



# Reporte de sustentabilidad

## 2023



THE ADECCO GROUP

# Índice

---

<b>01</b>	<b>Mensaje del CEO</b>	<b>5</b>
<b>02</b>	<b>La empresa</b>	<b>6</b>
<b>03</b>	<b>Impacto</b>	<b>13</b>
<b>04</b>	<b>Enfoque de Sustentabilidad</b>	<b>19</b>
<b>05</b>	<b>Personas en búsqueda de empleo y personas asociadas</b>	<b>25</b>
<b>06</b>	<b>Clientes</b>	<b>32</b>
<b>07</b>	<b>Público Interno</b>	<b>40</b>
<b>08</b>	<b>Proveedores</b>	<b>52</b>
<b>09</b>	<b>Gestión Responsable</b>	<b>58</b>
<b>10</b>	<b>Comunidad</b>	<b>63</b>
<b>11</b>	<b>Ambiente</b>	<b>65</b>

# Mensaje del CEO

---

01

#NadaNosPara

**Queremos ser la  
empresa empleadora  
y seleccionadora más  
inclusiva en el mundo.**



**Francisco Martínez Domene**  
CEO Grupo Adecco México

**#NadaNosPara**

# Reporte de Sustentabilidad Grupo Adecco México 2023

Durante 2023, Adecco México se ha consolidado como la compañía con mejores soluciones de Capital Humano y Servicios Especializados del mercado mexicano, esto lo podremos atestiguar a través de diversos resultados como aparición en rankings, logro de objetivos comerciales, certificaciones y reconocimientos a los que nos hemos hecho acreedores a lo largo de dicho año, presentes en este reporte. Sin embargo, hemos sido testigos de que aún existen ciertas dudas en el mercado, respecto a los Servicios Especializados, por lo que se hace imperante fortalecer el mensaje de que aun con las limitantes de la reforma laboral es posible externalizar muchas áreas y/o procesos de las empresas, dándoles la oportunidad de mantener su enfoque en el core business de la empresa.

Así mismo, es importante considerar que las empresas han requerido muchos servicios de Capital Humano, como Soluciones de Talento para reclutamiento permanente, RPO y HRBPO, servicios de capacitación y consultoría o gestión de nómina a través de servicios de Payroll. A nivel país, durante 2023, nos consolidamos como el principal socio comercial de Estados Unidos, en donde de enero a octubre de 2023, las importaciones estadounidenses provenientes de México representaron el 15.5%, desplazando a China al segundo lugar con un 13.9%. El dinamismo de la economía estadounidense ha sido un factor fundamental para potenciar el crecimiento y la inversión en nuestro país, lo que ha beneficiado a la mayoría de las empresas.

## Oportunidades para México en 2024.

A inicios de este año, diversas instituciones financieras y organismos internacionales mejoraron las expectativas de crecimiento para México en 2024, con un crecimiento entre 2% y 2.5%. Esto es gracias a que nuestro país cuenta con las condiciones necesarias, principalmente gracias al dinamismo de la economía interna y el gran aprovechamiento del fenómeno del Nearshoring.

Es por ello, que en Adecco México hemos lanzado el Servicio de Nearshore Outsourcing, el cual está enfocado, principalmente en atender necesidades de empresas de la franja sur de Estados Unidos y consideramos que este año será mucho mayor la necesidad de este tipo de servicios, por lo que estamos totalmente preparados para apoyar a las empresas que lo requieran.

Este año continuaremos con nuestro enfoque, el cual es ofrecer las mejores soluciones personalizadas, fortalecidas por la calidad y excelencia de nuestro servicio; ya que sabemos que ser líderes del mercado implica no sólo posicionarse en la parte de ventas, sino contar con la mejor reputación generada por nuestras diversas acciones de responsabilidad social, llegando a las mentes y a los corazones de nuestros grupos de interés para lograr ser parte de ellos.

Nosotros no vemos clientes, vemos socios de negocio a largo plazo, dando fuerza así a nuestro nuevo objetivo social en el que manifestamos que **queremos ser la empresa empleadora y seleccionadora más inclusiva en el mundo**, a través de la aplicación de nuestros **cinco nuevos valores corporativos: Pasión, Colaboración, Inclusión, Coraje y Clientes en el Corazón.**

Este compromiso lo reflejamos a través de la presentación de este cuarto reporte de sustentabilidad, en donde damos a conocer diversos resultados, datos de interés, programas e iniciativas sociales; que nos llevan a buscar que el futuro funcione para todas las personas.

**Trabajaremos arduamente para seguir demostrando que en Adecco México #NadaNosPara y este 2024 #LaVamosARomper**

Francisco Martínez Domene  
CEO Grupo Adecco México

# La Empresa

---

02

#NadaNosPara

## 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.

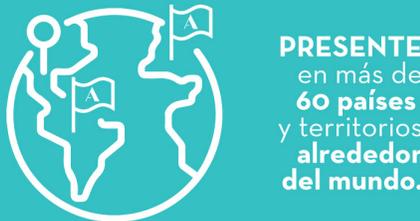
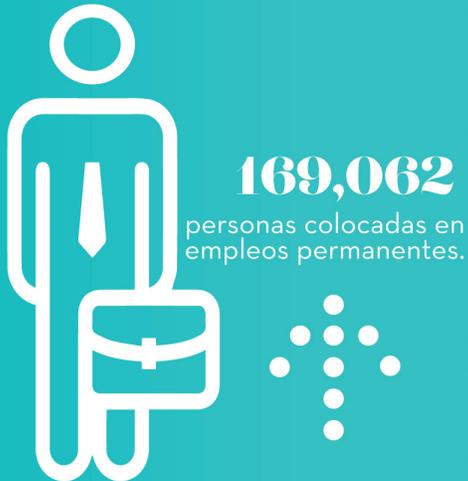
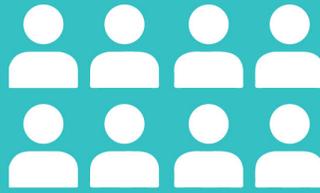
Nuestro objetivo es brindar seguridad y nuevas perspectivas para las personas, así como ofrecer a las empresas el talento especializado y las soluciones fundamentales para mantenerse competitivas, navegar por la era actual de transformación y prepararse para el futuro.

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

## 2.1.1 El Grupo Adecco en el mundo

**Nuestra visión** 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.

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



## 2.1.2 El Grupo Adecco en México

Con más de 33 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, Promociones, IT, Healthcare, Industrial & Logistics, Agro, Payroll, Training & Consulting, Nearshore Outsourcing, Reclutamiento y Selección, RPO y HRBPO.**

Por otra parte, nuestra marca **LHH Recruitment Solutions** es la marca especializada en reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, la cual tiene miles de clientes a nivel global que confían en su consultoría especializada, rigurosa metodología y su amplia cobertura



**THE ADECCO GROUP**



## 2.1.3 Misión, Visión 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 los Servicios Especializados en México.

### Visión

Consolidarnos como la mejor opción de Servicios Especializados y de consultoría en Recursos Humanos en México, para potenciar nuestro liderazgo en el mercado, y poder competir con proveedores de nicho.

### Nuestra visión de grupo

Crear el trabajo del futuro para todas las personas y hacer todo lo posible para ayudar a personas de todo el mundo a acceder a las mejores oportunidades. Para nosotros, el éxito es mucho más que resultados financieros. También se trata de trabajar para beneficiar a nuestros grupos de interés, la economía y la sociedad en general. Somos un negocio de personas para personas. En The Adecco Group, estamos comprometidos con trabajar hacia una cultura que integre de manera coherente consideraciones ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en toda nuestra cadena de valor.

### Valores fundamentales

Nuestros valores institucionales están determinados en nuestro código de conducta empresarial, mismo que liberamos nueva versión en enero 2023 y 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.

A partir de enero 2024, nuestros valores fundamentales se transforman en:



### Pasión

Aportamos energía a nuestra misión, nos preocupamos por lo que hacemos y nos enorgullecemos de nuestro trabajo todos los días.



### Colaboración

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



### Inclusión

Adoptamos diferentes formas de pensar y valoramos las diferencias de todas las personas para obtener lo mejor para todos y todas.



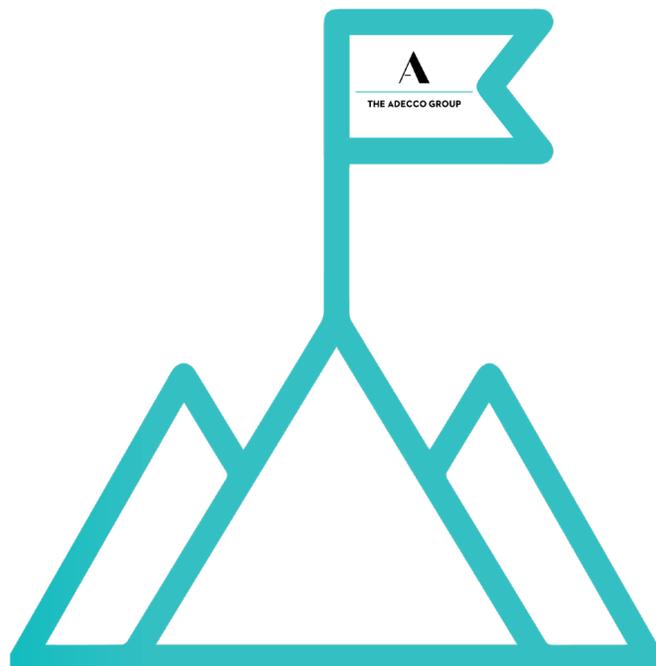
### Coraje

Tomamos medidas audaces, somos dueños de nuestras decisiones y desafiamos el status quo para impulsar la innovación.



### Clientes en el corazón

Ponemos a nuestros clientes y candidatos/as en el centro de todo lo que hacemos porque ganamos cuando ellos tienen éxito.



## 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

A 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.

### Entreprise 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 tres marcas líderes: Adecco, LHH Recruitment Solutions y Akkodis desde 2023.**

### 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 Promociones:

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:

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 Solutions:

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, apégándonos 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.

### 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.

# Impacto

# 03

#NadaNosPara

## 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 2023.

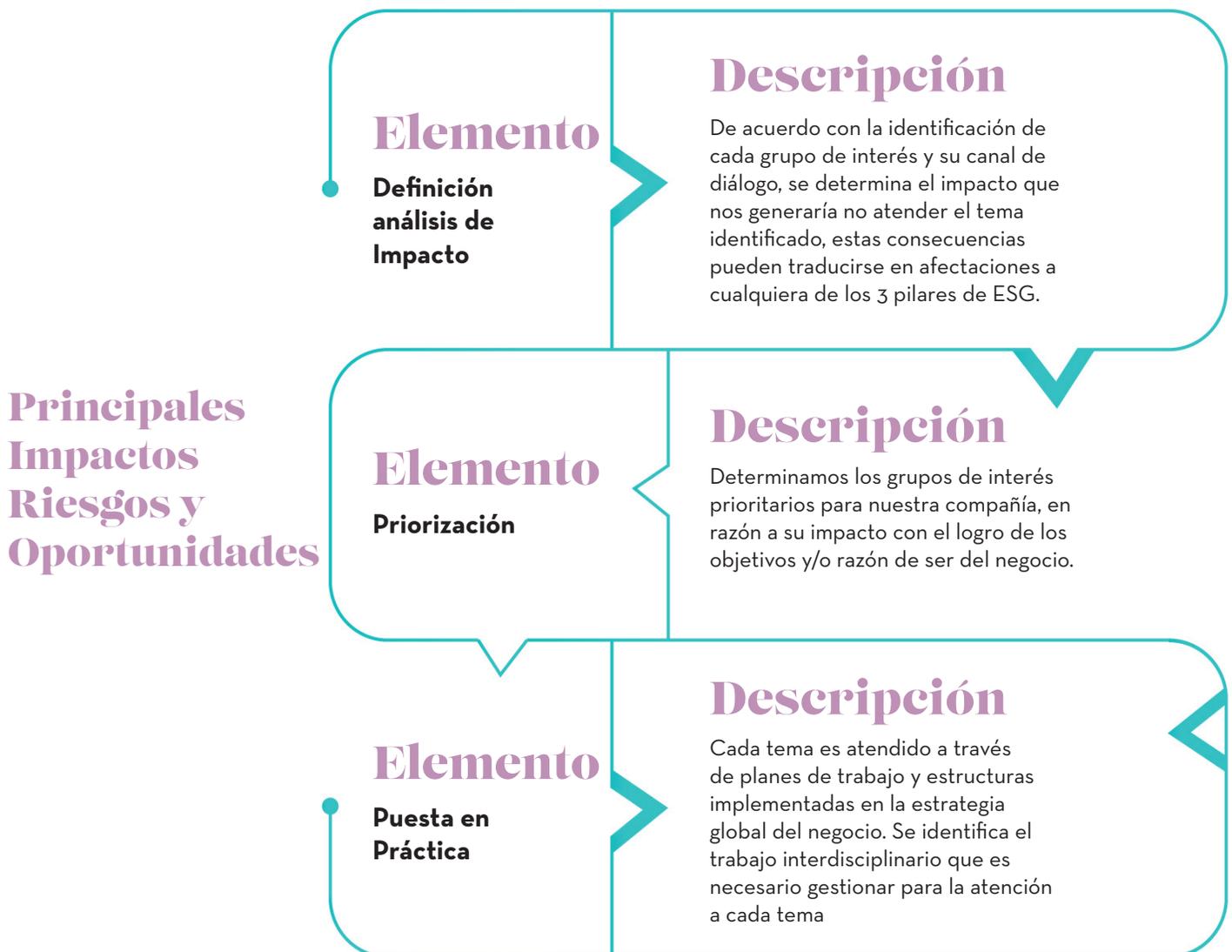
## 3.2 Selección de contenidos

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

### 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:

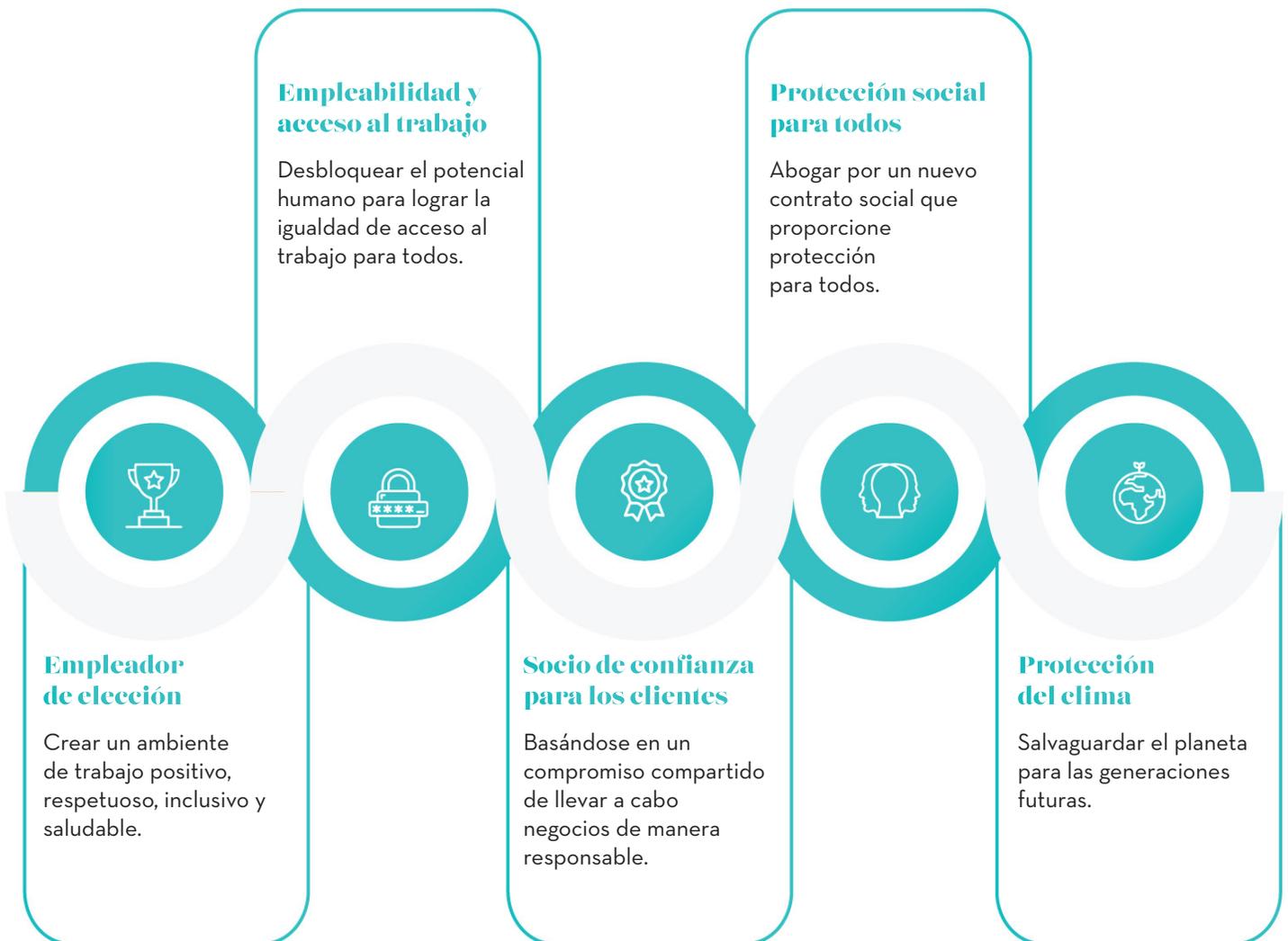


## 3.2.2 Asuntos de Impacto

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.”**

### Nuestros objetivos de Sostenibilidad



## 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



## 2.1.4 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.



# Enfoque de Sustentabilidad

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.

# 04

# 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

Durante 2023 continuamos con la iniciativa "Together for Inclusion", cerrando en el mes de julio con el trabajo a favor de la comunidad LGBTQ+ para iniciar a partir de agosto de dicho año trabajando a favor de mujeres en situación vulnerable. Together For Inclusion consiste en una estrategia de inclusión laboral a través de capacitación/sensibilización al sector empresarial de todo tamaño y/o giro que desee participar, ofreciéndoles un espacio gratuito para la publicación

de ofertas laborales que buscamos difundir únicamente entre los grupos para los cuales la iniciativa trabaja ; por otro lado, buscamos ofrecer capacitaciones a la comunidad beneficiaria, todas estas acciones las realizamos en un panorama Ganar-Ganar para las partes involucradas, de acuerdo a lo siguiente:

**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.

**Publico 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 y habilidades blandas.

**Publico 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 y habilidades blandas.

**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 con asociaciones u organismos especializados en inclusión del grupo al que nos estamos enfocando.



# 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. Durante 2023 ratificamos la vigencia de nuestra certificación.

- 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 es la 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 para beneficio del país.

Para Adecco México, éstos 10 principios están completamente alineados a nuestra política global y estrategia local 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.
- Somos empresa afiliada a **Pride Connection**, con esta alianza reforzamos nuestra participación y compromiso en actividades a favor de los derechos de la comunidad LGBTQ+ Con esta alianza, asumimos nuestro compromiso para fortalecer estrategias de inclusión laboral a favor de la comunidad, promover sensibilización, participar en distintivos o certificaciones que midan el involucramiento de la empresa hacia el sector, entre otros.
- Contamos con la certificación **HRC Equidad MX** "Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2023" - programa de la Fundación Human Rights Campaign (HRC) que reconoce el compromiso de las empresas nacionales y multinacionales por promover la inclusión laboral de talento LGBTQ+, velar por la equidad, la dignidad y el respeto a todas las personas.

### **Adecco México fue una de las 252 empresas que obtuvieron la certificación, con los 100 puntos que se requieren para ello.**

- En 2023 fuimos a creadores al **Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF**, que es un reconocimiento anual que otorga el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF) y Mujeres en Finanzas (MEF) a las empresas mexicanas que han desarrollado una cultura de equidad de género, buscando difundir la importancia de la innovación y las buenas prácticas para promover la inclusión y el desarrollo profesional del talento femenino. El premio reconoce el liderazgo y los logros de las empresas que aplican estándares de excelencia específicos en la promoción de la equidad.



## 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. En este documento se establece el enfoque de Adecco Group por cada uno de los temas más relevantes para cada grupo de interés, poniendo en contexto los acuerdos y lineamientos globales a los que la compañía está adherida y comprometida al cien por ciento.

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.

Por otro lado, en Adecco México tenemos formalizado un comité de Diversidad e Inclusión, igualdad laboral y No discriminación, el cual está conformado por las áreas de Jurídico, Recursos Humanos, Responsabilidad Social, Marketing y Comunicación. Dicho comité, desempeña diversas actividades para el cumplimiento y coordinación de las estrategias y actividades relacionadas a nuestra política de D&I, Igualdad Laboral y No Discriminación, que es uno de nuestros pilares de ESG.

## 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 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**

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 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.

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 y laborales**

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.**

- **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

# Personas en busqueda de empleo y personas asociadas

05

## 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:

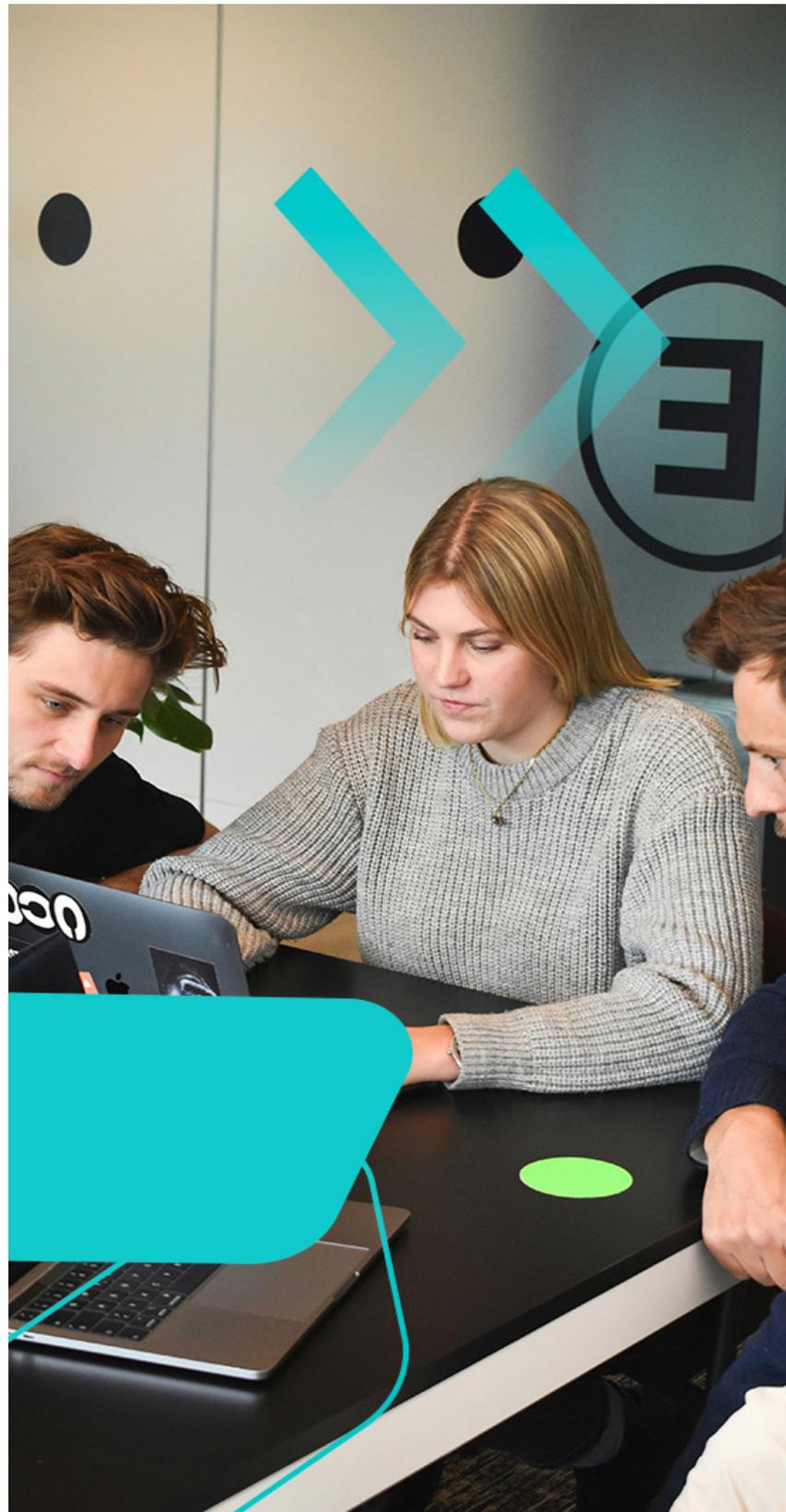
Sitio web - especialmente el apartado *“Adecco te escucha”*, a través del cual nuestra área de calidad en el servicio recibe todo tipo de inquietudes por parte de estos grupos y les da atención o bien lo canaliza con las áreas correspondientes de acuerdo con la naturaleza de la situación.

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.

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acapulco</li> <li>• Aguascalientes</li> <li>• Akkodis (Torre Manacar)</li> <li>• Apodaca</li> <li>• Apodaca II</li> <li>• Arcos Guadalajara</li> <li>• Cancún</li> <li>• Cd del Carmen</li> <li>• Cd Juarez</li> <li>• Celaya</li> <li>• Cortázar</li> <li>• Cuernavaca</li> <li>• Culiacán</li> <li>• Ensenada</li> <li>• Durango</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guadiana (CDMX)</li> <li>• Hermosillo</li> <li>• Iztapalapa (CDMX)</li> <li>• León</li> <li>• La Paz</li> <li>• Los Mochis</li> <li>• Mérida</li> <li>• Monterrey</li> <li>• Centro</li> <li>• Morelia</li> <li>• WTC (CDMX)</li> <li>• Office Centro - Poniente (CDMX)</li> <li>• Oaxaca</li> <li>• Pachuca</li> <li>• Puebla</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Querétaro</li> <li>• Querétaro II</li> <li>• Saltillo</li> <li>• San Luis Potosí</li> <li>• Tampico</li> <li>• Tepic</li> <li>• Tepotztlán (Edo de México)</li> <li>• Tijuana</li> <li>• Tlaxcala</li> <li>• Torre Manacar (CDMX)</li> <li>• Toluca</li> <li>• Tuxtla Gutiérrez</li> <li>• Veracruz</li> <li>• Villahermosa</li> <li>• Zacatecas</li> </ul> |
|--|--|--|



## 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.

- 41, 197 personas registradas en nuestra base de talento (a partir de la migración a nuestra nueva herramienta de administración de base de talento, que fue en 2022)
- 19, 729 personas registradas en nuestra base de talento durante 2023
- 19, 089 vacantes cubiertas durante 2023

## 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, expresión e identidad de género y/o VIH aspectos que en nuestro país son considerados criterios altamente discriminatorios.

Gracias a nuestras certificaciones en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, y HRC Equidad MX, este compromiso que desde nivel global está sustentado en nuestro código de conducta, se afianza de manera más sólida en nuestra estrategia local, porque dichas certificaciones son una estrategia 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)**, así como con el hecho de que contamos con el registro REPSE para cada una de nuestras razones sociales con las cuales brindamos nuestros diferentes servicios a nuestros clientes.

## 5.1 Acciones en favor de la empleabilidad de grupos en situación de vulnerabilidad

*Trabajamos para impulsar la empleabilidad de los diferentes grupos en situación de vulnerabilidad, a través de diversas vías, unificando esfuerzos y alianzas, ya que la empleabilidad de estos grupos es uno de nuestros principales pilares en materia de sustentabilidad.*

**Together For Inclusion** - Desde que lanzamos la iniciativa en 2022, hemos realizado diversas acciones a favor de la empleabilidad de comunidad LGBTQ+ y mujeres. Mas adelante damos a conocer los principales indicadores de esta iniciativa.

**Alianzas con instituciones** - Buscamos organismos tanto en el sector gobierno como ONG's que estén trabajando para promover la inclusión de diversos grupos en situación vulnerable, buscando puntos de convergencia para impulsar la contratación de los mismos



# 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

▶ Grupo Adecco	Red Social	#Seguidores /as
Grupo Adecco	Facebook	+78 mil
	LinkedIn	1,699,543
Adecco	LinkedIn	6,910,273
Spring Profesional   LHH	LinkedIn	1,042,969



▶ Perfil Social	Red Social	#Seguidores /as
The Adecco Group	LinkedIn	45,695
	Facebook	3,619
Adecco	LinkedIn	51,836
	Facebook	221,805
	Twitter	23,109
	Instagram	3,794
Spring Profesional   LHH	LinkedIn	35,750
	Twitter	145

## Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco México

### Número de contenidos sobre Responsabilidad Social

**55** **20** **44** **55**  
facebook twitter instagram LinkedIn

### Mensajes de sustentabilidad

#### Institucionales

Comunicación relacionada a los programas globales y/o locales de responsabilidad social: Win4Youth, CEOiMonth, 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 Adecco, en el que pretendemos reforzar públicamente nuestro compromiso y apoyo total a estos temas sociales proporcionando datos o información relevante sobre la temporalidad como: problemática o fenómeno social que le dio origen a la conmemoración, datos o estadísticas al respecto, en qué tema se busca sensibilizar a la sociedad, etc.

## 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 2023 estas fueron nuestras participaciones en Ferias de empleo:

<b>7</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>10</b>
Ferias virtuales	Ferias presenciales	Ofertas de trabajo * Con las que participamos	Instituciones educativas o gubernamentales * Con las que participamos en estos eventos



# Cientes

# 06

#NadaNosPara

## 6.1 Nuestros clientes en números

Ante los cambios en la legislación de nuestra actividad, 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.

**Nuestro número de clientes facturados al cierre 2023 es de 1,025**

Por otro lado, de acuerdo con el INEGI, en 2020, 2,576,213 personas en México se reconocieron como afromexicanas, lo que representa el 2% de la población total del país. La población afrodescendiente es reconocida como la tercera raíz cultural de México.

Además, también de acuerdo con datos del INEGI en 2022, en México existen 23.2 millones de personas de tres años y más que se autoidentifican como indígenas, lo que equivale a 19.4 % de la población total de ese rango de edad.

Estas cifras nos muestran que hay un gran mercado de talento que, por su condición física, de origen u orientación sexual 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.

## 6.2 Diversidad como generación de valor para clientes

De acuerdo con la encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, se tiene el registro de que los grupos más discriminados en México corresponde a la comunidad de la diversidad sexual (LGBTQ+), origen racial y condiciones de discapacidad.

En México, 5 millones de personas (5.1 % de la población) se autoidentificaron con una orientación sexual y de género LGBTI+. Esto, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021.

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.



# 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 diversa. 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 LGBTQ+ así como para personas refugiadas 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 y sector empresarial en general 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 y que siguió en curso todo 2023. Esta iniciativa de Adecco México busca impulsar la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, es decir, de aquellos grupos que son más discriminados en el mundo laboral. 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 y habilidades blandas 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

- Hasta el mes de Julio 2023 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 a partir del mes de agosto de 2023 comenzamos a trabajar a favor de mujeres, especialmente buscando comunidad de mujeres en situación vulnerable, sin cerrar la posibilidad de continuar incluyendo personas de la comunidad LGBTQ+
- 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, Pride Connection, Todos Somos Uno, entre otros.

A continuación, compartimos el resumen de resultados que hemos obtenido desde el lanzamiento de la iniciativa en Julio al corte realizado en el mes de diciembre 2023:



Al cierre 2023, hemos impartido 5 rondas de capacitaciones a empresas y 3 rondas de capacitaciones a postulantes, que son personas de los grupos específicos con los que ha trabajado la iniciativa hasta el momento.

Durante 2024 continuaremos trabajando a favor de mujeres, buscando beneficiar principalmente a mujeres en situación vulnerable.

Nuestra principal meta es llegar a más empresas y más personas a través de esta iniciativa, lograr que Together For Inclusion sea un motor en el mundo laboral que promueva la inclusión y que esto se vea reflejado en sus indicadores.



## 6.3 Contenidos de valor y presencia en medios

### Guías Salariales 2023

Para 2023 liberamos nuestra Guía Salarial General y Guía Salarial IT, las cuales se basaron en el análisis de datos generados por más de 350 empresas y más de 450 puestos que proveen información salarial y tendencias de reclutamiento y servicios especializados en México. Esto con el fin de ayudar a empresas y profesionales en sus procesos de reclutamiento.

Para la Guía Salarial IT, recabó información de posiciones especializadas en IT en empresas del giro en específico.

La información es recabada a través del envío de una “encuesta salarial” a diferentes bases de empresas grandes y medianas de distintos giros, únicamente en el caso de la Guía Salarial IT que es enviada únicamente a empresas de este sector. Toda la información recabada es tratada con absoluta confidencialidad, pues se publican los resultados del análisis y nunca identidad de las empresas participantes.

Los giros participantes son diversos como giro automotriz, industrial, logística, servicios, retail, construcción, entre otros.

Una vez recabada la información a través de la encuesta, los datos son analizados y segregados, valuando los puestos participantes los cuales van desde niveles operativos, puestos de alta rotación, hasta puestos gerenciales y directivos.

Una vez obtenido el producto final que es la Guía, es compartida con todas las empresas participantes además de ser publicada en nuestras redes sociales y sitio web [Adecco Institute, https://institutoadecco.com.mx/](https://institutoadecco.com.mx/)

Adicional, a todas las empresas participantes se les ofrece la elaboración de un diagnóstico personalizado salarial, el cual es elaborado con equipo experto en el tema dando un acompañamiento para definir en conjunto la estrategia de compensaciones, todo esto a medida de la empresa solicitante.

### Reporte de Sustentabilidad 2022

En el mes de abril de 2023 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 no hemos cesado 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 prejuicios 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.

Por otro lado, durante 2023 generamos 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 2023:

### El futuro de la fuerza de trabajo mundial

En este estudio revelamos lo que hay detrás de los fenómenos de “La Gran Renuncia” y la “renuncia silenciosa”.

Datos sobre los factores para la fidelización del talento, como el salario, la flexibilidad y el bienestar.

El impacto de las mega tendencias para el futuro del trabajo.

Un estudio que comparte información de alto valor para las empresas en cuanto a los factores clave que promueven la retención de talento en las organizaciones si se consideran estos factores.

### 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:

- Habilidades, valores y aptitudes ecológicas
- Acciones políticas
- Visión Adecco Group
- Casos de estudio
- Recomendaciones y conclusiones



### El imperativo de la inclusión

Estudio que impulsa a las empresas a repensar los procesos de contratación tradicionales, a llegar a las poblaciones de minorías y capturar un gran número de talento altamente calificado que, hasta ahora, ha sido olvidado para reclutamiento. En este estudio de Adecco Group, compartimos nuestro pensamiento sobre cómo las personas con discapacidad pueden ayudar a las empresas a resolver algunos de sus desafíos de contratación más difíciles.

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

- Por qué necesitas personas con discapacidad en tu fuerza laboral.
- Búsqueda de talento con discapacidad.
- Educar y guiar a las personas con discapacidad para el éxito.
- Inclusividad en espacios, tecnología y metas.

Así mismo, realizamos algunas encuestas con el objetivo de conocer tendencia y perspectivas en el ámbito laboral en nuestro país.

Para conocer más sobre estos estudios y otros realizados por The Adecco Group, visita nuestro sitio web [Adecco Institute México](https://institutoadecco.com.mx/) en: <https://institutoadecco.com.mx/>

Las encuestas que realizamos durante 2023 para nuestras marcas Adecco y LHH fueron:

Las encuestas que realizamos durante 2023 para nuestras marcas Adecco y LHH fueron

Nombre de la encuesta	Objetivo de la encuesta	Conoce los resultados
The Adecco Group	Esta encuesta tuvo la finalidad de medir la expectativa laboral que tenían los estudiantes a nivel profesional al ser egresados y egresadas y como se contrasta esto a las condiciones laborales de la actualidad	<a href="https://bit.ly/3S6wZTy">https://bit.ly/3S6wZTy</a> <a href="https://bit.ly/3U9FLCA">https://bit.ly/3U9FLCA</a>
Qué hace de un trabajo un espacio emocionalmente saludable	Identificar la opinión del Público en general sobre qué factores creen que son los que inciden en un ambiente laboral sano, lo que consideras podría mejora en sus ambientes de trabajo y que tan satisfechos/as a nivel emocional se encuentran hoy en día en su actual trabajo.	<a href="https://bit.ly/48KCYV2">https://bit.ly/48KCYV2</a> <a href="https://bit.ly/48KCYV2">https://bit.ly/48KCYV2</a>
Día del niño y la niña	Identificar la opinión del público en general sobre los factores más vulnerables para nuestra niñez en México y los principales retos de las y los cuidadores hoy en día..	<a href="https://bit.ly/48KCYV2">https://bit.ly/48KCYV2</a>

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

### Impacto en medios de comunicación 2023

 Impacto en medios de comunicación 2023	
Comunicado de Prensa	24
Notas	519
Entrevistas	17
Relacionamiento con medios (eventos o conferencias de prensa)	0
ROI (Número de impactos)	127,386,447

## 6.1 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.

Durante 2023 participamos como patrocinadores o participantes de eventos, por un lado, con el objetivo de incrementar la presencia y el posicionamiento de la marca desde el punto de vista comercial y social. Es por ello, que se definió patrocinar eventos que tuvieran que ver con el empoderamiento femenino, impulsando la equidad laboral y por otra parte el alcance comercial, enfocándonos en el patrocinio del principal congreso de Recursos Humanos del país.

Por otro lado, consideramos tener presencia comercial en tres de las principales plazas del país (CDMX, Monterrey y el Bajío), ya que son territorios en los que se encuentran muchas de las industrias a las cuales estamos enfocando nuestra oferta de Servicios Especializados.

▶ PATROCINIO DE EVENTOS	PERSONAS ALCANZADAS
Congreso Internacional de Recursos Humanos 2022	3000
4to Foro Suizo de Mujeres Líderes	60
3ra Edición del Programa de mentorías de Mujeres Líderes	50
Coctel de Networking CDMX	70
Coctel de Networking Bajío	50
Coctel de Networking Norte	50
	<b>3,280</b>

### Campaña Servicios Especializados

Continuamos con campañas constantes en nuestras redes sociales sobre Servicios Especializados, con el objetivo de seguir generando confianza, garantizando la tranquilidad de nuestros clientes y prospectos, lo que siempre nos ha caracterizado como empresa líder en Recursos Humanos, campañas donde comunicamos que además de garantizar un servicio de excelencia, garantizamos 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 publicaciones mensuales en nuestras redes sociales, manejando un post por tipo de servicio, dando información específica sobre el mismo: ventajas, como apoya y beneficia a las empresas, entregables que se generan, necesidades que se cubren con cada servicio, entre más información relevante para que las empresas conozcan todo lo que es posible cubrir a través de Servicios Especializados y como en Adecco México podemos apoyarles con la absoluta tranquilidad de que lo hacemos apegados a la ley.

El objetivo de esta campaña fue dar continuidad a nuestra campaña lanzada en 2022 para clientes y prospectos para dar información confiable sobre cómo funcionan los servicios especializados y seguir trabajando en mitigar el miedo a utilizar los mismos, basados en la explicación de su uso dentro de la cadena de valor que cada empresa tiene en todas las industrias; y en la cual es posible contratar este tipo de servicios siempre y cuando se mantengan fuera de la actividad preponderante de la empresa.

# Público Interno

07

#NadaNosPara

# 7.1 Nuestra gente en números al cierre 2023

## Personal por posición

PUESTO		TOTAL M MUJERES	GRAN TOTAL
Analista Jr	1	4	5
Analista Sr	21	41	62
Auxiliar	8	6	14
Coordinacion   Especialista	47	57	104
Direccion A	5	2	7
Direccion B	1		1
Gerencia	24	22	46
Gerencia Jr	4	7	11
Gerencia Sr	16	8	24
Jefatura		1	1
Jefatura Jr	5	6	11
Jefatura Sr	8	28	36
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>182</b>	<b>322</b>
<b>PORCENTAJES TOTALES</b>	<b>43.48%</b>	<b>56.52%</b>	<b>100.00%</b>

## Personal por rango de edad

Rango de edad	SEXO			SEXO		
	Femenino	Masculino	Total General	Femenino	Masculino	% Población
De 21 a 25 años	2	1	3	0.62 %	0.31 %	1 %
De 26 a 35 años	71	47	118	22.05 %	14.60 %	37 %
De 36 a 44 años	75	46	121	23.29 %	14.29 %	38 %
De 45 a 54 años	32	35	67	9.94 %	10.87 %	21 %
De 55 años en adelante	2	11	13	0.62 %	3.42 %	4 %
<b>Totales</b>	<b>182</b>	<b>140</b>	<b>322</b>	<b>56.52 %</b>	<b>43.48 %</b>	<b>100 %</b>



Rotación segregada por sexo y motivos

▶ Tipo de baja	GENERO		Total General
	FM		
Baja por Reestructura	6	3	9
BD - otro	3	7	10
Cambio Razón Social		1	1
CL-Carga trabajo	2		2
Desacuerdo con Condiciones de Trabajo		2	2
Incompatibilidad con Puesto		2	2
Mejor Sueldo	19	10	29
Cambio Expectativas Personales	2	1	3
Cambio Residencia	1	2	3
Problema personal	1	7	8
Despidos Faltas al Código		1	1
Reducción de Plantilla	12	2	14
Termino de Proyecto		1	1
<b>Total General</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>85</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.

De manera constante desde nuestro corporativo global en Suiza se liberan nuevos cursos para el personal activo, independientemente de su antigüedad en la compañía y los cuales deben ser re sueltos de manera obligatoria, ya que justamente pretenden reforzar de manera constante la cultura de Integrity & Compliance en la compañía

Al cierre de 2023, registramos un 97% 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 Diversidad e Inclusión, 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 campañas informativas, aplicaciones que dan servicios y beneficios en materia de salud a todo nuestro personal interno, 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 línea lanzadas y gestionadas desde nuestro corporativo global por región. Estas encuestas llamadas "Tu Voz Importa" buscan 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 las llevamos a cabo de manera semestral para 2023 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, participamos en proceso que continúen impulsando esta cultura de equidad e igualdad de oportunidades. En 2023 fuimos reconocido con el premio a la Equidad de Género otorgado por el IMEF – MEF por los indicadores alcanzados en materia de brechas salariales por motivos de género, canales de denuncia, campañas y capacitación, entre otros.

Nuestro voluntariado corporativo Together For Inclusion es también una manera de expandir nuestra cultura de diversidad, al convocar al personal interno a participar en este voluntariado donde comparten su tiempo y experiencia en temas de empleabilidad para personas de los grupos en situación vulnerable para los que trabaja la iniciativa.

Por otro lado, ponemos a disposición de todo el personal vías de capacitación on line llamadas “Adecco Learning Seasons” y “Escuela de Liderazgo” donde mes a mes se liberan nuevos módulos con temas para el desarrollo de habilidades blandas, así mismo se lanzó el programa “Learning English With Adecco”, el cual, como su nombre lo indica, se trata de cursos de Inglés para todo el personal sin importar rango jerárquico ni naturaleza de la posición.

Una iniciativa más lanzada durante 2023 para promover al interior de la compañía una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades, es el reconocimiento, donde invitamos a que cualquier colega de la organización que así lo desee y considere felicite a cualquier compañero o compañera sea de su área o no, por el buen servicio que realizó o buen trabajo; este programa lo llamamos “BRAVO” y justamente es una oportunidad de que todos y todas recibamos reconocimiento y motivación por parte de cualquiera de nuestros colegas.

### Algunos Indicadores del programa BRAVO

Fecha de lanzamiento: 17 octubre 2023

Personas reconocidas: 253

De las cuales 215 fueron reconocimientos por demostrar comportamientos y competencias organizacionales en el día a día (ADN Adecco) y 38 obtuvieron el reconocimiento de alto desempeño



### Indicadores de programas de capacitación:

#### Adecco Learning Season

Fecha de lanzamiento - Junio 2023

3, 971 horas acumuladas

7 cursos liberados (un curso por mes)

#### Escuela de Liderazgo

Fecha de lanzamiento- Junio 2023

739 horas acumuladas

7 cursos liberados (un curso por mes)

#### Learning English with Adecco

Fecha de lanzamiento - julio 2023

320 horas acumuladas

## 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	7,194
Hrs de Capacitación Interna	6,572
Hrs de Capacitación externa	622
Hrs. x FTE ( promedio)	14
Headcount formado:	412
Inversión total:	<b>\$ 1,686,364.27</b>

## 7.2.3 Nuestro Clima Laboral

Resultados observados en aplicaciones “Tu voz importa” 2023

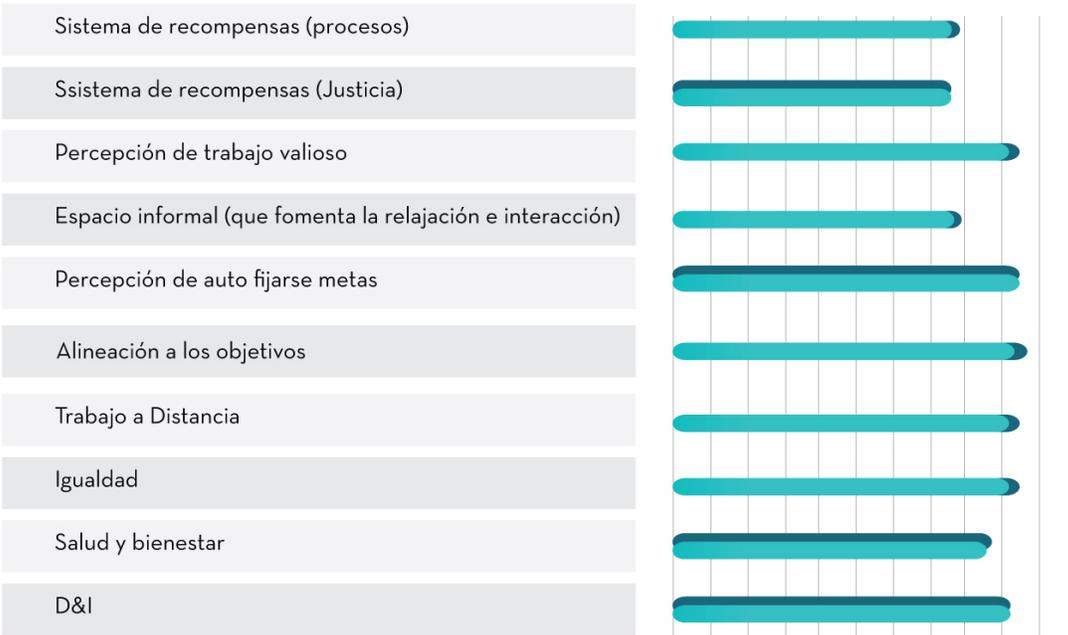
▶ Indicador / participación	Ronda 1/92%	Ronda 2/87%
D&I	9.2	9.2
Salud y Bienestar	8.8	8.9
Igualdad	9.4	9.3
Trabajo a distancia	9.1	9.2
Alineación de objetivos	9.3	9.4
Percepción de auto fijarse metas	9.3	9.3
Espacio informal (que fomenta la relajación e interacción)	8	8.1
Percepción de trabajo valioso	9.2	9.3
Sistema de recompensas (Justicia)	7.8	7.8
Sistema de recompensas (procesos)	7.7	7.9

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

Durante 2023 realizamos un seguimiento de clima laboral de manera semestral, con aplicaciones en enero y agosto a través de la herramienta “Tu voz Importa”. 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.

**Tu Voz importa 2023**



**Ronda 1/ 92%** ● **Ronda 2/ 87%** ●

Para cada ronda, se muestra el porcentaje de participación por parte de las y los colegas, teniendo en cada caso una participación del 92% y 87% 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.



## 7.2.1 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 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:

Contamos con una Política de lactancia la cual establece

diversas alternativas para apoyar esta práctica que no solo contribuye al bienestar de nuestras colegas madres en esta etapa, sino que es una manera de asumir una responsabilidad hacia las familias y refuerza nuestro compromiso con la primera infancia.

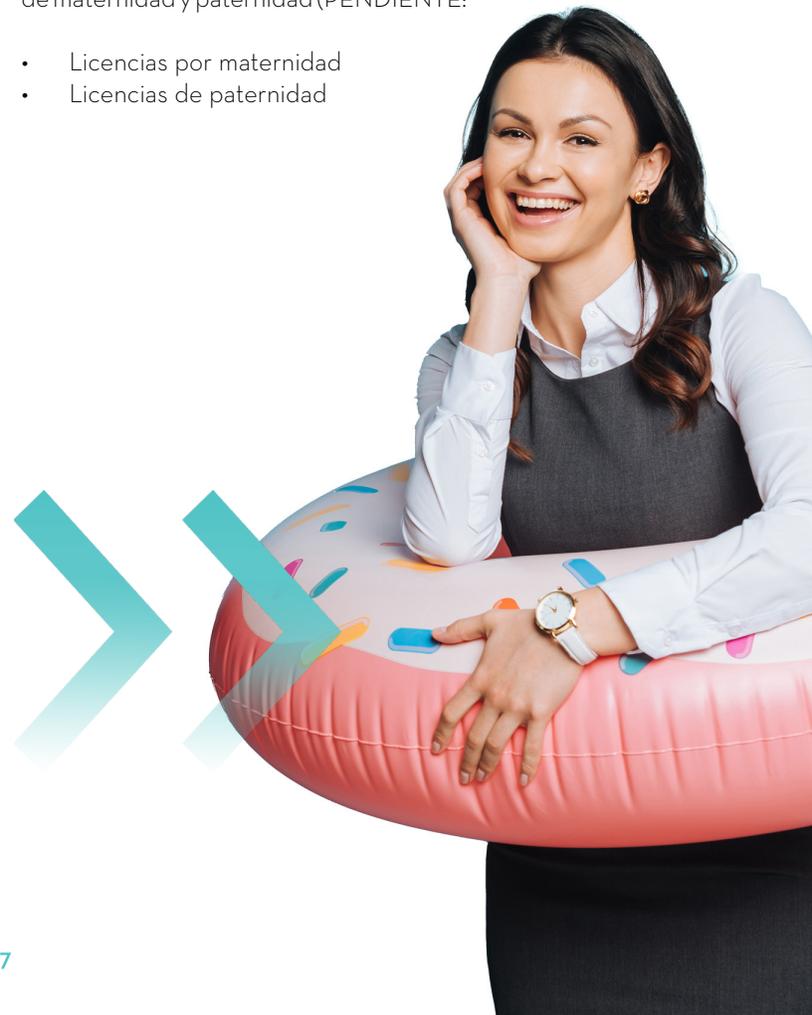
Por otro lado, a partir de 2023 pusimos en marcha una sala de lactancia disponible en una de nuestras sucursales más grandes en CDMX, haciendo la difusión correspondiente para dar a conocer su existencia y disponibilidad para su uso, invitando a que toda colega que se encuentre en esta etapa pueda hacer uso de la sala y por tanto de las oficinas de esta sucursal, cualquiera que sea su oficina de trabajo en la ciudad.

### 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 estamos adaptados a este sistema de trabajo.

Durante 2023 aplicamos las siguientes licencias de maternidad y paternidad (PENDIENTE):

- Licencias por maternidad
- Licencias de paternidad



## 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

Los Integrantes de la Unidad de Brigadistas se conforma por Coordinadoras Generales, Brigadistas de prevención y combate de incendios, Brigadistas de Primeros Auxilios y Brigadistas de evacuación búsqueda y rescate con posibilidad de realizar una tarea multifuncional o adquirir diferente roll como apoyo.

Contar con brigadistas nos genera seguridad y elementos preventivos para salvaguardar la integridad física de nuestro personal; 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.

### Indicadores de salud y seguridad

#### ▶ Accidentes 2023

Cantidad de accidentes registrados	336
Días perdidos por accidente	6,442
Enfermedad	0
Días perdidos por enfermedad	56,869



## 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 (activo hasta diciembre 2023), 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 2023 aplicó como 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 "W4Y" y así sumar horas de bienestar acumuladas por las y los colegas.

Las personas participantes podían realizar un seguimiento de sus actividades deportivas a través de la 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 2023 a nivel global fue registrar 1,000,000.00 de horas de actividad de Wellbeing, logrando sumar un total de 1'047,508.19 horas. En Adecco México nuestra meta para al cierre de 2023 era de 7500 horas, logrando una suma final de 8573.81 horas a través del fomento a la activación física y/o de Wellbeing con campañas y retos de activaciones físicas y campañas constantes sobre información sobre como fomentar una vida Wellbeing.

A partir de 2024 este programa tomará un nuevo curso y alcance, redefiniéndose por completo desde nuestro corporativo global en Suiza.

### 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 a partir de agosto 2023 comenzamos a trabajar a favor de mujeres, en especial en condiciones de vulnerabilidad.

Para más información sobre este programa, consultar el apartado: **6.2 Diversidad como generación de valor para clientes** en 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, contamos con 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 seguimos para el uso de la sala de lactancia puesta en marcha a partir de 2023 e incluye varias definiciones de conceptos para promover el conocimiento e información del tema entre toda nuestra comunidad interna.

### Certificado HRC Equidad MX

Durante 2023 participamos en el proceso de certificación que promueve a nivel global HRC (Human Rights Campaign) otorgado en México de manera oficial a través de ADIL Diversidad e Inclusión Laboral. Desde el mes de mayo a septiembre, estuvimos en el proceso de registro y planeación para dar cumplimiento a cada uno de los pilares de este certificado, para en el mes de agosto aplicar para el proceso de evaluación sobre el que nos dieron resultados en el mes de noviembre, confirmándonos el cumplimiento de los 100 puntos para obtener el certificado.

Tener esta certificación afianza el compromiso de Adecco México con la inclusión y la diversidad sexual, creando espacios de trabajo seguros y dignos para personas de la comunidad LGBTQ+.

### Premio a la Equidad IMEF-MEF

Se trata de un proceso de evaluación que promueve anualmente el Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas - Mujeres en Finanzas al que se convoca a diferentes empresas en nuestro país, que de acuerdo con su categoría (por número de empleados/as) participan para la obtención del Premio a la Equidad IMEF-MEF.

El premio busca reconocer las iniciativas, esfuerzos, estrategias y acciones que las empresas están promoviendo en sus interiores para generar condiciones y espacios laborales equitativos para hombres y mujeres y que el género y sus roles en la sociedad, no sea un obstáculo para el acceso a las oportunidades laborales y de crecimiento.

En 2023 Adecco México obtuvo el primer lugar en su categoría (de acuerdo con el número de personal interno)

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

Difundimos tanto al público interno como externo temas de interés social en relación con la inclusión, diversidad y derecho a la equidad, que son de carácter internacional, como los son los días internacionales promulgados por la ONU o bien, temas que empiezan a tomar relevancia a nivel nacional o regional, 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 de la Pansexualidad - 24 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 de las personas LGBT en Ciencias - 18 de noviembre  
 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



## 7.2.7 Reglas claras con las condiciones laborales

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

OS

#NadaNosPara

# 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 cuáles elementos y conocimientos 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.

▶ Criterio de clasificación	DATO 2023
Proveedores Activos	835
Proveedores *Críticos (*cuyo pago anual es de \$ 1,8000,000 pesos o más)	60
Proveedores con compras anuales superiores a \$100,000 pesos	366
Compras proveedores *Críticos	369,382,407.52
<b>Total de compras anuales</b>	<b>515,858,698.35</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 anual 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.



## 8.1.2 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.*



# Gestión Responsable

09

#NadaNosPara

# 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 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
- Auditorías 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**
  1. Certificado en la norma mexicana de igualdad aboral y No discriminación (NOM -025)
  2. Certificado HRC Equidad MX
  3. Distintivo ESR
  4. Distintivo EFR
  5. 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 con 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 clima organizacional (Tu voz importa).
- 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.



# Organigrama

En Adecco, creemos en la transparencia y la colaboración. Para ayudarte a conocer mejor nuestra estructura y quién hace qué, te presentamos nuestro organigrama. Este es un mapa visual de cómo está organizado nuestro equipo, desde la dirección hasta los diferentes departamentos y roles clave.

Nos enorgullece presentarte a cada miembro de nuestro equipo y mostrarte cómo trabajamos juntos para alcanzar nuestros objetivos comunes. ¡Explora nuestro organigrama a continuación y descubre quiénes son las personas detrás de nuestro éxito!



# Comunidad

# 10

#NadaNosPara

# 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

(vigente hasta diciembre 2023)

Programa de bienestar sumando horas de actividad relacionada a Wellbeing de la comunidad interna de Adecco.

Para impulsar el programa y de esta manera impulsar el bienestar de nuestro personal interno, lanzamos el programa “Adecco Te cuida”, el cual consiste en diversas herramientas de Wellbeing como:

- Aplicaciones con diversos servicios de bienestar, con servicios gratuitos y/o con descuentos para servicios de salud como: consultas en línea, ambulancia, check up, salud dental, salud mental y hasta servicios para fomentar la salud financiera y el ahorro.
- Programa de descuentos en gimnasios
- Campañas constantes informativas con temas diversos relacionados a Wellbeing, con tips y recomendaciones prácticas a nuestro personal.

### 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.

# 10.2 Reconocimientos

## Localmente, contamos con los siguientes Distintivos y Certificaciones:

- Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR)
- Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR)
- Certificado en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)
- Certificado HRC Equidad MX

## En 2023 obtuvimos los siguientes reconocimientos:

- Empresa destacada en la Red CCE por la Primera Infancia
- Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF
- Ranking 500 mejores empresas por revista Expansión
- Las mejores consultoras de Recursos Humanos 2023, por revista Consultoría

# Ambiente

11

#NadaNosPara

# 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.

Para 2023 fue necesario un ajuste en el período a medir para los consumos y emisiones de CO<sub>2</sub> del Grupo en general, debido a los nuevos tiempos marcados por nuestro corporativo en suiza para efectos de reporte ante CDP; es por ello que los resultados presentados en este reporte en materia ambiental corresponden a nuestra huella de carbono de enero a julio 2023, por lo que a partir de entonces, los ciclos de 12 meses a medir correrán de agosto a julio de cada año.

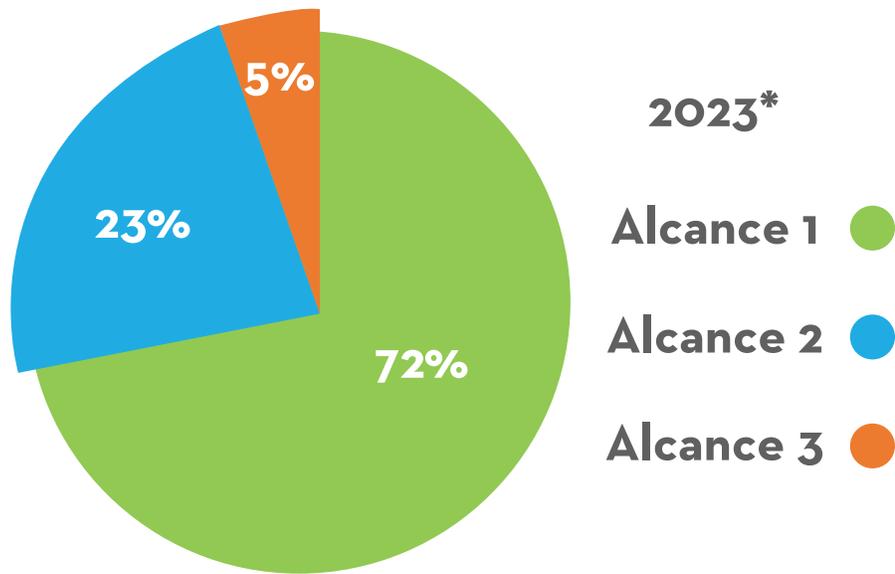
## Fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub> identificadas por nuestra operación Enero a Julio 2023

Con este dato, podemos saber que actualmente Adecco México contribuye con el 0.39% de emisiones de CO<sub>2</sub> totales del grupo.



**Emisiones Totales ENE-JUL 2023**  
**160tco2e**

A continuación, presentamos nuestros últimos resultados de mediciones de emisiones de CO2 por cada una de las fuentes identificadas. Se presentan resultados enero a julio 2023, tomando en cuenta que el siguiente ciclo a medir correrá de agosto 2023 a julio 2024 Distribución de emisiones por alcance



En este grafico se aprecia que el mayor impacto ambiental de nuestra operación recae en el consumo de combustible por movilidad terrestre (Alcance 1), debido a nuestro inventario de flotilla interna como herramienta de trabajo, siguiendo el impacto por consumo de energía eléctrica (alcance 2)

## 11.2.1 Comparativo de emisiones en toneladas de CO2 (tCO2) por año

Emisiones Totales GEI (tCO2e)



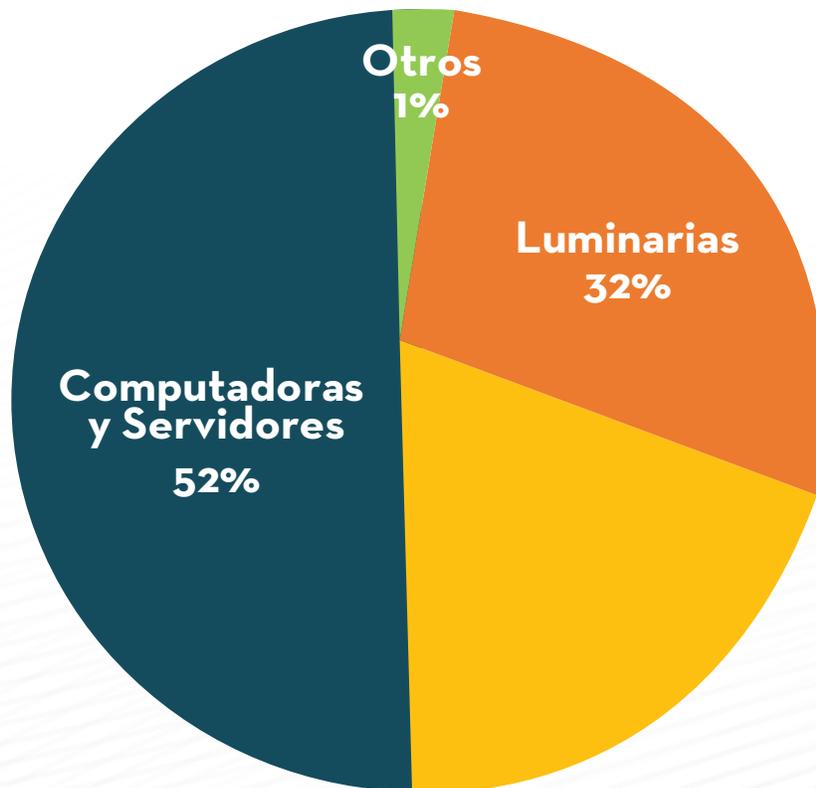
El gráfico muestra las tCO<sub>2</sub>e por año de 2021, 2022 y 2023; cabe señalar que los dos primeros años mencionados están graficados de acuerdo con las emisiones totales dentro del mismo período comprendido que se midió para 2023, es decir enero a julio de cada año, respectivamente.

Se observa un aumento de emisiones para 2023, este aumento lo podemos atribuir a una mayor demanda de necesidades de operación especialmente en temas de movilidad, por actividad fuerte y constante de prospección, visitas con clientes, entre otros.

Por otro lado, un motivo más a resaltar que explica este incremento de emisiones radica en el hecho de que para efectos de medición de consumo de combustible (movilidad terrestre) la metodología utilizada para este último período (2023) fue distinta a la utilizada en los dos años anteriores; la data de consumo de combustible 2023 fue estimada a partir del gasto registrado por vales de gasolina para cada uno de los autos de nuestra flotilla dentro de la zona de alcance del estudio.

## 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 52% de nuestras emisiones de alcance 2 está en el uso de equipos de cómputo y servidores, seguido por el 32% por luminarias; entre ambas se suma el 84% de nuestras emisiones de alcance 2.

En kwh el consumo total registrado fue de 86,180 Kwh, representando un aumento del 22% respecto a 2022, igualmente, considerando el mismo periodo de medición en ambos años (enero a julio). Uno de los factores de este aumento se debe a la apertura de nuevas oficinas, siendo una de ellas la segunda más grande en CDMX, después de nuestras oficinas corporativas, por lo que la demanda de energía eléctrica en esta oficina incrementa nuestros consumos.

**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 y buenas prácticas como aprovechamiento de luz natural en oficina, apagar equipos en horarios no laborales, prácticas de mantenimiento adecuadas, entre otras.

## 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.

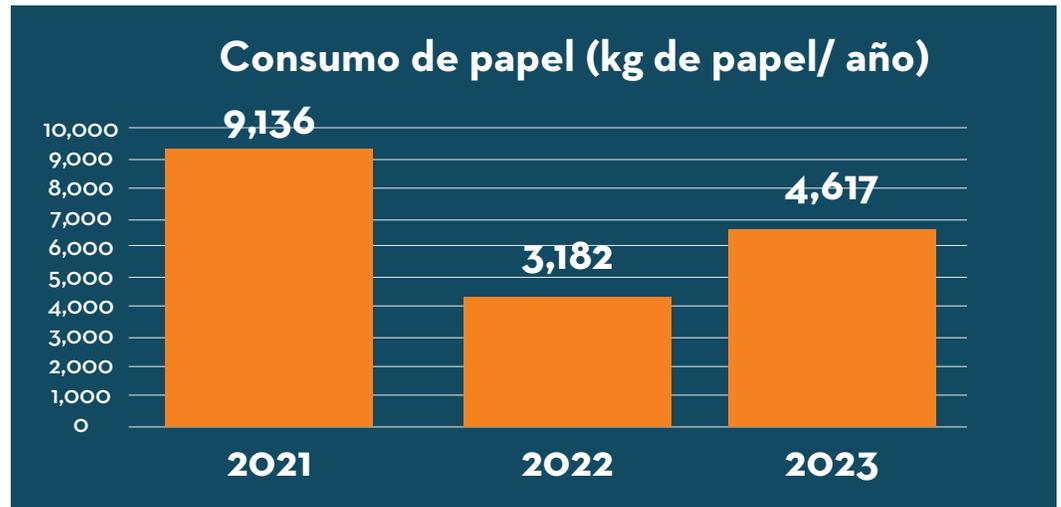
### Metros cúbicos anuales



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.

## 11.2.1 Consumo de Papel

El consumo de papel tiene un impacto indirecto en materia de emisiones de CO<sub>2</sub>, sin embargo para efectos del estudio y mediciones de interés para la compañía, medimos nuestro consumo de este recurso en kilogramos.



En el periodo de Enero a Julio de 2023 se obtuvo un mayor consumo de papel, la principal causa fue el aumento de las actividades dentro de Adecco México; aunque las actividades continúan de manera híbrida combinando trabajo en oficina con home office y hemos sistematizado gran parte de nuestros procesos, la demanda de operación se incrementó respecto a 2022, año en el aún nos encontrábamos en un proceso de adaptación de normalidad al 100% posterior a la pandemia, mientras que en 2023 podríamos decir que todas las actividades a nivel nacional se recuperaron en su totalidad de manera normal, lo que generó incremento en actividades y del sistema nacional en general, y con ello actividades en nuestro giro de Servicios Especializados; al incrementarse la actividad, se incrementa el uso de diversos recursos como consecuencia.





THE ADECCO GROUP