



THE ADECCO GROUP



# Reporte de Sustentabilidad 2022



---

# Índice

|  |           |
|--|-----------|
| Mensaje del CEO  | 4         |
| <b>2</b>   La empresa  | <b>6</b>  |
| <b>3</b>   Impacto   | <b>13</b> |
| <b>4</b>   Enfoque de sustentabilidad                          | <b>17</b> |
| <b>5</b>   Personas en búsqueda de empleo y personas asociadas | <b>23</b> |
| <b>6</b>   Clientes  | <b>30</b> |
| <b>7</b>   Público interno                                     | <b>37</b> |
| <b>8</b>   Proveedores   | <b>49</b> |
| <b>9</b>   Gestión responsable                                 | <b>53</b> |
| <b>10</b>   Comunidad  | <b>58</b> |
| <b>11</b>   Ambiente   | <b>61</b> |

---

# 1 Mensaje del CEO



## Hacer que el futuro funcione para todas las personas.

Sin duda alguna, 2022 fue el año en el que nuestra organización fue puesta a prueba, pues en el giro, solo aquellas empresas que logramos adaptarnos rápidamente a tan importante cambio en la legislación laboral en nuestro país, pudimos afrontar el reto que significó. No solo obtener el registro REPSE, obligatorio para ejercer nuestras operaciones de Servicios Especializados; sino el gran desafío de sensibilizar, acompañar y apoyar a nuestros clientes en todo el proceso que la reforma a la subcontratación del 2021 implicó.

Siempre hemos mostrado un compromiso total, con todos nuestros grupos de interés, para estar un paso adelante, y en esta ocasión no fue la excepción. Desde el 2021 nos dimos a la tarea de comprender a profundidad la reforma a la ley que regula nuestra operación en México, para poder ser un consultor confiable, no solo con clientes sino con cualquier empresa que deseara informarse sobre tema. Por lo anterior, 2022 fue un año de mucho trabajo de acercamiento y comunicación con el sector empresarial para informar sobre el nuevo funcionamiento de nuestros servicios especializados. Como símbolo de esta transformación, tanto interna como externa, creamos un lema que hoy nos sigue acompañando, el cual es “Nada Nos Para”.

De manera simultánea, seguimos manteniendo nuestro compromiso con la sociedad en materia de empleabilidad, pues estos retos también tuvieron un impacto directo en ese campo y como parte de nuestra responsabilidad social y compromiso con el futuro de todas las personas, en el mes de julio de 2022 lanzamos la iniciativa social “Together For Inclusion”, la cual tiene como objetivo la inclusión laboral de diversos grupos vulnerables. Más adelante, en este reporte, podrán conocer los detalles de dicha iniciativa social, la cual nos recuerda que independientemente de los retos y adversidades que podamos enfrentar como compañía, nuestro compromiso hacia la comunidad debe mantenerse.

Nuestro objetivo en Grupo Adecco, es ser reconocido como el socio de servicios especializados y soluciones de recursos humanos más confiable y admirado en el mundo, no solo por la aportación profesional que damos a la

industria y a nuestros clientes, sino por el sentido que le damos a la sustentabilidad, elemento central, a través del cual buscamos generar un cambio positivo en el mundo del trabajo. Para nosotros la sustentabilidad corporativa es una elección estratégica sobre la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio y generamos ganancias.

Los temas más importantes para nuestra compañía nuestros grupos de interés son el acceso al trabajo a través de los servicios especializados y diversas soluciones de recursos humanos como el reclutamiento y selección de personal; garantizando igualdad de oportunidades e inclusión para todos los grupos sociales y que nuestros clientes tengan una gran experiencia con nosotros, brindándoles toda la seguridad de que operamos bajo la nueva legislación, asegurando todos los derechos laborales a nuestro personal especializado.

Finalmente, me complace compartirles, por tercer año consecutivo, nuestro Reporte de Sustentabilidad 2022, un año en el que a pesar de los grandes cambios a los que debimos someternos en todas nuestras estructuras internas, no nos detuvimos en la búsqueda del liderato de la industria ni en nuestro compromiso hacia la sustentabilidad.

Creemos y tenemos la total seguridad de que trabajando en equipo gobiernos, iniciativa privada y sociedad podemos crear mejores condiciones laborales y a su vez contar con un mercado más competitivo, transparente y responsable, que al final beneficie a toda la sociedad mexicana.

A través de este reporte mostramos todo lo que aporta la sustentabilidad a nuestra empresa y a los grupos de interés con los que interactuamos. Seguiremos manteniéndonos con la ambición de ser mejores, empujando los límites y esforzándonos por estar a la vanguardia para generar un mejor futuro para todas las personas.

Nuestra misión, **Hacer que el Futuro funcione para todas las personas.**

Francisco Martínez Domene  
CEO Grupo Adecco México

# 2 La empresa

## 2.1 Quiénes somos?

### Generando valor al mundo del trabajo

El mundo laboral se encuentra en un constante cambio, creando nuevas oportunidades para hoy y para el mañana. Como el socio líder en Servicios Especializados y soluciones de Recursos Humanos, aceptamos este emocionante viaje en constante evolución. Nuestro objetivo es brindar seguridad y nuevas perspectivas para las personas, así como ofrecer a las empresas el talento especializado y las soluciones fundamentales para mantenerse competitivas, navegar por la era actual de transformación y prepararse para el futuro.

**En el Grupo Adecco, creamos el trabajo del futuro para todas las personas.**

### 2.1.1 El Grupo Adecco en el mundo

#### Nuestra visión

#### Hacer que el futuro funcione para todas las personas

Nuestra visión es garantizar que las personas en todo el mundo estén inspiradas, motivadas, capacitadas y desarrolladas para enfrentar el futuro del trabajo. Estar presentes en entornos donde las personas sean capacitadas para prosperar, estimuladas para tener éxito y con todas las oportunidades para hacer que su futuro individual sea mejor y más brillante que nunca.

**+ 39,000**

personas empleadas de tiempo completo

**Presente en 60**

países y territorios alrededor del mundo

**+500,000**

personas asesoradas y/o capacitadas, mejorando su empleabilidad y carreras

**+ 100,000**

clientes a nivel mundial

**+ 3,800**

oficinas a nivel mundial

**2 millones**

de personas asociadas en asignación diaria, incluyendo nuestros joint ventures



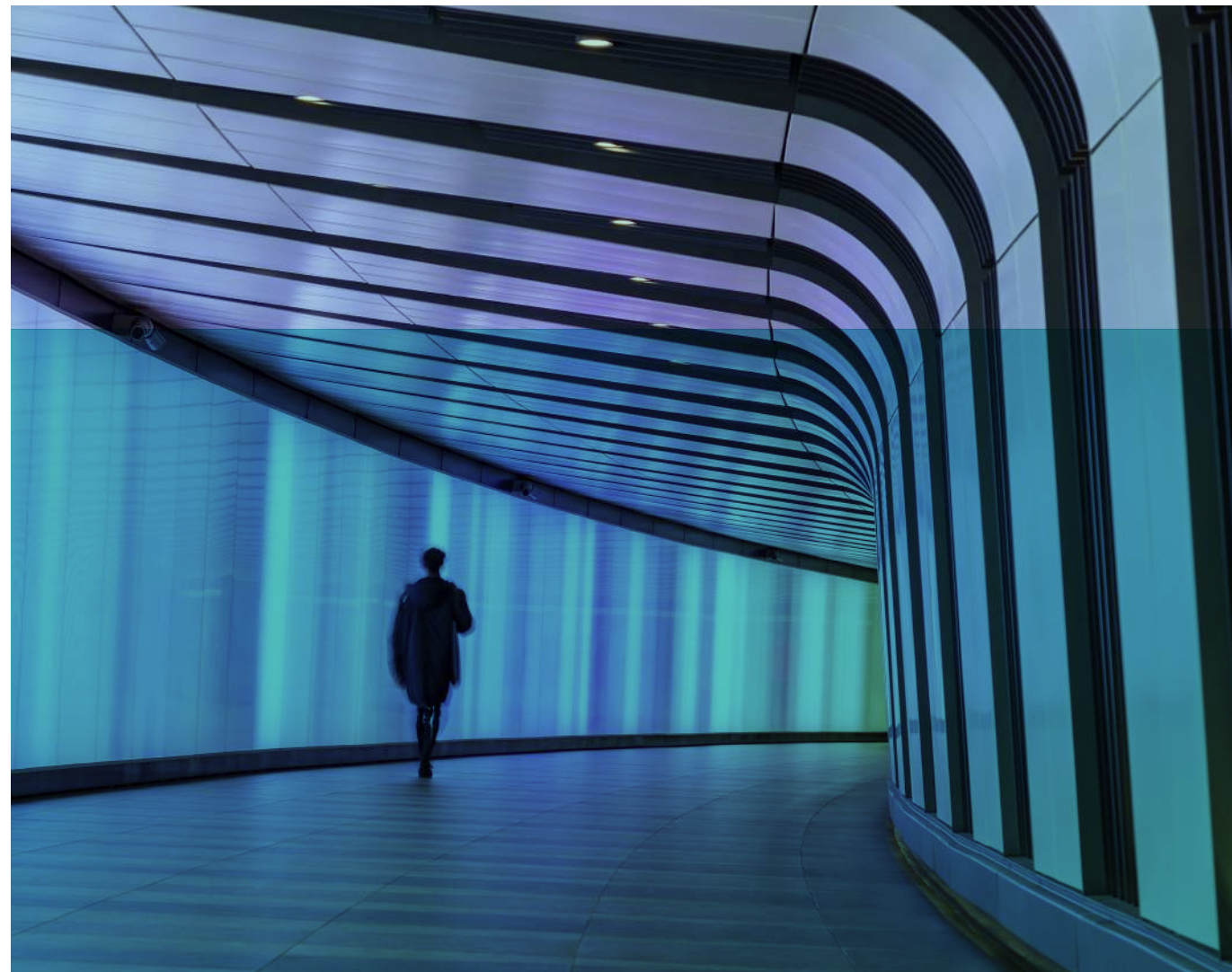
## 2.1.2 El Grupo Adecco en México

### Generando valor al mundo del trabajo

Con más de 32 años de experiencia en el mercado mexicano, Grupo Adecco México actualmente opera en el país a través de sus diversos Servicios Especializados y soluciones en Recursos Humanos, que pone a disposición de su público.

**Adecco** se ha convertido en un socio estratégico de negocio a través de su innovador ecosistema de servicios especializados que lo pone como líder en el sector al ofrecer servicios de esta naturaleza con alta calidad y prontitud; atendiendo a empresas grandes, medianas y pequeñas con un máximo nivel de eficiencia y experiencia multisectorial, ofreciendo una gran variedad de soluciones de capital humano a través de nuestras diversas líneas de negocio en servicios especializados: **Office, Sales & Marketing, IT, Healthcare, Industrial & Logistics and Agro, Payroll, Training & Consulting, Nearshore Outsourcing, Reclutamiento y Selección, RPO y HRBPO.**

Por otra parte, nuestra marca **Spring Professional | LHH Recruitment Solutions** es la marca especializada en reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, la cual tiene más de 600 clientes que confían en su consultoría especializada, rigurosa metodología y su amplia cobertura



## 2.1.3 Misión, Visión y Valores

### Misión

Atender a nuestros clientes con altos estándares de calidad, al ofrecerles servicios especializados y de consultoría en Recursos Humanos a través de un equipo de personas competentes y comprometidas, siendo la mejor alternativa en el sector de Capital Humano en México.

### Visión

Ser la empresa líder del mercado con las mejores soluciones en servicios especializados, capital humano, permanent placement, capacitación y maquila de nómina; brindando la mejor experiencia a nuestros clientes, personal asociado y personas aplicantes a puestos de trabajo.

### Nuestra visión de grupo

Garantizar que las personas en todo el mundo estén inspiradas, motivadas, capacitadas y desarrolladas para enfrentar el futuro del trabajo. Estar presentes en entornos donde las personas sean capacitadas para prosperar, estimuladas para tener éxito y con todas las oportunidades para hacer su futuro individual sea mejor y más brillante que nunca.

### Valores fundamentales

Nuestros valores institucionales están determinados en nuestro código de conducta empresarial, el cual es nuestra guía para el día a día, y determinan la filosofía con la cual nos dirigimos hacia todos nuestros grupos de interés y relación.



#### 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.



#### 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.

## 2.1.4 Razones Sociales

En Grupo Adecco México constituimos el ejercicio de nuestro negocio de servicios especializados a través de estas 9 razones y objetos sociales:

### Expertos en Actividades Agrícolas S. De R.L. De C.V.

Gestión del proceso productivo de actividades agrícolas, incluyendo las relacionadas con la transformación, almacenamiento, transportación, exhibición, consignación, explotación, administración, cosecha y producción de todo tipo de materiales, materia prima, híbridos de semillas en general, todo tipo de productos agrícolas y del campo, conocidos o por conocer, terminados o semiterminados, o materias primas.

### Logisexpert S. De R.L De C.V.

Proporcionar Servicios Especializados de Logística, distribución, transportación, traslado y conducción de mercancías.

### Expertos en Back Office S. De R.L. De C.V.

Prestación de servicios especializados de asesoría, consultoría y gestión en áreas administrativas, contables, financieras, de auditoría, de recursos humanos, fiscales, legales, de adquisiciones y tecnologías de información.

### Tag La Salud En Tu Empresa S. De R.L. De C.V.

Servicios Especializados de Salud en el Trabajo, salud ocupacional, servicios de enfermería, nutrición, investigación en centros médicos, hospitales, consultorios, clínicas, unidades ambulatorias, centros de medicina regenerativa, alternativa, laboratorios, centros de diagnóstico, farmacias y gestión de medicina remota a través de sistemas de comunicación telefónica o a través de cualquier sistema de tecnología de información.

### Servicios de Subcontratación Especializada TI AG

La prestación de toda clase de servicios especializados de asesoría y consultoría en temas de Tecnologías de la Información, redes de datos, redes computacionales, equipos de cómputo, servidores hardware y software, infraestructura, desarrollo de sistemas, ERP, Testing, PMI/Agile, Data Management, Data Analytics.

### Enterprise Adecco, S.A. de C.V.

Prestar toda clase de servicios administrativos, financieros, contables y de personal, incluyendo servicios consistentes en o relacionados con la operación y administración de cualquier empresa, sociedad u otra entidad legal, manufacturera o comercial.

### Performance Adecco, S.A. de C.V.

Prestar toda clase de servicios administrativos, financieros, contables y de personal, incluyendo servicios consistentes en o relacionados con la operación y administración de cualquier empresa, sociedad u otra entidad legal, manufacturera o comercial.



### Reussite Adecco, S.A. de C.V.

Proporcionar Servicios Especializados de construcción, obra civil, instalación y tendido de fibra óptica, instalación de cableado así como como proporcionar Servicios de Infraestructura en general.

### Servicios Integrales Adecco, S.A. DE C.V.

Prestar servicios de reclutamiento y selección de personal, incluyendo servicios de head hunting, (reclutamiento de puestos de alta gerencia y directivos), atracción de talento, Human Resources Bussiness Process Outsourcing (HR BPO), RPO (Recruit Process Outsourcing). Externalización del proceso de reclutamiento, evaluación de personal, validación de referencias sociolaborales, aplicación de pruebas psicométricas, exámenes médicos y de toxicología, ya sea de manera directa o a través de terceros, aplicación de evaluaciones por competencias, gestión de reclutamientos masivos.

Cada una de estas razones sociales existe con el objeto satisfacer necesidades del negocio hacia nuestros clientes y gobierno.

## 2.1.5 Marcas y servicios

En México operamos a través de dos marcas líderes: Adecco y LHH Recruitment Solutions

### Adecco Office:

Gestionamos y externalizamos las diferentes áreas de soporte administrativo o staff dentro de la organización del Cliente, mediante la integración de personas, procesos y tecnologías. Optimizando el enfoque 100% al Core Business de la empresa.

### Adecco Sales & Marketing:

Asumimos la operación del punto de venta, mediante servicios como:

- Fuerza de venta
- Animación en punto de venta
- Gestión del punto de venta

### Adecco Healthcare:

Con el servicio especializado de Healthcare ofrecemos protección y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las y los trabajadores en los niveles más altos; sin importar su actividad, a través de acciones dirigidas a la promoción y protección de la salud, y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales.

### Adecco IT:

Modelo de servicio que, como parte de nuestro ecosistema de servicios especializados, tiene la misión de asistir a la empresa para conseguir resultados tangibles en su negocio en un mundo en constante transformación digital.

### Adecco Industrial & Logistics:

Con nuestros servicios especializados de logística y almacén gestionamos la planeación, administración, supervisión y ejecución de procesos dentro de la cadena de suministro y de logística inversa, para una mayor eficacia y eficiencia.

### Adecco Agro services:

Ofrecemos servicios especializados para cualquier actividad del campo, producción y otros procesos que pueda precisar el sector.

### Adecco Nearshore Outsourcing:

Desarrollamos estrategias comerciales y productivas para atender las necesidades de clientes extranjeros, con el objetivo de expandir su negocio y/o producción fuera de su país de origen.

### Adecco Talent Acquisition:

A través de reclutamiento especializado y/o servicios de RPO tomamos la responsabilidad de ejecutar el proceso completo de atracción e identificación de talento con el fin de reducir costos e incrementar la productividad, cobertura y servicio de tu área de Recursos Humanos.

### Adecco Payroll:

Con nuestro servicio de Maquila de Nómina (Payroll) Procesamos la nómina de la empresa cliente con exactitud y puntualidad, en un marco de confidencialidad absoluta, apegándonos a las leyes vigentes.

### Adecco Training & Consulting:

Somos especialistas en brindar una solución integral de máxima calidad y rentabilidad, enfocado en la aplicación de Servicios Especializados dirigidos a las áreas sustantivas de las organizaciones. Ofrecemos servicios independientes y/o proyectos integrales que resuelvan necesidades de capacitación y consultoría para que las empresas logren sus objetivos planteados.

### Spring Professional | LHH Recruitment Solutions

Reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, a través de un equipo consultor especializado en industrias, que se encarga de ofrecer un servicio personalizado y diferenciado en ramas como ingeniería, finanzas, recursos humanos, ventas y mercadotecnia, Tecnologías de la información.



# 3 Impacto

## 3.1 Alcance y cobertura del reporte

El presente reporte tiene como objetivo presentar a nuestro público todo el contexto informativo sobre la naturaleza de la organización, sus temas de impacto en sustentabilidad y la manera en la que los gestionamos; así mismo comunicar sobre nuestra Gobernanza a través de nuestros compromisos en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción; asumidos con nuestros grupos de interés, todo esto correspondiente al período enero - diciembre de 2022.

## 3.2 Selección de contenidos

Nuestro principal criterio para establecer el contenido de este informe está basado en los temas de impacto para la propia organización, así como los identificados entre nuestros grupos de interés.

### 3.2.1 Principales, impactos, riesgos y oportunidades

En Grupo Adecco México realizamos un análisis del impacto del negocio en los 3 pilares de lo que hoy conocemos como ESG (pilar ambiental, social y de gobernanza), por medio de un mapeo de grupos de interés y de priorización de estos; así como de la determinación de las expectativas (impacto social) de los principales grupos de interés identificados en el mapeo antes mencionado.

Dichos impactos son identificados gracias al diálogo con los grupos de interés, a través de diversos canales. Lo anterior lo podemos apreciar de manera más estructurada en la siguiente tabla:

|   |   |
|---|---|
| <b>Definición y análisis de impacto</b> | De acuerdo con la identificación de cada grupo de interés y su canal de diálogo, se determina el impacto que nos generaría no atender el tema identificado, estas consecuencias pueden traducirse en afectaciones a cualquiera de los 3 pilares de ESG. |
| <b>Priorización</b>                     | Determinamos los grupos de interés prioritarios para nuestra compañía, en razón a su impacto con el logro de los objetivos y/o razón de ser del negocio.  |
| <b>Puesta en práctica</b>               | Cada tema es atendido a través de planes de trabajo y estructuras implementadas en la estrategia global del negocio. Se identifica el trabajo interdisciplinario que es necesario gestionar para la atención a cada tema.                               |

Actualizamos nuestro estudio de materialidad para 2022 a través de canales de diálogo con los principales grupos de interés.

## 3.2.2 Asuntos de impacto

Grupo Adecco de manera institucional a nivel global ha definido un marco de sustentabilidad 2030, el cual determina 4 metas principales a atender, así como las estrategias y fundamentos a través de los cuales se perseguirá el logro de estas metas.

El marco de sustentabilidad está enfocado en el cumplimiento de nuestra principal misión como Grupo Adecco a nivel internacional, que es "Hacer que el futuro funcione para todas las personas."

### Nuestras metas en sustentabilidad

La sustentabilidad es el corazón de Future@Work



### 3.2.3 Vinculación de asuntos de impacto y los ODS

En Adecco Group tenemos el compromiso de contribuir al logro de los objetivos de sustentabilidad plasmados en la agenda 2030 de la ONU, por lo que hemos identificado los principales Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) en los que, por nuestra actividad empresarial local, generamos un mayor impacto e influencia; siendo estos en los que están dirigidos nuestros principales programas y estrategias locales de ESG.





# 2 Enfoque de sustentabilidad



## 3.2.4 La opinión de nuestros grupos de interés

Es de primordial importancia conocer la opinión de nuestros grupos de interés, siendo los principales aliados para nuestro negocio, no podemos pensar en sustentabilidad si no pensamos en lo que esperan de nosotros. Para conocer su opinión, nos dimos a la tarea de identificarlos, diferenciar los diversos canales de comunicación a través de los cuales tenemos diálogo con ellos, adicional a generar una herramienta de trabajo (encuesta) con las mismas preguntas para cada grupo de interés con el fin de ponderar frecuencia de interés por cada tema planteado y partir de la información recopilada para obtener los principales temas de interés y líneas de acción a desarrollar.

Nuestro enfoque de sustentabilidad busca mejorar la propuesta de valor hacia nuestros grupos de interés, haciendo de éste una estrategia transversal en toda nuestra estructura del negocio.

Para lograr lo anterior nos apoyamos de estructuras y procesos establecidos desde el gobierno local e instituciones no gubernamentales, por ejemplo: la implementación y mantenimiento de certificaciones y distintivos, que nos dan la plataforma necesaria para el desarrollo de estrategias internas en temas de equidad de género, igualdad de oportunidades y de sustentabilidad en general; y alianzas con instituciones especializadas que nos ayudan a fortalecer nuestra estrategia de ESG.

## 4.1 Sobre nuestras alianzas y compromiso con iniciativas sociales

Contamos con alianzas con diferentes instituciones para impulsar nuestra estrategia de ESG, direccionada a diversidad e inclusión, que es nuestra principal línea de acción en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

### Together for Inclusion

En julio de 2022 lanzamos la iniciativa "Together for Inclusion", la cual consiste en una estrategia de capacitación/sensibilización al sector empresarial de todo tamaño y/o giro que desee participar para impulsar la inclusión laboral de grupos vulnerables en un panorama Ganar-Ganar para las partes involucradas.

**Empresa:** Adquiere capacitación gratuita sobre inclusión laboral de un grupo en específico, es una excelente oportunidad para iniciarse (si es el caso) en Diversidad e Inclusión.

**Aliado:** Colocará personas de su base de talentos en un empleo formal durante, a la vez que se dará a conocer con el sector empresarial para formar posibles futuras alianzas con este sector.

**Público objetivo (Grupos vulnerables):** La oportunidad de tener un empleo formal a través de nuestra estrategia de inclusión que busca facilitar e impulsar ese proceso, a la vez de que tendrán capacitación gratuita en temas de empleabilidad.

**Adecco México:** Damos continuidad a nuestra misión social de hacer que el futuro funcione para todas las personas siendo una empresa proactiva y facilitadora para la empleabilidad de grupos vulnerables, ganamos posicionamiento con nuestros grupos de interés a la vez que promoveremos el voluntariado corporativo.

Para hacer esto posible es pieza clave la realización de alianzas estratégicas, por lo que para la primera versión de esta iniciativa hicimos alianza con la Federación Mexicana de Empresarios LGBTQ+



### Certificaciones, Distintivos y Adhesiones

Otra estrategia que tenemos para transversalizar el enfoque de sustentabilidad de la compañía es el apoyo de Grupo Adecco México a las diferentes iniciativas nacionales que promueven instancias externas como gobierno, cámaras y/o asociaciones en nuestro país.

- Estamos certificados en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, que es la norma que en 2016 lanzó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Conapred e Inmujeres fusionando el modelo de equidad de género, como iniciativa para promover procesos en todo el sector empresarial, hacia la igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Estamos adheridos a los 10 principios de Dimensión Social, iniciativa que promueve el Consejo Coordinador Empresarial y la Cámara Suizo Mexicana, a la cual somos socios.

Nuestro compromiso como Adecco México en esta adhesión será el de promover prácticas y mejoras donde corresponda para seguir desarrollando e impulsando los 10 principios, que son:

1. Construir una relación de confianza y credibilidad con la sociedad
2. Garantizar mayores oportunidades de empleo formal, crecimiento y desarrollo para nuestros colaboradores y sus familias
3. Ser ejemplo de integridad y ética; y cumplir con todas nuestras obligaciones fiscales y contributivas.
4. Modernizar la cultura empresarial, para tener empresas mejor organizadas y más competitivas, de todos los tamaños, acorde a las tendencias internacionales
5. Establecer un compromiso de las grandes empresas con las MiPyMEs y con la creación de cadenas productivas; pagar en tiempo y forma a proveedores, transferir tecnología y conocimiento.
6. Demostrar nuestra obligación moral con la sociedad; participar activamente en el desarrollo de las comunidades y construir mejores condiciones de vida para los mexicanos.
7. Asumir y promover la inclusión, la diversidad y el respeto irrestricto a los derechos humanos
8. Privilegiar la sustentabilidad en nuestras actividades económicas y un uso más consciente de los recursos naturales.

9. Insertar a nuestras empresas en la era digital, impulsar la industria 4.0, incorporar tecnologías y facilitar su uso para nuestros colaboradores y comunidades
10. Impulsar una relación responsable y propositiva con las autoridades, exigiendo reglas claras y certidumbre jurídica y económica para las inversiones; y así incidir positivamente en las políticas públicas a beneficio del país.

Para Adecco México, éstos 10 principios están completamente alineados a nuestra política global, por lo que esta nueva alianza refuerza nuestro compromiso hacia nuestra estructura y procesos de buena Gobernanza.

### Queremos que nuestra declaración de Adhesión a los 10 principios de Dimensión Social, signifique congruencia y acción.

- Contamos con en el distintivo Empresa Familiarmente Responsable, que promueve un ambiente laboral equitativo y equilibrado en cuanto a la vida personal y familiar; así mismo tenemos vigente el distintivo Empresa Socialmente Responsable, que otorga Cemefi (Centro Mexicano para la Filantropía) y que busca promover la implementación de estrategias y/o procesos que garanticen acciones relacionadas a la ética empresarial, comunidad, medio ambiente y calidad de vida.
- A través de la Cámara Suizo-Mexicana de Comercio e Industria (SwissCham México) formalizamos nuestra adhesión a los WEP's (Women Empower Points) que promueve ONU Mujeres, con el fin de desarrollar 7 principios hacia el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. Creemos firmemente en esta iniciativa, desde que estamos comprometidos localmente con certificaciones en esta materia.
- Estamos adheridos al Pacto por la Primera Infancia que es una iniciativa ciudadana de impacto colectivo cuyo objetivo es hacer de la primera infancia una prioridad nacional. En grupo Adecco México decidimos participar en esta adhesión con el programa de lactancia materna, ya que esta es una de las estrategias que impactan de manera importante en el establecimiento de condiciones de equidad para las mujeres en nuestra organización, además de que reconocemos que el fomento, cuidado y procuración de este proceso natural es un tema de salud, por lo que está fuertemente ligado al bienestar de nuestras colegas, a la vez que es de impacto social.

## 4.2 Gobernanza y gestión de la sustentabilidad

Nuestra gobernanza se fundamenta principalmente en nuestro código de conducta, mismo en el que todo nuestro personal interno es instruido a través de cursos en línea por cada uno de los temas más críticos o sensibles en materia de ética empresarial, como lo es: prevención de la corrupción y soborno, seguridad de la información, conflicto de intereses, entre otros.

Así mismo atendemos puntualmente las políticas de grupo en toda la materia de Gobernanza de la compañía; tenemos políticas de grupo enfocadas en temas de anticorrupción, monopolio y prácticas comerciales éticas, todas estas políticas son aplicadas de manera local.

En Adecco México tenemos formalizado un comité de Responsabilidad Social, igualdad laboral y No discriminación, el cual está conformado por el CEO de la organización, Jurídico, Recursos Humanos y la gerencia de Responsabilidad Social. Dentro de la estructura de este comité, se tiene identificadas las áreas involucradas en la gestión de actividades para el cumplimiento de las estrategias en ESG, como las áreas relacionadas en los temas de impacto ambiental: compras, tecnología de la información y marketing.



## 4.3 Los Derechos Humanos en la estrategia de sustentabilidad

La protección de los Derechos Humanos está en el corazón de nuestro negocio, siendo que trabajamos con personas y para las personas, es un tema que también influye significativamente en nuestros grupos de interés.

En Grupo Adecco México tenemos diversas estrategias para hacer respetar los derechos humanos de la comunidad en general, así como los derechos laborales de las personas con las que trabajamos. Contamos con un apego total a las leyes laborales vigentes en nuestro país e implementamos las políticas corporativas en torno a los asuntos éticos y de compliance que nos competen, tenemos con un código de ética que busca ser la guía fundamental en el actuar diario de toda persona que labore en la compañía, como lo es el fomentar ambientes de trabajo sanos, trabajar en congruencia a principios de equidad y respeto por la diversidad (tolerancia), manifestamos la cero tolerancia a prácticas de discriminación y acoso laboral y/o sexual, y manifestamos nuestro apoyo total a la lucha contra el trabajo infantil. Sabemos que la clave para generar espacios de trabajo decentes y justos es el respeto a los derechos humanos.

Así mismo promovemos estos principios en nuestra cadena de valor, atendiendo cualquier circunstancia que se nos haga saber a través de canales internos de denuncia, y por medio de campañas informativas sobre estos temas a nuestros clientes y proveedores; igualmente apoyamos en la difusión de temporalidades oficiales que buscan promover los derechos humanos de grupos vulnerables, tales como los días internacionales promulgados por la ONU.

### Respeto y promoción de derechos humanos a través de nuestro código de conducta

Como ya se mencionó anteriormente tenemos un código de conducta el cual a través de su estructura marca los lineamientos fundamentales para hacer respetar los derechos humanos a través de diferentes ángulos, tal como se indica a continuación:

#### Derechos Humanos

Nuestro éxito se debe, de principio a fin, a nuestras personas. Por lo tanto, asegurar unas condiciones de trabajo justas y éticas y el respeto de los derechos humanos y laborales constituye un principio fundamental de nuestras actividades. Tenemos el compromiso de que nuestra empresa respete los derechos y la dignidad de las personas. No toleramos ningún tipo de trabajo forzoso ni obligatorio, ni tampoco el trabajo infantil. Prohibimos que se cobre ningún tipo de tasa a las personas que buscan empleo. Respetamos el derecho de los individuos a asociarse libremente y a la negociación colectiva.

## Salud, seguridad y bienestar

La salud y la seguridad constituyen las mayores prioridades del Grupo Adecco. Consideramos que un personal sano y dinámico es bueno tanto para las personas como para la empresa y la sociedad. Por lo tanto, no dejaremos de fomentar medidas en materia de salud, seguridad y bienestar. Nos comprometemos con que nuestros colegas y asociados dispongan de lugares y entornos de trabajo que cumplan con todas las pautas pertinentes y buscamos colaborar con nuestros clientes para garantizarlo.

Nos responsabilizamos de denunciar condiciones de trabajo inseguras. No toleramos ningún tipo de violencia en nuestro ámbito laboral.

## Equidad, diversidad, inclusión y pertenencia

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

## Medidas antidiscriminación y anti-acoso

Cada uno de nosotros desempeña un papel fundamental a la hora de crear una cultura de trabajo inclusiva donde se trate a las personas con respeto y dignidad. Creemos en el talento, no en las etiquetas, y nos centramos en las competencias diversas y únicas que aportan nuestras personas. Tenemos una política de tolerancia cero con respecto a cualquier tipo de discriminación ilegal que se realice contra cualquier colega, colaborador, candidato o persona que proporcione servicios en nombre del Grupo Adecco, independientemente del tipo de relación que tenga con la empresa. Esto incluye (pero no se limita a) cualquier tipo de discriminación por género, orientación sexual/LGBTQIA+/ identidad de género o expresión de género, estado familiar/marital, embarazo, edad, raza, etnia, cultura, nacionalidad, contexto u origen social o económico, casta, religión/creencias, opinión política, apariencia física, discapacidad (visible o no), o cualquier característica contemplada en las leyes vigentes bajo las que opera el Grupo Adecco. No toleramos ningún tipo de acoso sexual, laboral, escolar, telefónico o cibernético, ni intimidación alguna en nuestro ámbito laboral.

## Compromiso con convenios y estándares internacionales

Nos enorgullece el hecho de que, en 2003, fuimos la primera empresa de nuestro sector en firmar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, donde se establecen diez principios fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. Mantenemos un compromiso con los principios establecidos en convenios internacionales como la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios de trabajo esenciales recogidos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como, por ejemplo, su Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo, los cuales son:

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

# 5 Personas en búsqueda de empleo y personas asociadas





## 5.1 Vinculación de las personas y el empleo

Entendemos como candidatos/as a todas las personas que buscan a Adecco como su fuente de empleo, mientras que entendemos como asociados/as a todas las personas contratadas por nosotros para llevar a cabo una actividad laboral con alguno de nuestros clientes, siendo empresas de diversos giros y tamaños.

Para atender a estos grupos de interés, contamos con diversos canales de atención y comunicación:

- **Sitio web** - especialmente el apartado “Adecco te escucha”, a través del cual nuestra área de calidad en el servicio recibe todo tipo de inquietudes por parte de estos grupos y les da atención o bien lo canaliza con las áreas correspondientes de acuerdo con la naturaleza de la situación.
- **Redes sociales** - se atienden dudas sobre nuestras publicaciones, especialmente las relacionadas a búsqueda de empleo.
- **Línea 01 800 nacional** - contamos con una línea enfocada a inquietudes de clientes y una enfocada a dar respuesta a dudas de candidatos/as y asociados/as.

Nuestra herramienta para administrar la base de datos de candidatos/as como las vacantes que diariamente generamos empata las características de los perfiles de esta base con las necesidades de las vacantes de empleo; de esta manera garantizamos que las personas que vinculamos en un proceso de contratación sean las personas con las aptitudes adecuadas para cubrir las necesidades de nuestros clientes.

Nuestra estrategia de sustentabilidad con candidatos/as y asociados/as se basa en garantizar sus derechos laborales, y la mejor manera que tenemos de garantizarlos es a través del cumplimiento cabal en materia legal; es por ello que somos orgullosamente socios fundadores de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), que garantiza que las empresas afiliadas cumplan al 100% las leyes laborales y las obligaciones patronales.

### 5.1.1 Atención personalizada en sucursales

Contamos con red de sucursales en el territorio nacional para brindar un lugar de contacto y un servicio de calidad tanto a las personas en búsqueda de empleo como las empresas que requieren de nuestros servicios especializados.

#### 42 sucursales a nivel nacional

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
| <b>Aguascalientes</b><br>Aguascalientes  | <b>Baja California</b><br>Ensenada<br>Tijuana | <b>Baja California Sur</b><br>La Paz      | <b>Campeche</b><br>Cd. del Carmen                               | <b>Chiapas</b><br>Tuxtla Gutiérrez              | <b>Chihuahua</b><br>Cd. Juárez                   |
| <b>Ciudad de México</b><br>Iztapalapa<br>Guadiana<br>Office Centro-Sur<br>Office Poniente<br>Torre Manacar | <b>Coahuila</b><br>Saltillo                   | <b>Durango</b><br>Durango                 | <b>Estado de México</b><br>Plaza Arkana<br>Tepotztlán<br>Toluca | <b>Guanajuato</b><br>Celaya<br>Cortazar<br>León | <b>Guerrero</b><br>Acapulco                      |
| <b>Hidalgo</b><br>Pachuca  | <b>Jalisco</b><br>Arcos Guadalajara           | <b>Michoacán</b><br>Morelia               | <b>Morelos</b><br>Cuernavaca                                    | <b>Nayarit</b><br>Tepic                         | <b>Nuevo León</b><br>Apodaca<br>Monterrey Centro |
| <b>Oaxaca</b><br>Oaxaca  | <b>Puebla</b><br>Puebla                       | <b>Querétaro</b><br>Santiago de Querétaro | <b>Quintana Roo</b><br>Cancún                                   | <b>San Luis Potosí</b><br>San Luis Potosí       | <b>Sinaloa</b><br>Culiacán<br>Los Mochis         |
| <b>Sonora</b><br>Hermosillo  | <b>Tabasco</b><br>Villahermosa                | <b>Tamaulipas</b><br>Tampico              | <b>Tlaxcala</b><br>Tlaxcala                                     | <b>Veracruz</b><br>Veracruz                     | <b>Yucatán</b><br>Mérida                         |
| <b>Zacatecas</b><br>Zacatecas  |   |   |   |   |  |



## 5.1.2 Sitio web para facilitar proceso de búsqueda de empleo

Nuestro portal web es una de nuestras herramientas más importantes para acercar miles de vacantes que tenemos anualmente a las personas en búsqueda de empleo. A través de nuestro sitio las personas pueden postularse a las vacantes de su interés, en cualquier lugar del país.

## 5.2 Nuestro compromiso de no discriminación

Todas nuestras publicaciones de vacantes llevan un mensaje visible al público sobre el compromiso de Grupo Adecco México con la no discriminación al momento de seleccionar talento, en cuanto a género, condiciones de embarazo y/o VIH aspectos que en nuestro país son considerados criterios altamente discriminatorios.

Gracias a nuestra certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, este compromiso que desde nivel global está sustentado en nuestro código de conducta, se afianza de manera más sólida en nuestra estrategia local, porque dicha norma es una estrategia del gobierno federal para promover entre el sector empresarial criterios de contratación libres de temas discriminatorios.

## 5.3 Respaldo legal al trabajar con Adecco

Todas las personas contratadas por Grupo Adecco, en México y el mundo, cuentan con los derechos laborales de Ley del país en donde se encuentre.

En México, garantizamos el cumplimiento de las leyes fiscales y laborales, proporcionando un ambiente seguro a nuestros trabajadores/as y clientes; garantizando los derechos laborales de todas las personas asociadas con nosotros (prestaciones de Ley, protección social, derecho a la salud, a la vivienda y al retiro digno).

Lo anterior podemos avalarlo al formar parte de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH).



## 5.4 Acciones en favor de la empleabilidad Juvenil

Para abordar este tema, es necesario considerar la siguiente información estadística en nuestro país, ya que ello nos da la pauta para identificar la necesidad de la atención de este grupo en el ámbito de la empleabilidad.

Al cierre del mes de agosto 2022 se sabe que, en México, hay 21.9 millones de jóvenes entre 15 y 24 años, que representan el 17% de la población total. Entre 2005 y 2022, la población en este grupo ha crecido 10%, aunque la tasa de crecimiento en el mismo periodo para aquellos de 50 o más años supera el 70% y la tasa de natalidad se ha reducido casi a la mitad. En los próximos tres años se sumarán más de seis millones de personas a la población juvenil.

Por otro lado, se sabe que Hay más de 9 millones de jóvenes que trabajan o buscan un empleo.

Los jóvenes que desean y buscan pertenecer al mercado laboral se enfrentan a un panorama más complicado que el trabajador promedio. Son el grupo poblacional con la tasa de desocupación más alta, de 6.4%, casi el doble que la tasa de desocupación nacional (3.5%).

Además, en el primer trimestre del 2022 se registró una tasa de informalidad de 67.4% para los jóvenes, la segunda más alta después de los adultos mayores (75.8%) y que se encuentra por encima de la tasa de informalidad promedio del país, de 55.2%. Los jóvenes que ingresan al mercado laboral con un empleo informal tienen una mayor probabilidad de permanecer en condición de informalidad a lo largo de su trayectoria profesional.

Por esta razón la empleabilidad juvenil es un tema de impacto para nuestra estrategia de sustentabilidad; por ello reconocemos que la población juvenil es uno de los colectivos que se topan con más obstáculos a la hora de emplearse, es por ello que contamos con programas y acciones específicas para empoderarlos.

### CEO For One Month

CEO For One Month es una iniciativa global de grupo Adecco que busca brindar la oportunidad única a jóvenes para compartir durante un mes en conjunto con la experiencia de nuestro CEO Global. La o el joven seleccionado anualmente, tiene la oportunidad de aprender sobre la dirección de una empresa multinacional con 30,000 empleados/as en 60 países.

CEO for One Month hoy en día es aplicado en 40 países, donde cada país participante realiza su proceso de selección para elegir a su CEO for One Month local y comparte durante un mes experiencia con el CEO de ese país, para posteriormente entrar al proceso de selección global, de donde surgen 10 finalistas internacionales y entre los cuales un comité designado elige a la o el joven que mejor haya cumplido con las habilidades y competencias para ser el CEO for One Month global de ese año.

Es una iniciativa que ofrece a jóvenes la posibilidad de desarrollar y mostrar su potencial de liderazgo, aprender

lo que se necesita para tener éxito como líder empresarial y adquirir las habilidades y la experiencia necesarias para poner un pie en su carrera profesional.

En los últimos siete años, más de 300 candidatos/as a nivel global han tenido esta increíble oportunidad. El programa "CEO por un mes" logró en la 7ª edición 147, 744 registros globales, alcanzando localmente un total de 2,349 registros.

### Jóvenes construyendo el futuro

Continuamos impulsando y participando en este programa del gobierno federal como una acción más a favor de la empleabilidad juvenil.

Durante 2022 recibimos 2 solicitudes de jóvenes interesados/as en integrarse con nosotros en el marco del programa, de los cuales integramos 1 en el plan.

En Adecco México continuamos con el compromiso con el programa en pro de la empleabilidad juvenil.

## 5.5 Mensajes de sustentabilidad por redes sociales

Sabemos el impacto que tienen las redes sociales hoy en día, por lo que aprovechamos este medio para transmitir a nuestros grupos externos mensajes clave sobre los temas de Responsabilidad Social que como empresa de recursos humanos nos atañe para sensibilizar a nuestros públicos y mantenernos activos con la difusión de temas sociales que buscan impulsar la equidad, el respeto a los derechos humanos, la diversidad e inclusión, y cualquier otro que tenga impacto en la empleabilidad e igualdad de derechos de las personas.

### Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco a nivel global

| Perfil Social             | Red Social | # Seguidores/as |
|---------------------------|------------|-----------------|
| Grupo Adecco              | Facebook   | 78,100          |
|                           | LinkedIn   | 1,563,818       |
| Adecco                    | LinkedIn   | 5,935,454       |
| Spring Professional / LHH | LinkedIn   | 1,030,762       |

### Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco México

| Perfil Social       | Red Social | # Seguidores/as |
|---------------------|------------|-----------------|
| The Adecco Group    | LinkedIn   | 34,337          |
|                     | Facebook   | 3,542           |
|                     | Twitter    | 23,560          |
|                     | Instagram  | 2,720           |
| Adecco              | LinkedIn   | 36,469          |
|                     | Facebook   | 217,885         |
| Spring Professional | LinkedIn   | 33,910          |
|                     | Twitter    | 134             |

Así mismo, compartimos indicadores registrados en el canal de YouTube de Grupo Adecco México:

**772**  
suscriptores

**9,565**  
visualizaciones

### Número de contenidos sobre Responsabilidad Social

**48**  
Facebook

**20**  
Twitter

**18**  
Instagram

**48**  
LinkedIn

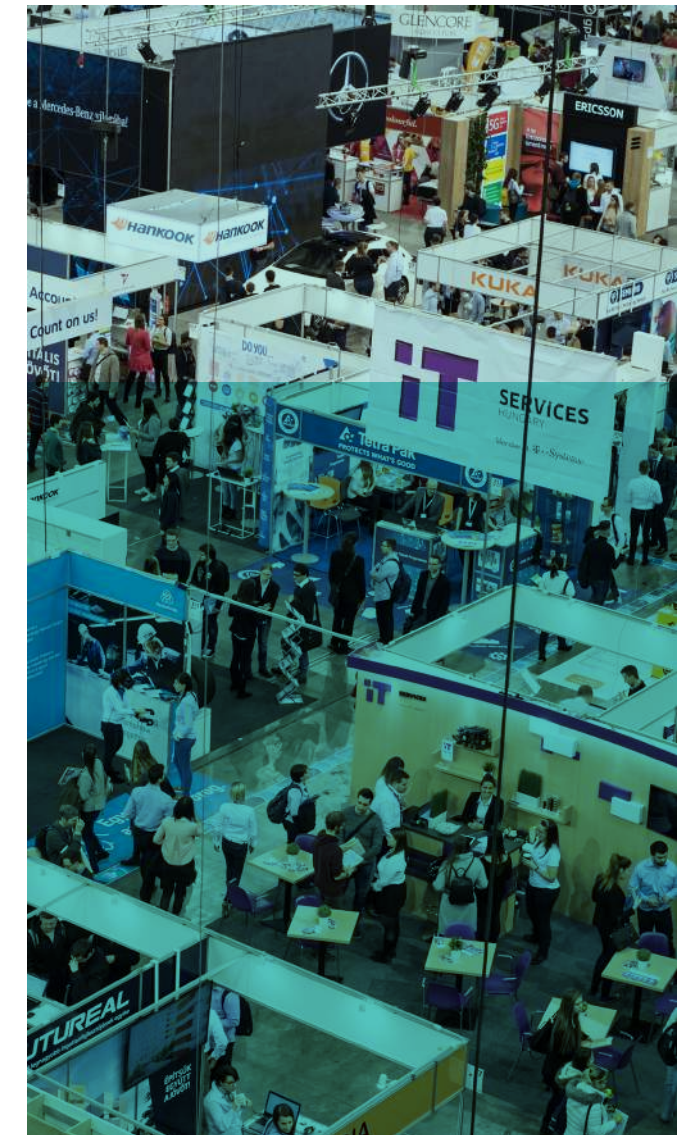
### Mensajes de sustentabilidad

#### Institucionales

Comunicación relacionada a los programas globales y/o locales de responsabilidad social: Win4Youth, CEO1Month, Together For Inclusion; así como actividades de voluntariado.

#### Temporalidades

Mensajes con información referente a días internacionales promulgados por la ONU como derechos humanos, equidad de género, inclusión y diversidad, empleabilidad y en sí cualquier temporalidad relacionada a temas de inclusión social y/o laboral, así como temas relacionados a la equidad y respeto de derechos humanos es un tema de interés para nosotros, en el que pretendemos reforzar públicamente nuestro compromiso y apoyo total a estos temas sociales.



## 5.6 Ferias de empleo

En estos eventos buscamos la incorporación de talento a nuestra base de datos, para la cobertura de puestos de trabajo en cualquiera de los esquemas que ofrecemos de servicios especializados.

Durante 2022 estas fueron nuestras participaciones en Ferias de empleo:

#Ferias presenciales: **13**

#Ferias virtuales: **5**

#Instituciones educativas y/o gubernamentales con las que participamos en estos eventos: **10**

#ofertas de trabajo con las que participamos en total: **91**

# 6 Clientes

## 6.1 Nuestros clientes en números

Ante la reforma a la ley de outsourcing liberada en el mes de abril 2022, ha sido un reto importante el mantener informados a nuestros clientes para que continúen con la plena confianza de que Adecco no solo les brindará soluciones a los retos a los que se enfrentan en materia de recursos humanos, sino que lo hacemos totalmente apegados a la nueva ley y de manera adicional que nuestra operación la continuamos realizando apegados a nuestros lineamientos de responsabilidad social corporativa, cuidando que el principio de igualdad de oportunidades esté abierto para todos los grupos y poniendo en la mesa el gran abanico de opciones que existen al tener un enfoque hacia la diversidad e inclusión.

Continuamos creciendo ahora con este nuevo modelo de negocio llamado Servicios Especializados, siempre en paralelo al enfoque de inclusión y diversidad.

Clientes Facturados 2022 **1,052**

## 6.2 Diversidad como generación de valor para clientes

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9 % de la población total del país. De ellas 53 % son mujeres y 47 % son hombres.

Estas cifras muestran que hay un gran mercado de talento que por su condición física son víctimas de una alta discriminación laboral. Es nuestra tarea sensibilizar a clientes y empresas en general sobre la importancia de la inclusión de estos talentos y de los beneficios que generan en materia de clima laboral, productividad y retención por mencionar algunos.

### Guía de Reclutamiento Incluyente

Con esta herramienta buscamos que toda empresa de todo giro y tamaño tenga a la mano de una manera concisa la información y consideraciones básicas que deben ser tomadas en cuenta al momento de realizar procesos de reclutamiento y selección de talento perteneciente a grupos vulnerables. Esta guía presenta peculiaridades a considerar, desde las generalidades que la empresa interesada debe conocer, hasta aspectos técnicos, de clima laboral, de documentación, entre otros, según el tipo de grupo al que se esté dirigiendo. La guía cubre esta información para la inclusión laboral de personas con discapacidad, comunidad LGBTTI y refugiados y migrantes y fue elaborada recopilando información que a través de nuestra experiencia hemos sumado, así como información de fuentes de instituciones expertas y aliados.

Con estas estrategias buscamos ofrecer a nuestros clientes un valor añadido a nuestros servicios, contribuyendo a una cultura de negocio donde se visibilice y valore el talento mucho más allá y sobre todas las etiquetas.



## Together For Inclusion

Se trata de una iniciativa social completamente gratuita para todas las partes; fue lanzada en el mes de julio 2022, la cual busca impulsar la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. Esta innovadora iniciativa propone en primera instancia trabajar con un solo grupo vulnerable durante un ciclo continuo de 12 meses a fin de enfocar 100% todos los esfuerzos en la empleabilidad de ese grupo en específico.

Together For Inclusion cobra vida a través de la participación de diferentes figuras, en un panorama ganar-ganar para todas las partes:

- **Empresa:** Adquiere capacitación gratuita sobre inclusión laboral de un grupo en específico, es una excelente oportunidad para iniciarse (si es el caso) en Diversidad e Inclusión.
- **Aliado:** Coloca personas de su base de talentos en un empleo formal a la vez que se da a conocer con el sector empresarial para formar posibles futuras alianzas con este sector.
- **Público objetivo (Grupos vulnerables):** La oportunidad de tener un empleo formal a través de nuestra estrategia de inclusión que busca facilitar e impulsar ese proceso, a la vez de que tendrán capacitación gratuita en temas de empleabilidad a través de la participación de nuestros propios colegas internos de Adecco México en un esquema de Voluntariado Corporativo.
- **Adecco México:** Damos continuidad a nuestra misión social de hacer que el futuro funcione para todas las personas siendo una empresa proactiva y facilitadora para la empleabilidad de grupos vulnerables, ganamos posicionamiento con nuestros grupos de interés a la vez que promoveremos el voluntariado corporativo.

Together For Inclusion tiene las siguientes características:

- Trabaja con grupos de 10 a 20 empresas durante un período de tres meses, a este grupo le llamamos "Generación". Cada Generación es capacitada en temas de D&I, buscando lograr el objetivo de que al menos una persona sea colocada en cada una de estas empresas participantes.
- De Julio a Diciembre 2022 trabajamos con la comunidad LGBTQ+, ya que es uno de los principales grupos vulnerables en los que The Adecco Group tiene su foco de interés, a la vez que es uno de los grupos que mayor auge está teniendo en nuestro país en materia de inclusión laboral y continuaremos con este grupo hasta julio 2023.

- Nuestro aliado en este primer año de operación de la iniciativa es la Federación Mexicana de Empresarios LGBTQ+, quien se ha encargado de impartir las capacitaciones a las empresas participantes y difundir las vacantes activas en el sitio en su base de talentos.
- Invitamos a las cámaras de comercio y asociaciones a las que estamos afiliados a sumarse como aliados para apoyo en la difusión del programa, tal como: la Cámara Suizo- Mexicana, Cámara Española de Comercio, American Chamber México y Todos Somos Uno.

A continuación, compartimos el resumen de resultados que hemos obtenido de Julio a diciembre 2022 con el programa:

| KPI's Together For Inclusion                       |    |
|--|----|
| Generación #1                                      |    |
| #empresas registradas a la iniciativa              | 16 |
| #empresas capacitadas                              | 7  |
| #personas de empresas capacitadas                  | 23 |
| #vacantes postuladas                               | 11 |
| #voluntarios/as participantes                      | 9  |
| #personas candidatas registradas en capacitaciones | 65 |
| #personas candidatas capacitadas                   | 15 |

Las capacitaciones a empresas las impartimos en el mes de octubre, así como las capacitaciones a base de postulantes, por lo que al haber estado muy cerca del cierre de año, operamos solo con este primer grupo de 16 empresas.

La capacitación a la segunda Generación de empresas la iniciaremos en el mes de enero 2023, con la intención de liberar una ronda de capacitaciones cada 3 meses como está planteado en el compromiso inicial del programa, invitando constantemente a las mismas a liberar ofertas laborales en el sitio de Together For Inclusion.

Como se puede observar tenemos importantes retos que trabajar durante 2023 para mejorar estos indicadores, sin embargo, al ser los primeros 6 meses de trabajo de la iniciativa hemos aprendido mucho de cómo opera de acuerdo con la realidad de las empresas interesadas en la materia en nuestro país y cómo podemos mejorarla; ese es nuestro compromiso.

## 6.3 Contenidos de valor y presencia en medios

### Guía Salarial Spring | LHH

Las cifras de esta guía se basan en el análisis de más de 1,000 entrevistas online a personas con puestos gerenciales, ejecutivos y de alta dirección. Los datos reflejan un salario mensual promedio en pesos mexicanos con relación al nivel de experiencia, área académica y conocimientos en el sector.

En la edición 2022, ofrecimos un panorama actualizado de lo que las compañías han tenido que redefinir para mantenerse en el mercado y ofrecer puestos competitivos como lo es aportar a la tecnología, las prestaciones y el foco en el talento.

En esta guía se presenta:

- Análisis de posiciones especializadas o gerenciales.
- Análisis a nivel nacional con un enfoque en la parte centro del país que incluye la Ciudad de México, Estado de México y la zona del bajío.

Se basa en industrias particulares, como: Finanzas, Ingeniería, Information Technology / Telecom, Sales & Marketing y Recursos Humanos y se encuentra organizada por Industrias TOP en México.

- Publicaciones: 17
- Compartidos: 93
- Interacciones: 198
- Alcance: 17, 890
- Descargas: 97

### Reporte de Sustentabilidad 2021

En el mes de abril de 2022 publicamos nuestro tercer Reporte de Sustentabilidad como Grupo Adecco México, en él reflejamos las acciones y proyectos que hacen realidad nuestros compromisos en materia de ESG

Para la generación de este reporte, tomamos como base los temas materiales de nuestros grupos de interés, adicional a los temas y proyectos que como empresa queremos hacer del conocimiento público, así mismo, la estructura de reportaje que Adecco en otros países de Latam están llevando a cabo para alinearnos en estructura.



## Guía de Reclutamiento Incluyente

En el mes de noviembre de 2021 lanzamos nuestra Guía de Reclutamiento y durante 2022 continuamos con su difusión; esta guía busca hacer un aporte de valor a las empresas interesadas en la inclusión, poniendo al alcance del público en general información básica y necesaria de conocer para una inclusión laboral de grupos vulnerables de manera eficaz y por otro lado con este contenido también buscamos visibilizar la existencia de talento dentro de estos grupos, talento que en muchas ocasiones es descartado de procesos porque se hacen acreedores a etiquetas y pre juicios que les impiden demostrar su talento en las organizaciones; con esta guía buscamos que empresas y público se mantenga informado y sensibilizado, despertando una nueva cultura donde se comience a normalizar la inclusión laboral de estos grupos, dándonos cuenta que ningún proceso de inclusión puede ser complicado o imposible, si estamos informados al respecto.

Durante 2022 tuvimos un alcance para 195 personas más que conocieron sobre el tema a través de nuestra difusión y 46 descargas del documento.

Por otro lado, durante 2022 generamos diversas publicaciones de estudios y Whitepaper con contenidos de valor para las empresas y personas en búsqueda de trabajo, que impulsen el conocimiento desde ambos ángulos. Nuestros Whitepaper son sobre temas innovadores y del presente que reflejan diferentes realidades en el entorno laboral para brindar a nuestros públicos un mejor entendimiento de lo que sucede en el mundo del empleo.

### A continuación, nuestros diferentes Whitepaper que publicamos durante 2022, y su alcance:

#### Generación Z

Estudio que busca resaltar el cómo puede influir el ingreso al mundo laboral de esta generación y qué más se puede hacer para apoyar a la Generación Z en su trayectoria profesional como futuros líderes.

- Publicaciones: 2
- Interacciones: 5
- Alcance: 538
- Descargas: 97

#### Chief People Officer del futuro

La pandemia puso el valor del talento humano en el centro de atención, convirtiéndolo en una prioridad estratégica central para las empresas. Este estudio revela algunas respuestas ante la pregunta: ¿Cómo pueden las personas líderes de todo tipo de empresas apoyar al personal para que desempeñen su trabajo de la mejor manera?

Los datos y las conclusiones que derivan de este estudio exploran los siguientes temas:

1. La evolución del rol Chief People Officer
2. Compromiso con las emociones del personal
3. Resolver la crisis de escasez de personal
4. Lograr que las personas sean el foco del futuro del trabajo

- Publicaciones: 1
- Interacciones: 4
- Alcance: 100
- Descargas: 77

#### Formación para la transición de empleos verdes

Estudio que habla sobre las habilidades y tendencias de los nuevos empleos verdes, su rol de impacto ambiental y las competencias necesarias para una transición ecológica sustentable.

En este estudio tendrán un concepto más alto acerca de:

1. Habilidades, valores y aptitudes ecológicas
2. Acciones políticas
3. Visión Adecco Group
4. Casos de estudio
5. Recomendaciones y conclusiones

- Publicaciones: 1
- Descargas: 34

#### Desconectarse para reconectarse

Estudio que explora las formas de trabajar y como han evolucionado desde la pandemia, si la capacidad de desconexión laboral de las personas trabajadoras a nivel mundial es posible y si el emprendimiento de las empresas para promover el bienestar del personal se ha implementado.

- Publicaciones: 4
- Compartidos: 10
- Interacciones: 5
- Alcance: 455
- Descargas: 104

#### Navegando por la Neurodiversidad

Esta guía práctica nos habla sobre la contratación y desarrollo de talentos diversos, enfocándose en la neurodiversidad.

Esta guía responde a los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Por qué necesitas talento neurodiverso?
2. ¿Cómo encontrar al talento?
3. Fomentando el éxito
4. ¿Cómo comprender al talento neurodiverso?

- Publicaciones: 2
- Compartidos: 1
- Interacciones: 32
- Alcance: 282
- Descargas: 66

#### El futuro del trabajo de la fuerza global

Estudio que nos habla sobre las tendencias de la fuerza laboral, de las inquietudes del talento a nivel global.

En el estudio completo encontrarás:

En este estudio tendrán un concepto más alto acerca de:

1. Lo que hay detrás de los fenómenos de “La Gran Renuncia” y la “renuncia silenciosa”.
2. Datos sobre los factores para la fidelización del talento, como el salario, la flexibilidad y el bienestar.
3. El impacto de las mega tendencias para el futuro del trabajo.

- Publicaciones: 6
- Compartidos:
- Interacciones: 9
- Alcance: 44, 807
- Descargas: 57

Derivado de la publicación de los estudios antes mencionados, además de la actividad registrada en redes sociales, registramos generación y/o menciones en notas y presencia en medios.

#### Impacto en medios de comunicación 2022

|   |                        |
|---|------------------------|
| Comunicados de prensa   | 30                     |
| Notas   | 464                    |
| Entrevistas   | 30                     |
| Relacionamiento con medios (eventos o conferencias de prensa) | 4                      |
| ROI   | <b>\$16,549,242.96</b> |

## 6.4 Relacionamiento con clientes

Una de las principales actividades para posicionar la marca como una empresa de Servicios Especializados, después de la reforma laboral del 2021, es la participación en eventos clave y el lanzamiento de una campaña específica sobre los Servicios Especializados.

Ante la reforma del 2021, se patrocinaron eventos con los principales aliados, cámaras y asociaciones, en los cuales dimos a conocer lo que son los Servicios Especializados y cuál es la forma correcta de contratarlos para cumplir con la nueva regulación laboral.

| Patrocinio de Eventos                              | Personas Alcanzadas |
|--|---------------------|
| Congreso Internacional de Recursos Humanos 2022    | 5000                |
| Programa de Mentorías de Mujeres Líderes 2021-2022 | 78                  |
| Swisscup 2021 - Torneo Suizo de Golf               | 50                  |
| Feria virtual de Recursos Humanos (SwissCham)      | 800                 |
| Diplomado ESG y Sustentabilidad 2022 (SwissCham)   | 40                  |
| Foro SWISStainability 2022 (SwissCham)             | 70                  |
|  | <b>6,038</b>        |

### PERSONAS ALCANZADAS

Más de 6,000 personal alcanzadas

### Campaña Servicios Especializados

Una estrategia primordial para Adecco México durante 2022, sin duda ha sido la campaña en servicios especializados que lanzamos en diversos medios de comunicación con el fin de informar a nuestros grupos de interés, especialmente clientes, sobre la legalidad de la contratación de personal bajo este nuevo esquema, con el objetivo de continuar generando confianza en nuestros servicios, garantizando su tranquilidad, lo que siempre nos ha caracterizado como empresa líder en Recursos Humanos, es garantizar no solo un servicio de excelencia, sino total y completo apego a las leyes mexicanas, por lo que nuestros clientes pueden tener la absoluta seguridad de que están protegidos en este sentido.

La campaña constó de tres etapas: Awareness, Educación e Interés, en las cuales contestamos las preguntas de ¿qué es un servicio especializado?, ¿Cuál es el servicio especializado adecuado para incrementar el valor de la operación de los clientes? Y ¿Cómo contratarlo de una forma correcta?

El objetivo de esta campaña fue educar a clientes y prospectos para que pierdan el miedo a utilizar los servicios especializados, basados en la explicación de su uso dentro de la cadena de valor que cada empresa en todas las industrias tiene; y en la cual es posible contratar este tipo de servicios siempre y cuando se mantengan fuera de la actividad preponderante de la empresa.

Con esta campaña logramos incrementar el posicionamiento de la empresa a través de campañas de paid media en el principal buscador online. Así mismo se incrementó el número de conversiones (leads comerciales) durante el segundo semestre del año, lo que nos permitió cerrar con más de 3,500 leads comerciales.



# 7.1 Nuestra gente en números al cierre 2022

## Personal por posición

| Puesto                      | TOTAL Hombres | TOTAL Mujeres | Gran Total     |
|-----------------------------|---------------|---------------|----------------|
| Analista Jr.                | 1             | 3             | 4              |
| Analista Sr.                | 20            | 45            | 65             |
| Auxiliar                    | 9             | 8             | 17             |
| Coordinación / Especialista | 43            | 46            | 89             |
| Dirección B                 | 7             | 2             | 9              |
| Dirección C                 | 1             |               | 1              |
| Gerencia                    | 26            | 20            | 46             |
| Gerencia Jr.                | 7             | 4             | 11             |
| Gerencia Sr.                | 6             | 6             | 12             |
| Jefatura Jr.                | 6             | 6             | 12             |
| Jefatura Sr.                | 12            | 29            | 41             |
| <b>Total</b>                | <b>298</b>    | <b>389</b>    | <b>687</b>     |
| <b>Porcentajes totales</b>  | <b>43.38%</b> | <b>56.62%</b> | <b>100.00%</b> |



## Rotación segregada por sexo y motivos

| Causa de baja                              | F         | M         | Total General |
|--|-----------|-----------|---------------|
| Baja por Reestructura                      | 1         |           | 1             |
| BD - Otro                                  | 3         | 3         | 6             |
| Cambio Razón Social                        | 5         | 1         | 6             |
| CL - Carga Trabajo                         | 2         |           | 2             |
| CL - Desacuerdo con Condiciones de Trabajo | 1         |           | 1             |
| CL - Incompatibilidad con Puesto           | 1         | 2         | 3             |
| CL - Mala Relación                         |           | 1         | 1             |
| CL - Mejor Sueldo                          | 22        | 14        | 36            |
| CP - Cambio Expectativas Personales        | 5         | 2         | 7             |
| CP - Cambio Residencia                     | 1         | 2         | 3             |
| CP - No se presentó a laborar              |           | 1         | 1             |
| CP - Problema personal                     | 2         | 2         | 4             |
| Despidos Faltas al Código                  | 1         | 3         | 4             |
| PF - Enfermedad                            | 1         |           | 1             |
| PF - Hijos                                 | 2         |           | 2             |
| Reducción de Plantilla                     | 13        | 9         | 22            |
| Terminación de Contrato                    | 1         |           | 1             |
| Termino de Proyecto                        | 1         | 1         | 2             |
| <b>Total</b>                               | <b>62</b> | <b>41</b> | <b>103</b>    |

## Personal por rango de edad

| Puesto                 | Sexo       |            | Total General | Sexo          |               | % Población |
|------------------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
|                        | Femenino   | Masculino  |               | Femenino      | Masculino     |             |
| De 21 a 25 años        | 3          | 1          | 4             | 0.98%         | 0.33%         | 1%          |
| De 26 a 35 años        | 64         | 47         | 111           | 20.85%        | 15.31%        | 36%         |
| De 36 a 44 años        | 70         | 51         | 121           | 22.80%        | 16.61%        | 39%         |
| De 45 a 54 años        | 30         | 33         | 63            | 9.77%         | 10.75%        | 21%         |
| De 55 años en adelante | 2          | 6          | 8             | 0.65%         | 1.95%         | 3%          |
| <b>Totales</b>         | <b>169</b> | <b>138</b> | <b>307</b>    | <b>55.05%</b> | <b>44.95%</b> | <b>100%</b> |



## 7.2 Estrategia de sustentabilidad interna

La estrategia de sustentabilidad para nuestro personal interno se basa en los principios del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y en el cómo fomentamos un ambiente de trabajo digno, sano y decente; entendiendo a nuestro personal como un ser integral cuyo desempeño en Adecco es tan solo una parte más de lo que integra su vida, por lo que es nuestro compromiso hacer que el trabajo sea una parte más que contribuye a su calidad de vida y expectativa de futuro.

Para lograr lo anterior trabajamos en las siguientes acciones:

1. Código de conducta - Lo damos a conocer a todo el personal que ingresa y damos seguimiento para que todo el personal tenga las certificaciones de los cursos on line de Integrity & Compliance (I&C), que son los cursos de capacitación sobre los principios del código.

Al cierre de 2022, registramos un 93% de la plantilla interna con sus cursos asignados y completados.

2. Igualdad laboral y no discriminación, incluyendo procesos que garanticen la equidad de género para todas las personas a través de criterios libres de etiquetas. Parte de esta estrategia está en tener una política de igualdad laboral y No discriminación y en habernos comprometido con los 7 principios que promulga ONU mujeres en pro del empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral (WEP's).
3. Diversidad e Inclusión, desarrollando estrategias internas para fomentar un ambiente incluyente y capacitado para identificar las necesidades de accesibilidad que tenemos en nuestras oficinas, identificación de compatibilidad de puestos y tipos de discapacidad; con el objetivo de generar una inclusión responsable.
4. Garantizar derechos y obligaciones tanto laborales como de la compañía como patrón, basándonos en nuestra Ley del Federal del Trabajo.
5. Fomentamos una cultura Wellbeing a través de programas como Win4Youth, buscando crear una cultura de conciencia sobre la importancia y maneras que tenemos de darle bienestar a nuestra cuerpo y mente. Así mismo ponemos a disposición de nuestras y nuestros colegas herramientas para impulsar su bienestar a través de alianzas y convenios con proveedores que ofrecen servicios y productos relacionados al tema.
6. Esquemas de trabajo híbrido, que combina eficientemente home office y trabajo presencial, siempre de acuerdo con las características de cada posición; este nuevo modelo de trabajo surgió a partir de la pandemia por Covid-19 y es una forma muy eficaz de brindarle a nuestro personal la oportunidad de continuar trabajando, equilibrando su vida y necesidades personales y profesionales, sin descuidar su productividad y entrega de resultados.
7. Estudios de clima a través de encuestas periódicas en Peakon para identificar y dar seguimiento a los aspectos clave para desarrollar un ambiente de trabajo sano que fomente la retención del talento y el desarrollo profesional.

Estas encuestas de clima laboral a través de la plataforma de Peakon las llevamos a cabo de manera trimestral y tiene la facilidad de tener información periódica para hacer los comparativos correspondientes en relación con lo que se vive en nuestro día a día desde el enfoque del clima laboral, colegas y líderes.

8. Canales de denuncia al alcance de todo el personal para dar a conocer situaciones que atenten contra los derechos de cualquier persona y tomar las acciones pertinentes.



### 7.2.1 Cultura de diversidad e igualdad de oportunidades

Contar con la certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) nos permite implementar una estrategia sólida de equidad de género, que desde que nos certificamos en 2003 en el antes llamado Modelo de Equidad de Género promovido por el Inmujeres, contábamos con un sistema de gestión de equidad de género, el cual nos permitió generar procesos para garantizar condiciones de igualdad para la contratación, capacitación y promoción.

La manera en que promovemos una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades es extendiendo nuestra estrategia de equidad de género a una estrategia de equidad entre todos los grupos en situación de vulnerabilidad. Para ello aplicamos diagnósticos que nos permitan identificar brechas de discriminación, para con ello seguir trabajando en nuestra cultura interna, implementamos acciones que impulsen la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, promovemos la equidad de género en posiciones directivas y/o estratégicas en la organización a través de la participación en programas regionales de mentoring, donde impulsamos colegas de ambos sexos a tomar estos programas para desarrollar sus habilidades de liderazgo que les haga crecer en la compañía hacia puestos de este nivel. Esta la reconocemos como una oportunidad para nuestras colegas hacia el impulso de su carrera profesional dentro de la compañía y enriquezcan sus habilidades y potencial para futuras promociones en posiciones de mandos medios y/o directivas; de esta manera también buscamos equilibrar los sesgos de ocupación en puestos directivos.

Desde esta perspectiva de igualdad de oportunidades, cualquier colega que así lo desee puede aplicar para ser mentor/a o mentee, siempre que al menos tenga un año de antigüedad en la compañía, pues reconocemos que en muchas ocasiones independientemente del nivel jerárquico hay habilidades, experiencias y talento que compartir a otros/as colegas, por ello para ser mentor o mentora no es requisito indispensable ser de un nivel medio o alto.

## 7.2.2 Formación y desarrollo de carrera

Nuestra estrategia de formación y desarrollo se orienta al fortalecimiento de habilidades blandas como: liderazgo, trabajo en equipo, administración del tiempo, entre otras. Por otro lado, también ofrecemos capacitaciones técnicas completamente dirigidas por área de especialización.

| Adecco México                |              |
|------------------------------|--------------|
| Total de hrs. Capacitación   | 3,344        |
| Hrs. de capacitación interna | 918          |
| Hrs. de capacitación externa | 2,426        |
| Hrs. x FTE (promedio)        | 8            |
| Headcount formado:           | 418          |
| Inversión:                   | \$463,970.78 |

## 7.2.3 Nuestro Clima Laboral

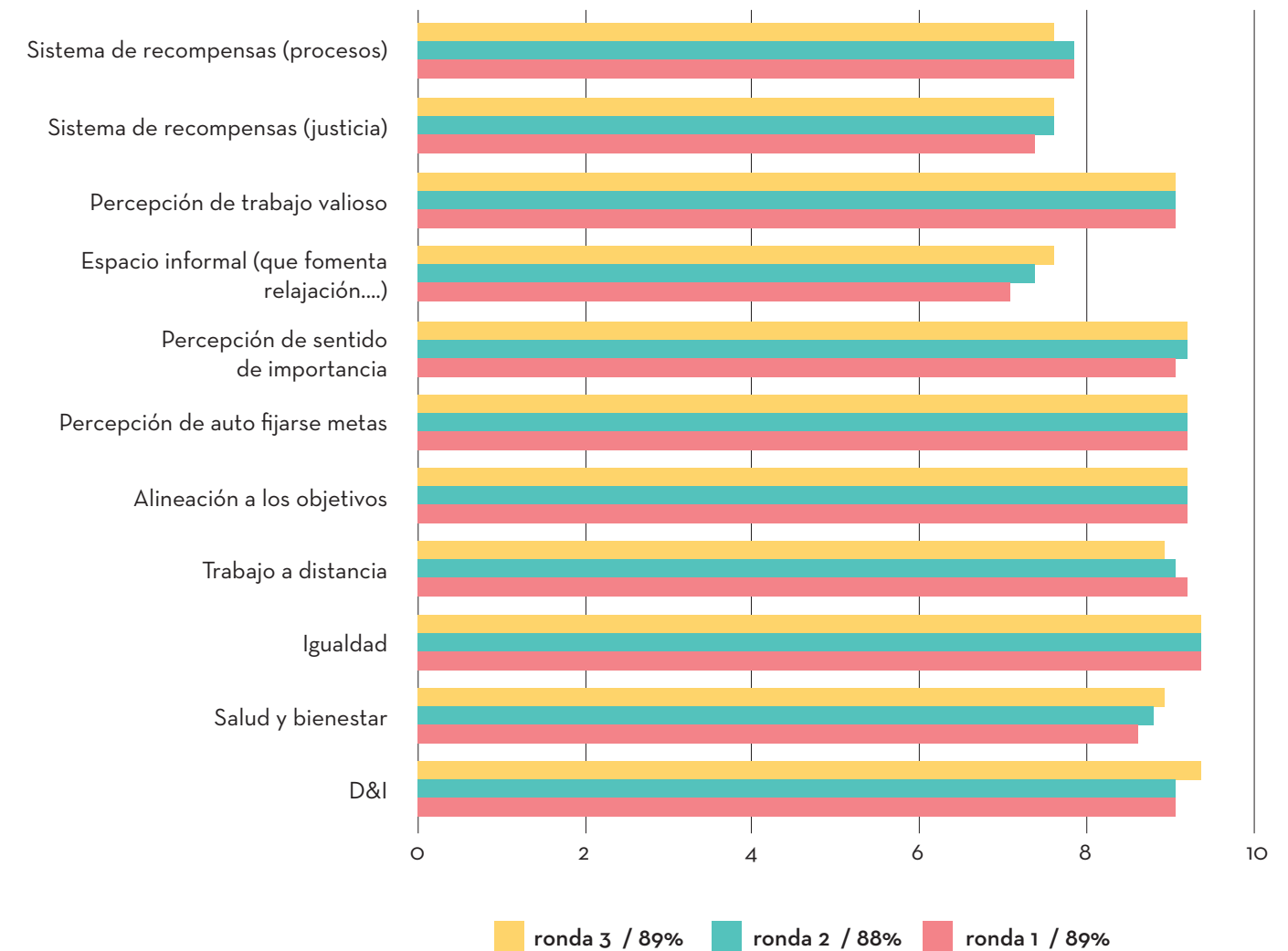
Ofrecer un espacio con un ambiente laboral sano para todo el personal habla del compromiso con nuestra gente y su calidad de vida.

Durante 2022 realizamos un seguimiento de clima laboral de manera cuatrimestral a través de la herramienta Peakon.

Esta herramienta nos permite identificar las áreas de oportunidad y fortalezas que tenemos en nuestro entorno laboral en aspectos como: compromiso, sentido de autonomía, percepción de trabajo valioso y crecimiento laboral, comunicación, Diversidad e Inclusión, salud y bienestar, sistema de recompensas, igualdad, justicia, entre otros. Usamos también la herramienta de medición de percepción de clima laboral que ofrece la NOM 025 como parte del proceso de certificación en la misma y que nos ofrece información adicional para enriquecer nuestros planes de acción. Resultados observados en aplicaciones Peakon 2022.

| Indicador / participación                                  | Ronda 1 / 89% | Ronda 2 / 88% | Ronda 3 / 89% |
|--|---------------|---------------|---------------|
| D&I  | 9.2           | 9.2           | 9.3           |
| Salud y bienestar  | 8.7           | 8.8           | 8.9           |
| Igualdad   | 9.4           | 9.4           | 9.4           |
| Trabajo a Distancia  | 9.3           | 9.2           | 9.1           |
| Alineación a los objetivos                                 | 9.3           | 9.3           | 9.3           |
| Percepción de auto fijarse metas                           | 9.3           | 9.3           | 9.3           |
| Percepción de sentido de importancia                       | 9.2           | 9.3           | 9.3           |
| Espacio informal (que fomenta la relajación e interacción) | 7.1           | 7.4           | 7.7           |
| Percepción de trabajo valioso                              | 9.2           | 9.2           | 9.2           |
| Sistema de recompensas (Justicia)                          | 7.7           | 7.8           | 7.8           |
| Sistema de recompensas (procesos)                          | 7.9           | 7.9           | 7.8           |

Resultados Peakon 2021



Para cada ronda, se muestra el porcentaje de participación por parte de las y los colegas, teniendo en cada caso una participación superior de entre 88% y 89% lo cual lo consideramos muy bueno.

Así mismo podemos ver nuestras fortalezas, (dimensiones donde obtuvimos de 8 en adelante, así como nuestras áreas de oportunidad (dimensiones con un puntaje de 7.9 para abajo), áreas donde nuestro equipo de RRHH se encuentra trabajando año con año para equilibrar estos aspectos.

## 7.2.4 Conciliación vida personal y laboral

En Adecco México estamos conscientes que todas las personas que laboran en la compañía son personas integrales cuyo trabajo forma parte de su vida en general, por ello nos ocupamos de generar alternativas que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral del personal.

### Política de Compensaciones y Beneficios:

En esta política interna buscamos garantizar la igualdad de derechos para todas y todos nuestros colegas, con el fin de buscar impulsar un equilibrio de vida personal y laboral y por tanto calidad de vida en la organización; en esta política básicamente se establecen todos aquellos beneficios y compensaciones que conforman un salario emocional para el personal, en ella se indica:

**Beneficios que Adecco México** otorga a su personal interno que son superiores a los de ley como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días completos de descanso, medios días de descanso u horarios especiales y beneficios adicionales tales como seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida, caja de ahorro, vales de despensa, entre otros.

**Tipo de permisos especiales** para atender situaciones familiares o personales, sin que estos permisos afecten condiciones de sueldo ni trabajo, la persona puede solicitar estos permisos cuando se le presentan situaciones extraordinarias de carácter personal.

**Días especiales al personal como lo son:** el día de la madre, día del padre, días por matrimonio, días por adopción de hijo/as, días por titulación, días por defunción de familiares directos.

**Licencias de maternidad y paternidad:** Las cuales en ambos casos son superiores a las de ley y aplica tanto por nacimiento natural y/o adopción de hijos/as; en el caso de la licencia de maternidad por adopción, a partir de 2022 se otorgan 30 días, mientras que por licencia de maternidad por nacimiento natural, se aplican 10 días hábiles adicionales a los que marca la Ley, así mismo como licencia de paternidad ya sea por nacimiento natural y/o adopción de hijos/as se otorgan 15 días.

**Apoyo a la Lactancia materna:** Hasta 2021 nuestras oficinas corporativas se encontraban en piso 10 de WTC en la CDMX, donde contábamos hasta ese momento con una sala de lactancia disponible para todas aquellas colegas en esta etapa, sin embargo, a partir del mes de mayo de 2022 nuestras oficinas corporativas las trasladamos al piso 20 de la Torre de Manacar igualmente en CDMX, donde hemos concentrado nuestros esfuerzos y recursos a la fase de adaptación de los espacios para garantizar oficinas modernas y cómodas a nuestro personal bajo un concepto coworking, concepto adoptado posterior a la pandemia por COVID-19 y que esta alineado al modelo híbrido de trabajo que actualmente tenemos, por lo que a partir de 2023 se analizarán las opciones y viabilidad de establecer en estas oficinas una sala de lactancia, ya que tenemos la firme convicción de que el apoyo a la lactancia es una forma eficaz de apoyo a las familias y al equilibrio de vida personal y laboral de nuestras colegas, a la vez de que contribuimos en un tema de salud en la sociedad e incluso ambiental, tal como lo tenemos documentado en nuestra nueva política de lactancia materna, misma que liberamos durante 2022 y en la cual marcamos a detalle las diferentes formas y/o alternativas que la empresa está dispuesta a adoptar para el apoyo a esta práctica y a nuestras colegas que son y/o serán madres y se encuentran en esta etapa.

**Sistema híbrido y home office:** Sabemos que el esquema de home office hoy en día es el esquema principal de trabajo y que junto con los esquemas híbridos de trabajo están marcando la pauta del futuro laboral, por lo que en Adecco nos estamos adaptando rápidamente a estos entornos.

### Durante 2022 aplicamos las siguientes licencias de maternidad y paternidad:

Licencias por maternidad:  
**3 aplicaciones**

Licencias por paternidad:  
**4 aplicaciones**

## 7.2.5 Ambiente de trabajo seguro

### Política local de seguridad e higiene

Contamos con una política de seguridad e higiene, dado que todo lo que tiene que ver con el cumplimiento de nuestras leyes en materia laboral no es tema menor. Esto nos da la pauta a seguir trabajando para que todas las actividades realizadas por el personal relacionadas al negocio estén dentro de un esquema y ambiente potencialmente seguro.

### Comité de brigadistas

Durante el primer semestre de 2023 se trabajará en la integración y actualización de las brigadas en nuestras ubicaciones.

Contar con brigadistas nos genera seguridad y elementos preventivos para salvaguardar la integridad física de toda persona dentro de las instalaciones de cualquier sucursal de Adecco México y sede; estos elementos preventivos son: asegurar la existencia de un botiquín y tenerlo claramente identificado, tener un aclara localización de rutas de evacuación y que estas estén despejadas en todo momento, contar con teléfonos de servicios de emergencia, entre otros.



## 7.2.6 Compromiso con Iniciativas sociales

Como empresa global entendemos nuestro gran compromiso con la sociedad para ser un negocio sustentable y más aún porque somos una empresa de personas que trabaja con personas y para las personas.

En Grupo Adecco México, participamos activamente con dos iniciativas sociales: Win4Youth, que es un programa global y Together For Inclusion como iniciativa local.



### Win4Youth

Win4Youth comenzó en 2010. Desde entonces, se han recaudado € 3 millones para organizaciones benéficas juveniles a través de nuestros increíbles colegas, clientes y asociados/as que dedican su tiempo al deporte. Durante 2022 este programa dio un giro, convirtiéndose en un programa de Wellbeing, donde cualquier tipo de actividad relacionada al bienestar cuenta para el cumplimiento del objetivo anual, que es acumular horas de Wellbeing en la plataforma y así realizar el donativo a Plan Internacional, Organización mundial a través de la cual nuestro corporativo Global beneficia a diferentes proyectos de empleabilidad juvenil.

Las personas participantes pueden realizar un seguimiento de sus actividades deportivas a través de nuestra aplicación Win4Youth o nuestro sitio web, registrando el tiempo de actividad física realizada (nadar, andar en bicicleta, correr o caminar) o cualquier otra actividad relacionada a Wellbeing.

Nuestro objetivo para 2022 a nivel global fue registrar 1.5 millones de horas de actividad de Wellbeing, logrando sumar un total de 1,043,671 horas. El Grupo Adecco donó 500,000 CHF a Plan Internacional para el apoyo al empleo y empoderamiento económico juvenil.

En Adecco México nuestra meta para al cierre de 2022 era de 7500 horas, logrando una suma final de 4,892 horas a través del fomento a la activación física y/o de Wellbeing con campaña de mailing mensual sobre información sobre como fomentar una vida Wellbeing, así mismo promovimos a nivel regional activaciones semanales a través de la plataforma de Teams e incentivamos a nuestras y nuestros colegas para participar en rifas trimestrales por un bono de \$5000, dicha rifa realizada siempre y cuando se llegara a la suma de horas correspondientes en el período.

### Together For Inclusion

Como lo hemos ya mencionado anteriormente en el presente reporte, Together For Inclusion es una iniciativa local lanzada por Adecco Mexico en julio de 2022 y tiene el principal objetivo de impulsar la contratación laboral de grupos en situación de vulnerabilidad a través de programas de capacitación par a toda empresa interesada en el tema y capacitaciones a base de talentos del grupo con el que trabajamos durante un ciclo continuo de 12 meses. Para 2022, de julio a diciembre, estuvimos trabajando por la inclusión laboral de la comunidad LGBTQ+ y así continuaremos hasta julio 2023.

Para más información sobre este programa, consultar el apartado: 6.2 Diversidad como generación de valor para clientes del presente reporte y/o ingresar al sitio del programa:

<https://grupoadecco.com.mx/general/together-for-inclusion/>

### Adhesion a Women Empower Points (WEP's)

Continuamos con el compromiso con los WEP's, que es la iniciativa social de ONU Mujeres para promover el empoderamiento de las mujeres en el trabajo, justamente nuestra certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación nos soporta cumplimiento a los 7 principios de los WEP's

### Adhesión a Pacto por la Primera Infancia

Formamos parte de la red de Pacto por la Primera Infancia, desde el reconocimiento de que trabajar como sociedad en pro de los derechos y salud de nuestra primera infancia en México es una manera de contribución social, ya que una infancia sana y feliz habla de una sociedad futura sana. Dentro de este programa existen diversas iniciativas; como Adecco México nos comprometimos con la iniciativa de apoyo a la lactancia materna, con el fin de fortalecer esta estrategia también en concordancia a los requerimientos de certificaciones y distintivos con los que contamos.

En este sentido, en 2022 liberamos nuestra política interna sobre lactancia materna, la cual marca las diferentes alternativas que la compañía promueve en apoyo a esta práctica, así como los lineamientos que seguiremos al momento de contar con sala de lactancia en aquellas oficinas de mayor capacidad e incluye varias definiciones de conceptos para promover el conocimiento e información del tema entre toda nuestra comunidad interna.

### Campañas sobre temporalidades de interés a nuestra Responsabilidad Social

Difundimos tanto al público interno como externo temas de interés social y de carácter internacional, como los son los días internacionales promulgados por la ONU, como:

- Día internacional de la mujer - 8 de marzo
- Día internacional del síndrome de Down - 21 de marzo
- Día internacional contra la homofobia - 17 de mayo
- Día mundial contra el trabajo infantil - 12 de junio
- Día Mundial de las Habilidades de la Juventud - 15 de julio
- Día internacional del orgullo LGBT - 28 de junio
- Día internacional del adulto mayor - 1 de octubre
- Día internacional del hombre - 19 de noviembre
- Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer - 25 de noviembre
- Día internacional de las PCD - 3 de diciembre
- Día Internacional del Voluntariado - 5 de diciembre



## 7.2.6 Compromiso con Iniciativas sociales

Contamos con políticas globales de compensación, lo que nos da la pauta general para respetar los derechos de nuestro personal en este sentido, garantizando la no discriminación al momento de generar esquemas de compensaciones.

Contamos con un esquema de compensaciones que se basa en un salario fijo más variables, donde uno de los elementos son los resultados y productividad del colaborador/a, por lo que esto permite que se mantenga un espíritu motivacional y de enfoque en resultados.

Así mismo, desde nuestro esquema global, en Grupo Adecco está completamente permitido el derecho a la libre asociación, así como el manifiesto del rechazo absoluto al trabajo infantil en todas sus formas, trabajo forzado, discriminación, hostigamiento laboral y/o sexual.

Los beneficios que en Adecco México otorgamos a nuestro personal interno, son comunicados de manera abierta y clara a través de nuestros canales de comunicación, mismos a los que todas y todos los colegas tienen acceso, esto con la finalidad de garantizar igualdad para el goce y aplicación de estos; queremos que todo el personal esté enterado de los beneficios a los que tiene derecho al ser colega interno de la compañía.

Adicional a lo anterior, tenemos una política local de compensaciones y beneficios, la cual desglosa detalladamente todos los beneficios que el personal tiene al ser parte del equipo interno, igualmente, esta política es dada a conocer a todo el personal.



# § Proveedores

# 8.1 Gestión responsable de la cadena de suministro

Tenemos un impacto social a través de nuestros proveedores que son parte del negocio, por ello buscamos que compartan nuestros principios y valores. Compartimos con ellos y nos aseguramos de que conozcan el código de conducta para proveedores, en todos los contratos incorporamos las cláusulas de Responsabilidad Social donde se comprometen al trabajo libre de discriminación, hostigamiento sexual, laboral, trabajo infantil, trabajo forzado y a trabajar con base en igualdad de oportunidades.

En nuestro proceso de selección y contratación de proveedores, especialmente aquellos considerados como críticos de acuerdo a nuestra política local de compras, incorporamos el cuestionario de RSC y calidad, el cual nos dice que elementos y conocimiento tienen en materia social y ambiental, así mismo en el expediente de nuestros proveedores incluimos el cuestionario anticorrupción para asegurarnos de que están apegados a prácticas legales y transparentes y les compartimos nuestra política global de anticorrupción.

## 8.1.1 Reglas claras en la cadena de suministro

En el código de conducta para proveedores que forma parte estratégica de nuestra RSC, hacemos saber a nuestros proveedores que para Grupo Adecco no solo es importante los impactos directos de nuestro negocio sino también los indirectos, es decir, aquellos generados por nuestra cadena de suministro; manifestamos abiertamente que Grupo Adecco no está interesado en formar parte de actividades que no se adhieran a nuestros principios y valores éticos y sociales.

Cuando una empresa forma parte de nuestra cadena de suministro y se convierte en proveedor, debe conocer, aceptar y firmar nuestro código de conducta para proveedores en el que se compromete a atender leyes, reglamentos y condiciones laborales apegadas a los estándares internacionales en la materia, así mismo se compromete a apegarse a lineamientos internacionales en materia de lucha contra el trabajo infantil y discriminación.

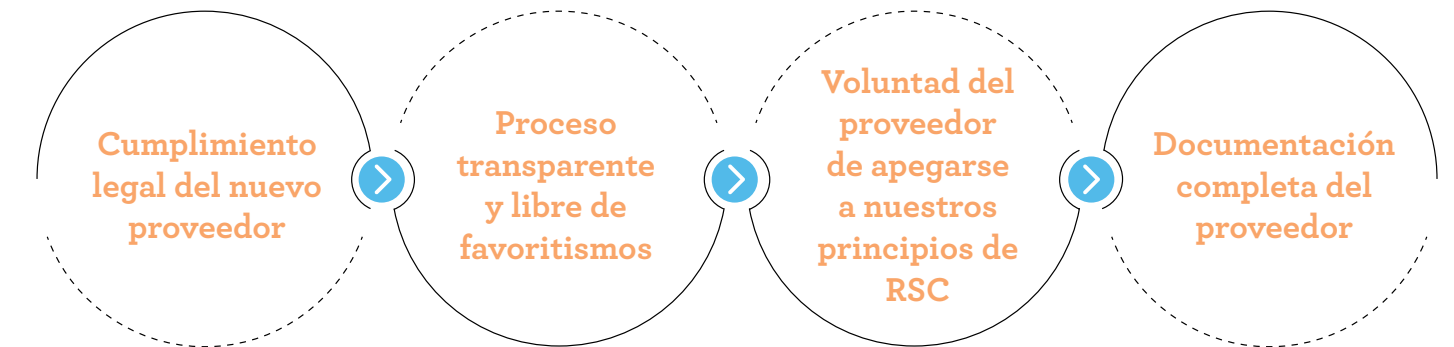
El código de ética para proveedores también abarca el compromiso sobre el impacto al medio ambiente a través del manejo responsable de residuos, emisiones y materias primas y un compromiso con un comportamiento ético empresarial basado en el rechazo de toda actividad relacionada a corrupción.

### Tabla general de proveedores

| Criterio de clasificación  | Dato 2022               |
|--|-------------------------|
| Proveedores activos  | 542                     |
| Proveedores *Críticos (*cuyo pago anual es de \$1'800,000 pesos o más) | 46                      |
| Proveedores con compras anuales superiores a \$100,000 pesos           | 221                     |
| Compras proveedores *Críticos  | \$381'305,754.19        |
| <b>Total Compras anuales</b>   | <b>\$494'875,085.30</b> |

## 8.1.2 Proceso de contratación de proveedores

Principios en el proceso de contratación de proveedores



1. Definición de servicio o producto a adquirir –satisfacer necesidades específicas para el negocio.
2. Búsqueda de 3 opciones como mínimo en el mercado, revisando que los 3 postulantes estén en posibilidades de satisfacer nuestra necesidad y que de manera general cumplan con nuestros criterios éticos y sociales, basado en su historial o reputación en el mercado.
3. Selección del proveedor de acuerdo con los criterios marcados por nuestra política local de compras, si la compra supera la suma total de \$100,000 (pesos mexicanos), se elabora contrato.
4. Se solicita documentación legal para el registro en nuestro sistema, adicional a firma de código de conducta para proveedores, cuestionario anticorrupción y cuestionario de calidad y RSC, en este momento se le hace llegar nuestra política global de anticorrupción.

En nuestra política local de compras tenemos estipulada la consideración de proveedores de grupos minoritarios en aquellas compras o adquisición de servicios que sea viable; esto lo hemos establecido con el fin de impulsar la proveeduría diversa en nuestra cadena de suministro y ser congruentes con nuestra estrategia de RSC, donde la diversidad e inclusión no puede quedarse solo a niveles internos de la compañía, sino también en nuestra cadena de valor.





### **8.1.3 Prevención de la corrupción y soborno**

Establecer las medidas y procesos necesarios para prevenir actos de corrupción y soborno en todos los círculos de influencia, es un tema de suma importancia; tanto por el bien de la sociedad como por el bien de la propia compañía. Nos ocupa que todos nuestros proveedores estén al tanto de que al ser nuestros socios deben apegarse a nuestra política anticorrupción y soborno, es por ello por lo que además de darles a conocer nuestra política global, se comprometen a través de su registro con el cuestionario anticorrupción que les hacemos llegar en el proceso de contratación.

Adicional a lo anterior, contamos con un portal web: “Adecco te escucha” que es el canal con el cual todos nuestros grupos de interés, incluidos nuestros proveedores, pueden hacernos llegar información o notificación de cualquier situación relacionada al código de conducta, política de anticorrupción y/o principios de ESG.

### **8.1.4 Promoción de una conducta comercial sustentable**

Asumimos nuestra responsabilidad de fomentar una cultura comercial ética, involucrando nuestra cadena de suministro a nuestra forma de trabajar, dándoles a conocer nuestros principios éticos de negocios que se reflejan en el código de conducta para proveedores, nuestra política anticorrupción y soborno y el cuestionario sobre RSC y calidad.

Por otro lado, fomentamos la consideración de grupos minoritarios para la compra de artículos o servicios, siempre que se considere viable de acuerdo con la necesidad a cubrir.

# **9 Gestión responsable**



## 9.1 Compromiso con la transparencia

Nuestro compromiso con la transparencia, en todas las operaciones de Grupo Adecco en México, se ve reflejado desde nuestro código de conducta empresarial hasta la metodología de certificación en los módulos asignados por nuestro departamento I&C, de Grupo Adecco a nivel global. El área de Recursos Humanos lleva el control del registro del personal que se certifica en los módulos de seguimiento para que la plantilla interna complete el proceso.

Nos mantenemos informándonos y actualizándonos sobre las leyes y reglamentaciones vigentes de nuestro país. Para Grupo Adecco México no hay nada más congruente que cumplir cabalmente con todas las legislaciones aplicables a nuestro giro y alcances, atendiendo todos los requerimientos vigentes. De manera adicional Grupo Adecco México está sometido a procesos de control y auditorías aplicadas desde la dirección regional de la compañía sobre la aplicación de todas las políticas de grupo vigentes.

Los canales de denuncia con los que contamos tanto a nivel Grupo como localmente, son de vital importancia para transmitir nuestro compromiso con los principios éticos y transparencia. El canal ACE es un medio de denuncia confidencial gestado desde el departamento de Compliance and Integrity (C&I) ubicado en nuestra casa matriz en Suiza. Por otro lado, de manera local contamos con dos canales de denuncia: Exprésate y Ombudsperson organizacional.



### 9.1.1 Código de Conducta

Tener un código de conducta claramente documentado y difundido nos da la seguridad de que todas las personas que trabajan en Grupo Adecco están alineadas, hablan el mismo idioma y se rigen bajo los mismos principios y valores éticos.

En nuestro código de conducta plasmamos:

- Nuestros valores como pilares bajo los cuales toda y todo colega que sea parte del equipo de The Adecco Group debe regirse en su día a día.
- El panorama de acuerdos y convenios internacionales que por nuestro giro nos aplica y por tanto estamos comprometidos.
- Los pilares legislativos bajo los cuales el negocio se rige; sabemos que cada país donde Adecco Group tiene presencia, tiene su propia legislación, pero ponemos de manifiesto a través de nuestro código de conducta que nos apegamos a las legislaciones pertinentes en las diferentes materias de impacto al negocio, siempre asegurando el compromiso el cumplimiento a nuestros principios de no discriminación, diversidad e inclusión, protección de datos, salud y seguridad.
- Las diferentes vías de relación que tenemos con nuestros grupos de interés y como ejercemos nuestra manera de operar y relacionarnos con cada uno de ellos siempre apegándonos a nuestros principios éticos.
- La forma en la que nos relacionamos con la sociedad, dejando en claro que nuestro principal campo de impacto en este sentido es en cuanto a la empleabilidad de grupos en situación de vulnerabilidad, así mismo, reconocemos como parte de esta responsabilidad social, la influencia que Grupo Adecco puede tener en la sociedad civil y legislaciones, para impulsar debate de políticas públicas hacia la consecución de objetivos de inclusión social e igualdad de oportunidades para todas las personas en el ámbito laboral, sin que esto signifique en ningún momento alguna aportación económica como donativos u otro tipo de aportaciones a entidades y/o figuras políticas o partidistas.
- Nuestro compromiso con el medio ambiente, reconociendo nuestros impactos y áreas de acción para que nuestra operación sea responsable con las necesidades que demanda hoy en día nuestro planeta.
- Marcamos los niveles de comunicación pertinentes para denuncias de situaciones o eventos que violen nuestro código de conducta o cualquier comportamiento que atente contra nuestros principios éticos.

### 9.1.2 Antisoborno y Corrupción

Grupo Adecco México no participa en ningún acto de soborno para influir en instancias externas para actuar o decidir a favor de la organización, así mismo la política de grupo sobre antisoborno y corrupción establece la prohibición explícita y total de actos de esta naturaleza en cualquiera de sus niveles y relaciones.

Para asegurar que todo el personal interno está informado y concientizado sobre este tema y sobre los actos que forman parte de actos de corrupción y/o soborno, se cuenta con la política global que abarca las definiciones de diversas circunstancias en las que la organización pudiera encontrarse por la dinámica natural entre sus grupos de interés; definiendo lo que caracteriza un acto de corrupción y soborno.

### 9.1.3 Cumplimiento

Grupo Adecco cuenta con métodos y herramientas para asegurar el cabal cumplimiento de todas sus políticas en la operación cada país, puntualmente estas herramientas de vigilancia son:

- Certificaciones I&C
- Líneas de denuncia
- Auditorias de cumplimiento a nuestras políticas de grupo

Las políticas de grupo que rigen toda nuestra operación como compañía, están englobadas en las siguientes dimensiones:

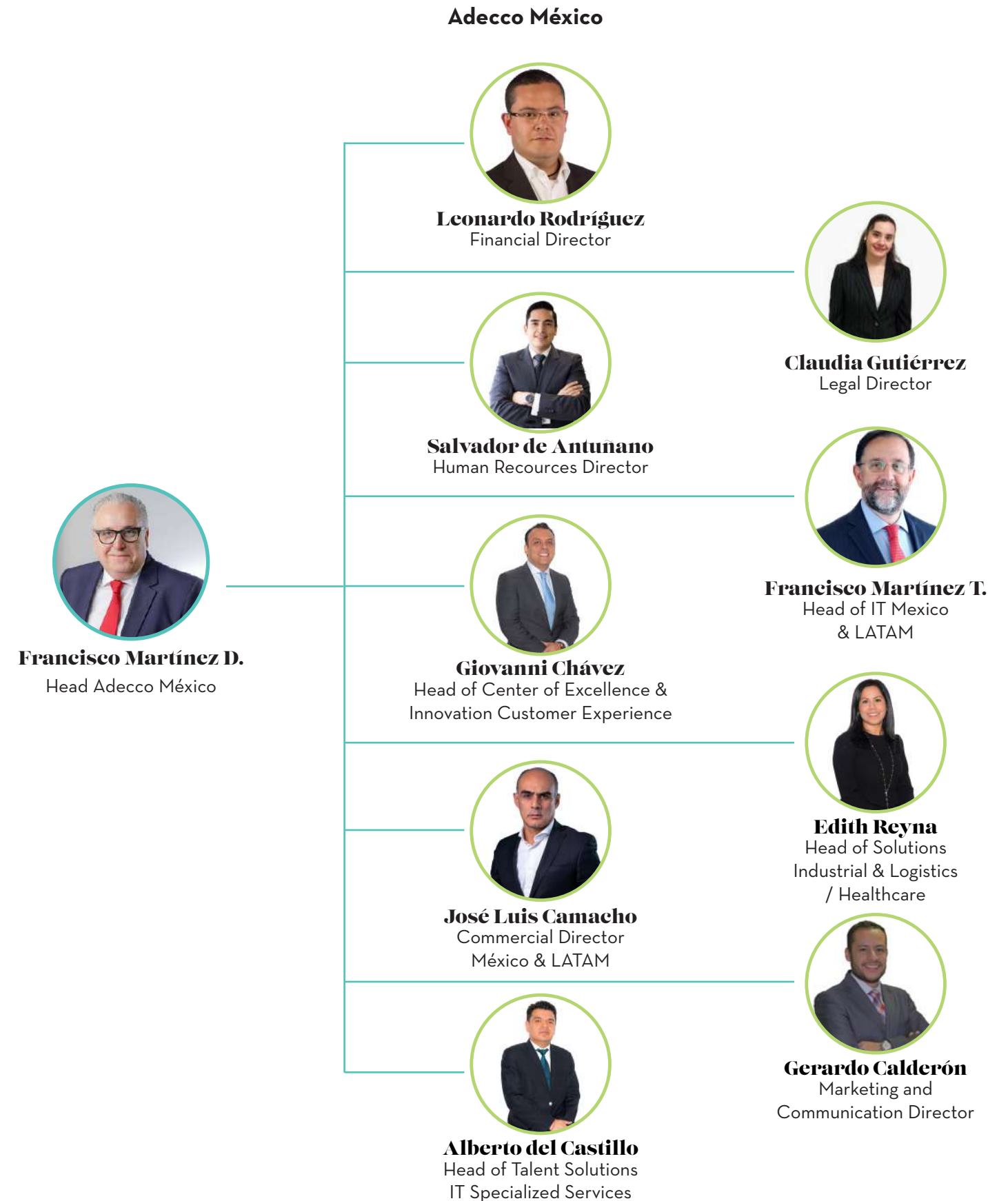
1. Legal
2. Human Resources
3. Integrated Reporting & Business Planning
4. Tax
5. Treasury
6. Compliance, M & A, Disclosure, Procurement

### 9.2 Transversalidad de nuestra sustentabilidad

En Grupo Adecco México buscamos estrategias de transversalidad para hacer de nuestra ESG una gestión de negocio. Algunas de nuestras estrategias para este fin son:

- Implementación de certificaciones y distintivos que aseguren procesos de sustentabilidad en la compañía, tales como:
  1. Certificado en la norma mexicana de igualdad aboral y No discriminación (NOM -025)
  2. Distintivo ESR
  3. Distintivo EFR
  4. Políticas de RSC
- Identificación de materialidad en ESG
  - A través de encuestas de materialidad: De manera bianual aplicamos encuestas a nuestros principales grupos de interés con el fin de identificar los temas materiales en nuestra estrategia ESG.
  - Identificando principales temas de interés en materia ESG de acuerdo a licitaciones, RFI 's y/o auditorias de sustentabilidad en las que participamos con varios de nuestros clientes.
  - Alineando todo lo anterior con lo que el grupo a nivel Global ha identificado como las principales estrategias ESG.
- Identificación de las necesidades de nuestro personal interno: Atendiendo las principales áreas de oportunidad detectadas en nuestras aplicaciones de Peakon.
- Aplicación de políticas anticorrupción y antisoborno a toda nuestra cadena de valor, así como hacer respetar con nuestra cadena de suministro los principios de la OIT en materia de eliminación de toda forma de trabajo forzado, infantil y de actos discriminatorios.
- Aplicación de nuestro código de conducta: A través del proceso de certificaciones en los módulos de I&C, que son obligatorios para todas y todos los colegas de Grupo Adecco, esto nos lleva a estandarizar nuestras funciones basándonos en los mismos principios para nuestra labor día a día y toma de decisiones independientemente del departamento o área a la que se pertenezca dentro de la organización.

### Nuestra Estructura Clave -Comité Directivo Adecco México



# 10 Comunidad

## 10.1 Programas de inversión social para la comunidad

Nuestros principales programas sociales están enfocados en generar un impacto en el tema del empleo.

Programas de inversión social:

### Win4Youth

Apoyar a las y los niños y jóvenes a través de la suma de horas de actividad relacionada a Wellbeing de la comunidad interna de Adecco, clientes, proveedores y asociados/as e incluso público en general. Al acumular la meta de suma de horas, The Adecco Group dona determinada cantidad a asociación global encargada de la gestión y desarrollo de diversos proyectos sociales relacionados a inclusión social y laboral.

### Together For Inclusion

Iniciativa local que impulsa la empleabilidad de grupos en situación de vulnerabilidad a través de alianzas estratégicas con instituciones expertas en la inclusión laboral del grupo con el que trabajamos cada año en el programa, gestionando así capacitaciones para las empresas y la personas en situación de vulnerabilidad que están en búsqueda de trabajo, estas últimas capacitaciones son realizadas por propios colegas de Adecco México a través de un modelo de voluntariado corporativo.

Together For Inclusion también ofrece una plataforma a las mismas empresas que han tomado las capacitaciones para publicar ofertas laborales, mismas que buscamos sean cubiertas con el grupo en situación de vulnerabilidad específico con el que estamos trabajando.





# 11 Ambiente

## 10.2 Reconocimientos

Localmente, contamos con los siguientes Distintivos y certificación:

Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR), otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi).

Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A nivel Global, Adecco México fue reconocido por el Grupo con el premio internacional llamado “Ave Fénix”, el cual reconoce al país que tuvo la mejor gestión ante situaciones críticas que se haya enfrentado en el mercado por situaciones como desastres naturales, conflictos o cambios políticos, legislativos u otros; tal fue el caso en México que con la liberación en el mes de Abril de 2022 de la reforma a la ley de outsourcing, el negocio se vio fuertemente afectado por el giro, donde se redujo importantemente la tasa de clientes y asociados, sin embargo el liderazgo, trabajo en equipo y gran enfoque que nos caracterizó durante 2022, nos hizo sacar adelante un nuevo modelo de negocio basado en el esquema de servicios especializados, apegándonos a esta ley y así continuar con el liderazgo en el mercado de la subcontratación de personal.



# 11.1 Compromiso con el cuidado del medio ambiente

En grupo Adecco estamos conscientes del impacto que como empresa de servicios de recursos humanos tenemos hacia el medio ambiente; estamos conscientes de la diferencia que podemos hacer si actuamos responsablemente.

Contamos con lineamientos para el cuidado del medio ambiente, de acuerdo con las fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub> que se han identificado derivadas de nuestra operación. Como Grupo, Adecco participa en The Carbon Disclosure Project (CDP) Buscamos que en nuestra cadena de valor exista una conciencia y compromiso hacia el medio ambiente, conociendo si nuestros proveedores implementan políticas o medidas de control sobre su impacto ambiental; preferimos procesos y proveedores que sean respetuosos con el medioambiente.

Contamos con campañas de llamado a la conciencia para un uso responsable de recursos, tales como energía eléctrica, movilidad y papel.

Grupo Adecco México cuenta con una política ambiental, con medidas a tomar por cada una de las fuentes emisoras de CO<sub>2</sub> identificadas, así como contrarrestar consumos de agua y papel, incluyendo la identificación de lo que para nosotros significaría tener desechos peligrosos, que son los que se generan por ciclos de vida concluidos de herramientas de trabajo como lo son: equipos tecnológicos y tóneres básicamente.



# 11.2 Medición de nuestra huella ambiental

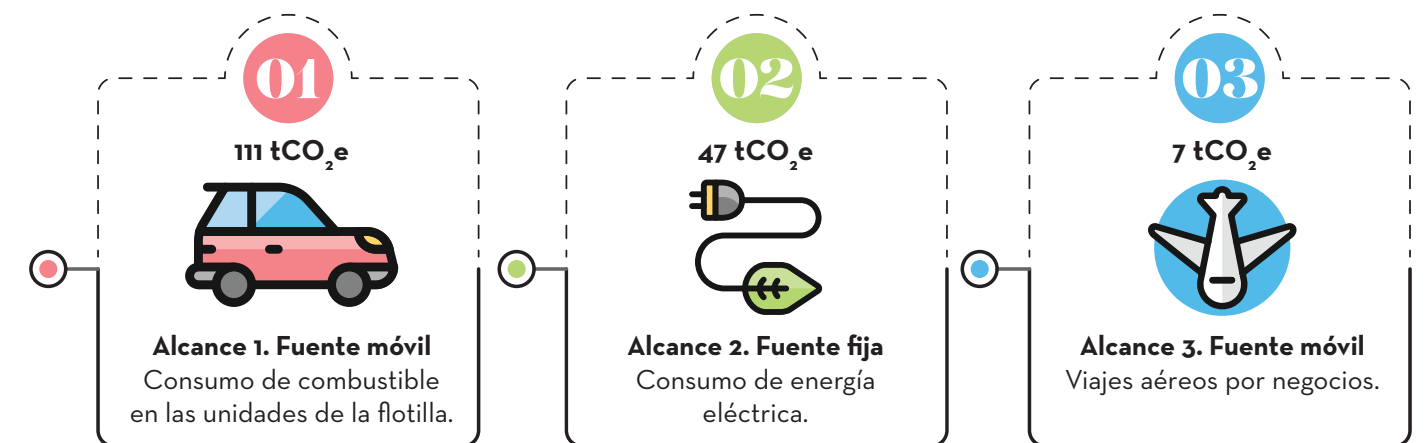
Tenemos identificadas nuestras principales fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub>, para medir su impacto y establecer acciones que nos permitan controlar nuestra huella de carbono.

De acuerdo con nuestra actividad, el consumo de energía eléctrica y las emisiones derivadas de nuestra movilidad terrestre y aérea, son las principales fuentes de emisiones.

Es importante señalar que las mediciones son realizadas en las oficinas con mayor concentración de personal y operación: oficinas corporativas, sucursales en la ciudad de México, zona metropolitana y en las ciudades de Monterrey y Guadalajara.

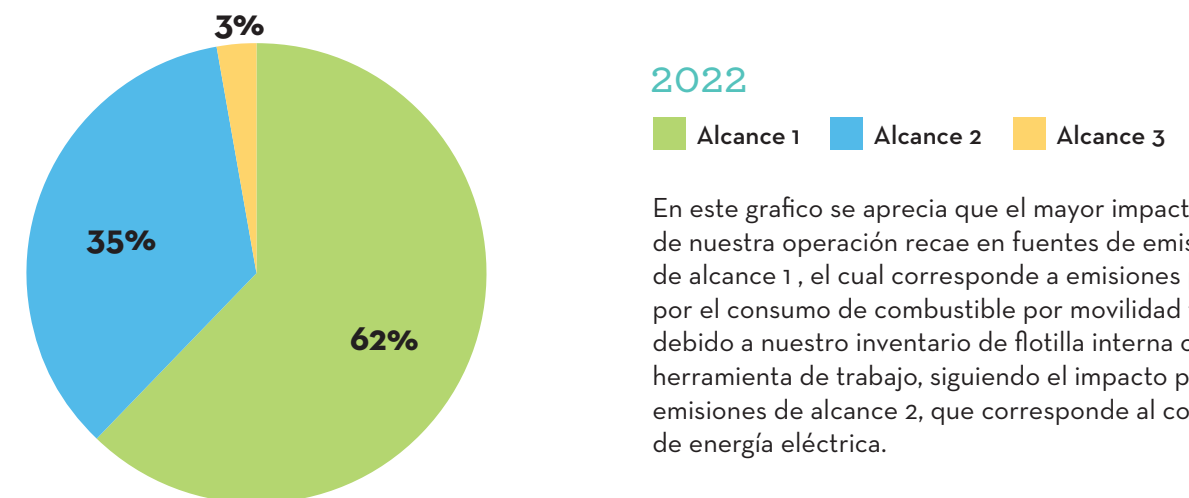
Fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub> identificadas por nuestra operación:

## Emisiones totales 2022 165 tCO<sub>2</sub>e



Con este dato, podemos saber que actualmente Adecco México contribuye con el 0.23% de emisiones de CO<sub>2</sub> totales del grupo.

A continuación, presentamos la distribución de emisiones por alcance, correspondiente a los resultados obtenidos durante 2022.



En este grafico se aprecia que el mayor impacto ambiental de nuestra operación recae en fuentes de emisiones de alcance 1, el cual corresponde a emisiones producidas por el consumo de combustible por movilidad terrestre, debido a nuestro inventario de flota interna como herramienta de trabajo, siguiendo el impacto por emisiones de alcance 2, que corresponde al consumo de energía eléctrica.

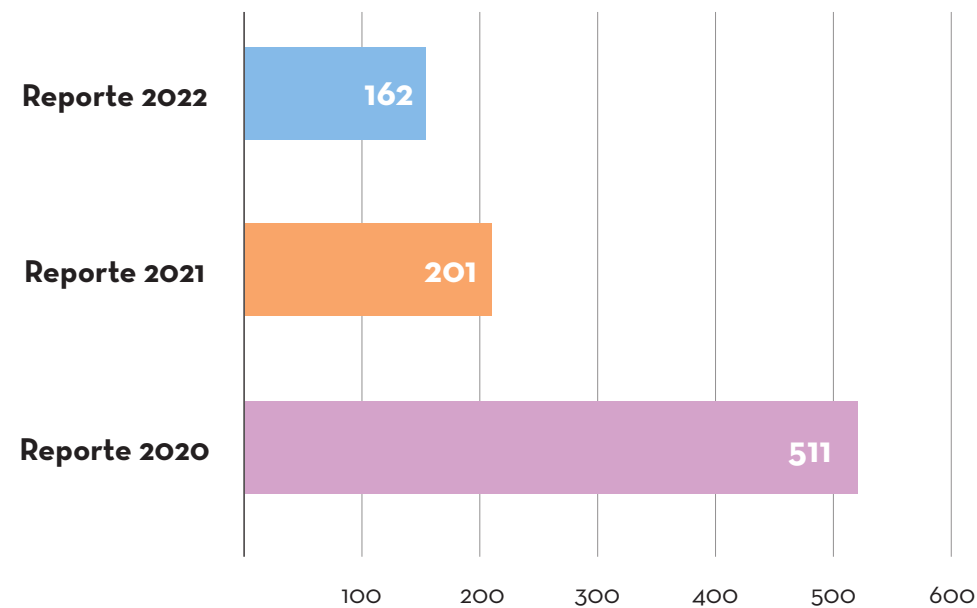




## 11.2.1 Comparativo de emisiones en toneladas de CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub>) por año

Emisiones totales de GEI (tCO<sub>2</sub>e)

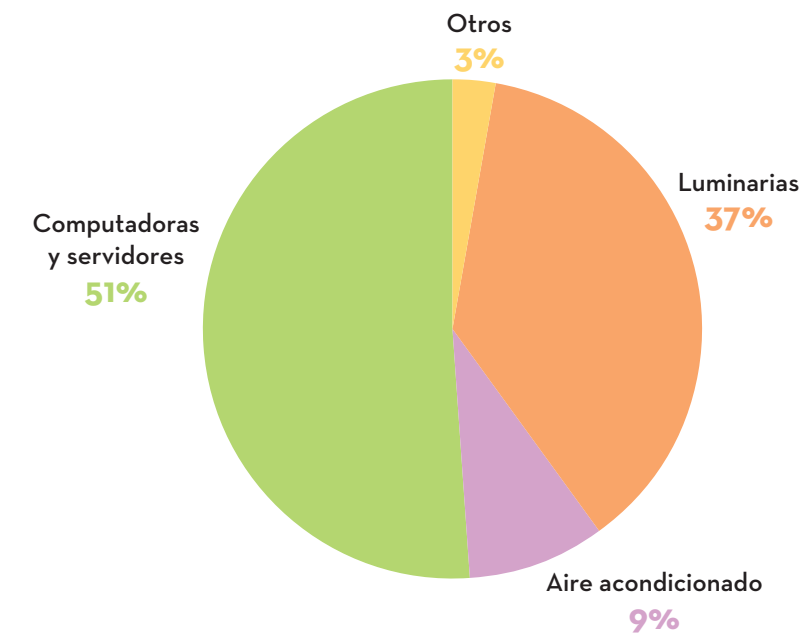
- Reporte 2020
- Reporte 2021
- Reporte 2022



En el gráfico anterior se puede apreciar la disminución de emisiones de CO<sub>2</sub> por año, de 2020 a 2022, la disminución que hemos tenido es del 18%, respecto a nuestro impacto en 2021; esto lo atribuimos principalmente a una importante reducción de oficinas y operación, flotilla vehicular y consumo eléctrico derivado de los ajustes a los que la compañía se ha visto forzada a aplicar para afrontar los cambios en el negocio debido a la reforma de la ley de Outsourcing. Fueron cambios necesarios para mantener el negocio y lanzar un nuevo esquema de servicios apegado a la nueva ley, donde se vio implícita la reducción de operaciones en toda la estructura de la compañía.

## 11.2.2 Desglose de fuentes emisoras de CO<sub>2</sub> por consumo de energía eléctrica

Las fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub> por consumo de energía eléctrica (alcance 2) en Adecco México se originan por el uso de equipo de cómputo, servidores, luminarias y uso de aire acondicionado.

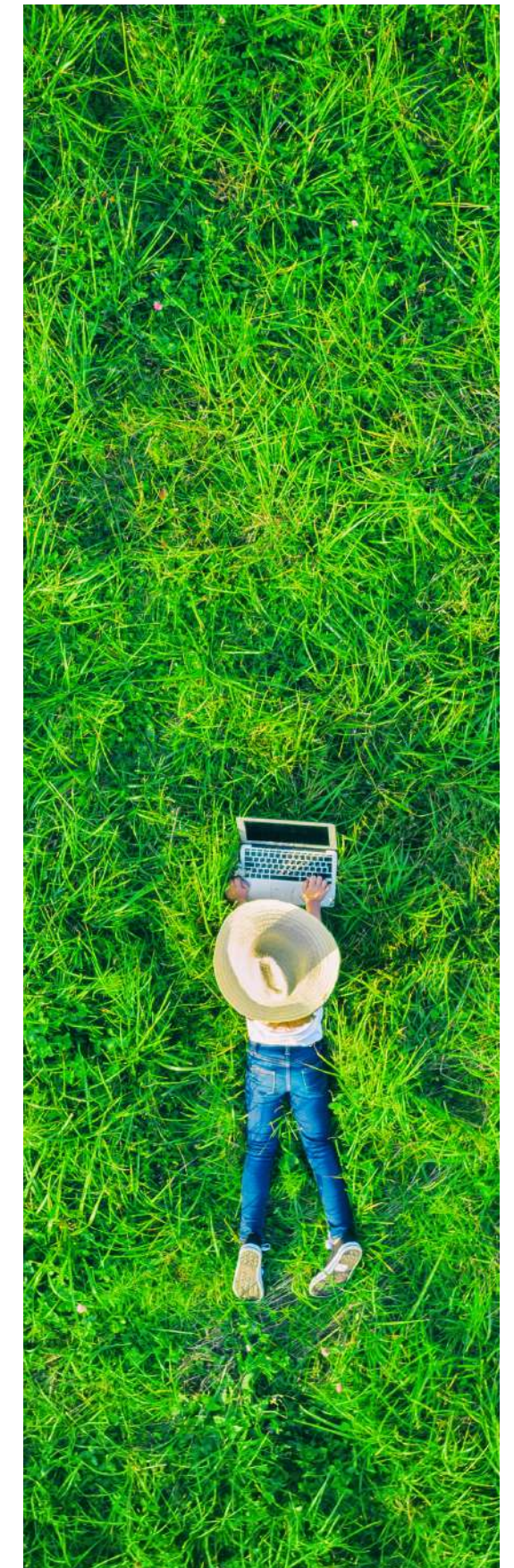


Para estas últimas mediciones, observamos que el 51% de nuestras emisiones de alcance 2 está en el uso de equipos de cómputo y servidores, seguido por el 37% por luminarias, y por último con un impacto del 9% del total de nuestras emisiones de alcance 2 está el uso de aires acondicionados, mientras que el 3% corresponde al uso de otros equipos, que corresponde a uso de microondas, refrigeradores en nuestras sucursales.

Acciones que se han llevado a cabo para contrarrestar esta fuente de emisión de alcance 2:

Por la naturaleza de nuestras actividades, las medidas de reducción de consumo de energía eléctrica se centran en la concientización de ahorro energético.

En 2022 se registró un consumo de 107,821 Kwh, teniendo una reducción de consumo de este recurso del 29% respecto al consumo del 2021; esto se debe principalmente al cambio de oficinas corporativas, donde bajo este nuevo espacio físico y método de trabajo de co-working y home office ha contribuido de manera importante en un reducción de consumo de energía eléctrica

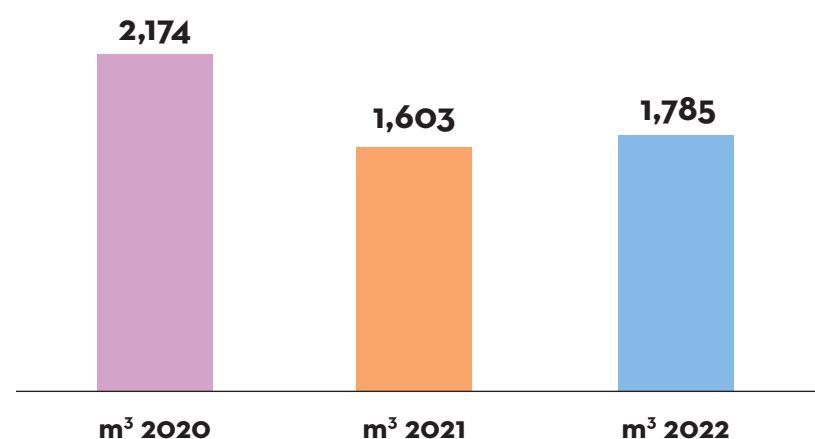


### 11.2.3 Consumo de agua

Nuestra operación no tiene un impacto directo en cuanto a este indicador, sin embargo, identificamos el impacto en consumo de la plantilla interna.

#### Metros cúbicos anuales

2



Este indicador se determina partiendo de la premisa que en promedio una persona consume alrededor de 2 litros al día, y se proyecta el consumo a razón del número de personas en la zona de alcance del estudio.

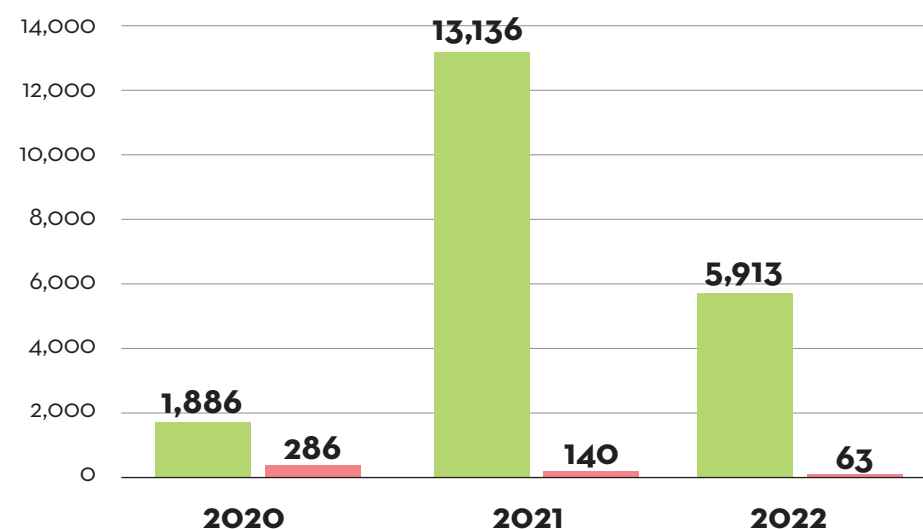
El consumo de agua para 2022 fue de un 11 % más en comparación al año anterior, lo que nos deja ver la necesidad de reforzar una sensibilización y/o concientización en nuestra comunidad interna, respecto al consumo de este recurso.

### 11.2.4 Consumo de Papel

El consumo de papel tiene un impacto indirecto en materia de emisiones de CO2, sin embargo para efectos del estudio y mediciones de interés para la compañía, medimos nuestro consumo de este recurso en kilogramos.

#### Consumo de papel (kg de papel /año)

Toner    Papel



En 2022 se obtuvo un ahorro del 54% en consumo de hojas de papel respecto al consumo reportado en 2021, lo que nos muestra que las nuevas prácticas de trabajo de home-office sigue teniendo reducciones en consumo de papel, debido a la sistematización y digitalización de gran parte de nuestros procesos, adicional a la disminución de operaciones a la que nos hemos enfrentado durante 2022 derivado de la reforma a la ley de outsourcing, razón por la que hemos estado en un proceso de adaptación hacia un nuevo modelo de negocio con el objetivo de alinearnos en su totalidad a la nueva legislación, brindando tranquilidad y seguridad a todos nuestros grupos de interés.





THE ADECCO GROUP

Reporte de Sustentabilidad 2022