                                                                                                |
|                                  | 2-1 Detalles organizativos                                                                  |                                                                      | Somos Adecco                                                                                                   |
|                                  | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad                    |                                                                      | Somos Adecco                                                                                                   |
|                                  | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto                              |                                                                      | Bienvenida                                                                                                     |
|                                  | 2-4 Actualización de la información                                                         | No ha habido ninguna actualización en el período objeto del reporte. |                                                                                                                |
|                                  | 2-5 Verificación externa                                                                    |                                                                      | Bienvenida                                                                                                     |
|                                  | Actividades y trabajadores                                                                  |                                                                      |                                                                                                                |
|                                  | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                             |                                                                      | Somos Adecco<br>Nuestro compromiso con la sustentabilidad<br>Candidatos y asociados<br>Clientes<br>Proveedores |
|                                  | 2-7 Empleados                                                                               |                                                                      | Nuestro compromiso con la sustentabilidad<br>Nuestro equipo                                                    |
|                                  | 2-8 Trabajadores que no son empleados                                                       |                                                                      | Candidatos y asociados                                                                                         |
|                                  | Gobernanza                                                                                  |                                                                      |                                                                                                                |
|                                  | 2-9 Estructura de gobernanza y composición                                                  |                                                                      | Gestión, ética e integridad<br>Nuestro equipo                                                                  |
|                                  | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                  |                                                                      | Gestión, ética e integridad                                                                                    |
|                                  | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno                                               |                                                                      | Gestión, ética e integridad                                                                                    |
|                                  | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos  |                                                                      | Gestión, ética e integridad                                                                                    |
|                                  | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos                            |                                                                      | Gestión, ética e integridad                                                                                    |
|                                  | 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad |                                                                      | Bienvenida<br>Materialidad                                                                                     |

| Contenidos Generales             | Contenido                                                     | Página                          | Capítulos                                                                                                             |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | Gobernanza                                                    |                                 |                                                                                                                       |
|                                  | 2-15 Conflictos de interés                                    |                                 | Gestión, ética e integridad                                                                                           |
|                                  | 2-16 Comunicación de inquietudes críticas                     |                                 | Gestión, ética e integridad                                                                                           |
|                                  | 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno   |                                 | Gestión, ética e integridad                                                                                           |
|                                  | 2-19 Políticas de remuneración                                |                                 | Gestión, ética e integridad                                                                                           |
|                                  | 2-20 Proceso para determinar la remuneración                  |                                 | Gestión, ética e integridad<br>Nuestro equipo                                                                         |
|                                  | Estrategia, políticas y prácticas                             |                                 |                                                                                                                       |
|                                  | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible |                                 | Carta del CEO<br>Somos Adecco<br>Nuestro compromiso con la sustentabilidad                                            |
|                                  | 2-23 Compromisos y políticas                                  |                                 | Gestión, ética e integridad<br>Nuestro compromiso con la sustentabilidad                                              |
|                                  | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas             |                                 | Gestión, ética e integridad<br>Nuestro compromiso con la sustentabilidad<br>Clientes<br>Proveedores<br>Nuestro equipo |
|                                  | 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas          | No hubo casos de incumplimiento |                                                                                                                       |
|                                  | 2-28 Afiliación a asociaciones                                |                                 | Nuestro compromiso con la sustentabilidad<br>Impacto social                                                           |
|                                  | Participación de los grupos de interés                        |                                 |                                                                                                                       |
|                                  | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés   |                                 | Nuestro compromiso con la sustentabilidad                                                                             |
|                                  | 2-30 Convenios de negociación colectiva                       |                                 | Candidatos y asociados                                                                                                |



| Contenidos sobre los temas materiales         | Contenido                                                                                                           | Página  | Capítulos                                                 |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------|
| GRI 3: Temas materiales 2021                  | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales                                                                |         | Materialidad                                              |
|                                               | 3-2 Lista de temas materiales                                                                                       |         | Materialidad                                              |
|                                               | 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                 |         | Nuestro compromiso con la sustentabilidad<br>Materialidad |
| GRI 201: Desempeño Económico 2016             | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido                                                                |         | Somos Adecco                                              |
| GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016     | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales                                                                    |         | Proveedores                                               |
| GRI 205: Anticorrupción 2016                  | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción                                      |         | Gestión, ética e integridad                               |
|                                               | 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas                                                        | No hubo |                                                           |
| GRI 302: Energía 2016                         | 302-1 Consumo de energía dentro de la organización                                                                  |         | Impacto Ambiental                                         |
|                                               | 302-3 Intensidad energética                                                                                         |         | Impacto Ambiental                                         |
| GRI 305: Emisiones 2016                       | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)                                                                         |         | Impacto Ambiental                                         |
|                                               | 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)                                                |         | Impacto Ambiental                                         |
|                                               | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)                                                                 |         | Impacto Ambiental                                         |
| GRI 307: Cumplimiento ambiental               | 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental                                                        | No hubo |                                                           |
| GRI 401: Empleo 2016                          | 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal                                                     |         | Nuestro equipo<br>Candidatos y asociados                  |
|                                               | 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales |         | Nuestro equipo<br>Candidatos y asociados                  |
|                                               | 401-3 Permiso parental                                                                                              |         | Nuestro equipo                                            |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                               |         | Nuestro equipo<br>Candidatos y asociados                  |
|                                               | 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores                                                                     |         | Nuestro equipo<br>Candidatos y asociados                  |
|                                               | 403-9 Lesiones por accidente laboral                                                                                |         | Nuestro equipo<br>Candidatos y asociados                  |

| Contenidos Generales                                 | Contenido                                                                                                             | Página  | Capítulos                        |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------|
| GRI 404: Formación y educación 2016                  | 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado                                                              |         | Nuestro equipo                   |
|                                                      | 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición               |         | Nuestro equipo                   |
|                                                      | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera      |         | Nuestro equipo                   |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados                                                                   |         | Nuestro equipo<br>Impacto social |
| GRI 408: Trabajo infantil 2016                       | 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                                 |         | Proveedores                      |
| GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016          | 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                    |         | Proveedores                      |
| GRI 413: Comunidades locales 2016                    | 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo         |         | Impacto Social                   |
| GRI 415: Política pública                            | 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos                                                            |         | Gestión, ética e integridad      |
| GRI 417: Marketing y etiquetado 2016                 | 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing                                            | No hubo |                                  |
| GRI 418: Privacidad del cliente 2016                 | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | No hubo |                                  |



# 1 Anexo





| Concepto                                                    | Abreviatura | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados | ACNUR       | Es una agencia de las Naciones Unidas dedicada a proteger y apoyar a los refugiados, desplazados internos y apátridas en todo el mundo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Agenda para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas | -           | Es un plan de acción global adoptado por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Esta agenda tiene como objetivo erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad para todas las personas para el año 2030. La pieza central de esta agenda son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, los cuales se dividen en 169 metas específicas. |
| Business to business                                        | B2B         | De empresa a empresa: se refiere a transacciones comerciales, intercambios de productos o servicios que se realizan entre dos empresas en lugar de entre una empresa y un consumidor final.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Business Solutions                                          | -           | Soluciones empresariales: servicios o estrategias diseñadas para resolver problemas o satisfacer necesidades específicas dentro del ámbito empresarial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil | CONAETI     | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas  | CIETT       | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Chief People Officer                                        | CPO         | Director de Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Coffeedback                                                 | -           | Instancia de feedback (evaluación del desempeño del personal) diseñada por Adecco.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Curriculum Vitae                                            | CV          | Documento que resume la experiencia laboral, educación, habilidades y logros de una persona, utilizado generalmente para solicitar empleo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Diversidad, equidad e inclusión                             | DEI         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Environmental, social & governance                          | ESG         | Refiere a los tres factores centrales en la medición de la sostenibilidad y el impacto ético de una inversión en una empresa o negocio: ambiental (E), social (S) y gobernanza (G).                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Full Time Equivalent                                        | FTE         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Global Apprenticeship Network                               | GAN         | Red global de aprendizaje                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Global Reporting Initiative                                 | GRI         | Organización internacional independiente que promueve la sostenibilidad a través de la elaboración de estándares de reporte de sostenibilidad. Estos estándares proporcionan un marco para que las organizaciones informen sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza, lo que permite una comparación y transparencia entre diferentes empresas y sectores.                                                                                      |
| Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires                       | GCBA        | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Home Personal Care                                          | -           | Cuidado Personal en el Hogar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| Concepto                                                    | Abreviatura | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instituto Cultural Argentino Norteamericano                 | ICANA       | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| LGBTTIQ+                                                    | LGBTTIQ+    | LGBTTIQ+ es un acrónimo que representa una comunidad diversa de personas con orientaciones sexuales e identidades de género variadas: lesbiana, gay, bisexual, travesti, trans, intersexual, queer y otros como pansexual, asexual, no binario.                                                       |
| Línea de Ética y Compliance de Adecco                       | Línea ACE   | En inglés: Adecco Compliance and Ethics Line (“ACE Line”).                                                                                                                                                                                                                                            |
| Mi Cuenta Adecco                                            | MCA         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Net Promoter Score                                          | NPS         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| On Boarding                                                 | -           | Proceso de integración de un nuevo empleado a una organización                                                                                                                                                                                                                                        |
| Organización de las Naciones Unidas                         | ONU         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Organización Internacional del trabajo                      | OIT         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos | OCDE        | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Performance Management System                               | PMS         | Es una evaluación de desempeño que tiene como objetivo evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados dentro de una organización.                                                                                                                                                                  |
| Project Manager                                             | -           | Gerente de proyecto: profesional encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar todos los aspectos de un proyecto para garantizar que se complete con éxito.                                                                                                                                 |
| Retail                                                      | -           | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Recruitment Process Outsourcing                             | RPO         | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Technology                                                  | -           | Tecnología                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| User experience                                             | UX          | Se traduce como Experiencia del Usuario. Se refiere a cómo se siente y percibe una persona al interactuar con un producto, sistema o servicio, ya sea digital o físico. El objetivo principal es diseñar experiencias que sean intuitivas, agradables, eficientes y satisfactorias para los usuarios. |





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

Adecco