



THE ADECCO GROUP

TSB 2020

Reporte de Sustentabilidad 2020



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

ÍNDICE

Mensaje CEO Grupo Adecco México	4
La Empresa	5
El Grupo Adecco en México	7
Valores Fundamentales	9
Impacto	13
Enfoque de Sustentabilidad	17
Personas en búsqueda de empleo y Personas asociadas	25
Clientes	34
Público Interno	38
Proveedores	50
Gestión Responsable	53
Comunidad	56
Ambiente	58
Datos de contacto	65

Francisco Martínez Domene

CEO Grupo Adecco México



El 2020 fue un año atípico como no recuerdo uno en la historia reciente de la humanidad, estuvo lleno de miedo, incertidumbre, dolor, cambio de hábitos y modelos sociales, e incluso parálisis económica en prácticamente todo el mundo. Sin embargo, no todo lo debemos ver desde el lado negativo, porque también nos dejó cosas buenas, utopías por las que hay que vivir y trabajar, como es el caso de hacer de este mundo un mejor lugar para todas y todos los que vivimos y coexistimos en él.

Y es desde este punto que me enorgullece compartir este segundo reporte de sustentabilidad del Grupo Adecco México, en el cual se plasman no solo las acciones y resultados alcanzados en esta materia en el país, sino lo mejor de este año que se nos fue; porque el 2020 también nos hizo revalorar lo más importante que tiene cualquier nación, que es su gente y el valor que las personas le damos a la vida de los demás.

Nuestro objetivo en Grupo Adecco es ser reconocido como el socio en soluciones de recursos humanos más reconocidos y admirados del mundo, no solo por la aportación profesional que damos a la industria y a nuestros clientes, sino por el sentido que le damos a la sustentabilidad, elemento central a través del cual buscamos generar un cambio positivo en el mundo del trabajo. Para nosotros la sustentabilidad corporativa es una elección estratégica sobre la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio y generamos ganancias.

El año pasado nos confirmó que la sustentabilidad no es un gusto, sino un elemento fundamental e imprescindible en toda organización que demuestra la forma en que devolvemos algo de lo mucho que nos da la sociedad en la que operamos, alineando las expectativas de nuestros clientes, candidatos, inversionistas, asociados y el público en general; lo cual se encuentra manifestado en la Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU 2030.

Los temas más importantes para nuestra compañía y nuestros grupos de interés son el acceso al trabajo para todas las personas y a los trabajadores, que nuestros clientes tengan una gran experiencia con nosotros, ser un empleador estimado y garantizar la seguridad social.

Estos objetivos a su vez significan lograr nuestra misión general: **Hacer que el futuro funcione para todas las personas.**

Tenemos una comprensión clara de la empresa que somos y lo que queremos ser en cinco y diez años. Adicional a todo lo que vivimos en temas de salud, en 2020 México continuó con las transformaciones impulsadas por el nuevo gobierno, entre ellas se encuentra el tema laboral, en donde se impulsó una reforma laboral sobre el uso del outsourcing, con la cual nosotros coincidimos en el sentido que se deben eliminar todas aquellas malas prácticas que desde años han satanizado a la industria de la subcontratación, sin embargo, no estamos de acuerdo en eliminar la actividad ni restringirla sustancialmente.

Creemos y estamos seguros de que juntos, gobiernos, iniciativa privada y sociedad podemos crear mejores condiciones laborales y a su vez contar con un mercado más competitivo, transparente y responsable, que al final beneficie a toda la sociedad mexicana.

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

La Empresa



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 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 y las soluciones fundamentales para mantenerse competitivas, navegar por la era actual de transformación y prepararse para el futuro.

El Grupo Adecco en el mundo

Nuestra visión

Hacer que el futuro funcione para todas las personas.

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



35,000
personas empleadas
de tiempo completo



Presente en **60**
países y territorios
alrededor del mundo.



3.5 millones de
carreras habilitadas
anualmente



Más de **100,000**
clientes a nivel mundial



Más de **5,000**
oficinas a nivel mundial



700,000 asociados/as en
asignación diaria, proporcionado
empleo flexible todos los días



130,000 personas
colocadas en
empleo permanente



**70 lugar en la clasificación Great
Place to Work®**, entre más de 7,000
empresas participantes a nivel mundial



El Grupo Adecco en México

Con más de 30 años de experiencia en el mercado mexicano, Grupo Adecco México opera en el país a través de dos de sus marcas líderes: Adecco y Spring Professional.

Adecco

Adecco se ha convertido en un socio estratégico de negocio a través de su amplia red de sucursales a lo largo del territorio nacional, que le da la ventaja de ofrecer un servicio con alta calidad y prontitud, en cualquier lugar de México; 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: Subcontratación especializada, Talent Acquisition, RPO, Payroll, Outsourcing BPO Especializado y Training & Consulting.

Spring

Professional

Spring Profesional es la marca especializada en reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, la cual tiene más de 600 clientes que confían en su consultoría especializada, rigurosa metodología y su amplia cobertura.

Misión

Atender a nuestros clientes con altos estándares de calidad, al ofrecerles servicios integrales de consultoría en Recursos Humanos, a través de un equipo competente y comprometido, siendo en nuestro sector la mejor alternativa de empleo formal.

Visión

Ser la compañía de soluciones de Recursos Humanos más admirada y vanguardista, capaz de ofrecer una experiencia única a trabajadores y empresas a través del mejor talento y la innovación permanente. Ese es nuestro compromiso: trabajar para que otros puedan hacerlo, nuestra razón de ser.

Nuestra visión de grupo

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

A photograph of three people sitting around a wooden table in a meeting. A woman in the center is smiling and looking towards a man on the right who is also smiling and gesturing with his hand. A man on the left is partially visible, looking towards the woman. The background is a brick wall. The entire image has a teal color overlay.

Valores fundamentales

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

Les asesoramos en su plan de carrera y ayudamos en su proceso de aprendizaje.



Pasión

Cambiamos el mundo laboral con cada trabajo.

- Nos apasionan las personas: nuestros/as colegas, asociados/as y clientes.
- Hacemos la diferencia para millones de personas cada año.
- Encontramos empleo a las personas, les damos experiencia y la oportunidad de construirse un futuro.
- Sencillamente, lo que hacemos no es un trabajo, es nuestra pasión.



Espíritu emprendedor

Constantemente generamos iniciativas para empoderar a las personas, impulsar las economías y enriquecer a las sociedades.

- Nos responsabilizamos y asumimos nuestros resultados.
- Aprovechamos las oportunidades.
- Aprendemos rápido del éxito y del fracaso.
- Inspiramos a otros y continuamente buscamos soluciones innovadoras.



Responsabilidad

Somos líderes en el mercado, nuestro objetivo es proveer más oportunidades de empleo a un mayor número de personas.

- El trabajo es una necesidad básica y un derecho fundamental: al encontrar un empleo adecuado para las personas, les proveemos, a ellas y a sus familias, un ingreso, un estatus y un futuro.
- Promovemos la diversidad, la igualdad y la inclusión entre los trabajadores/as.
- Lideramos con el ejemplo, actuando con integridad y respeto.
- Dedicamos tiempo al trabajo de voluntariado, contribuyendo con nuestras comunidades.



Espíritu de Equipo

Trabajamos juntos como un gran equipo.

- Compartimos clientes y asociados/as entre sucursales, unidades de negocios y países.
- Compartimos ideas y mejores prácticas.
- Ayudamos a nuestros colegas a crecer personal y profesionalmente.
- Trabajamos duro disfrutando lo que hacemos.



Enfoque en el cliente

Trabajamos por y para el éxito de nuestros clientes, queremos estar en su mente y ser su primera opción.

- Construimos relaciones duraderas.
- Les brindamos el mejor talento, ofreciendo soluciones a la medida.
- Creamos valor añadido.
- Les apoyamos a ser más competitivos a través de soluciones flexibles.
- Establecemos relaciones sólidas con nuestros candidatos/as y asociados/as, para que tengan todo lo necesario para crecer exitosamente en sus carreras.
- Encontramos el trabajo que más se adecua a sus habilidades profesionales y a sus preferencias personales.

Razones Sociales

En Grupo Adecco México constituimos el ejercicio de nuestro negocio a través de 4 razones sociales:

- Entreprise Adecco, S.A. de C.V.
- Performance Adecco, S.A. de C.V.
- Reussite Adecco, S.A. de C.V.
- Servicios Integrales Adecco, S.A. DE C.V.

Las cuales están constituidas con los siguientes objetos sociales.

Entreprise, Performance y Reussite:

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.

Servicios Integrales:

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. Incluyendo todas aquellas actividades relacionadas con la prestación de servicios para el campo y actividades agrícolas, así como para prestar el servicio a personas físicas o morales relacionadas con dicha actividad.

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

Marcas y Servicios

**En México operamos a través de dos marcas líderes:
Adecco y Spring Professional.**

Adecco
Specialized Services

Subcontratación de procesos especializados de negocio dentro de una empresa, generando mayor eficiencia y productividad.

Adecco
Talent Acquisition

Reclutamiento y Selección de personal: Reclutamiento de los mejores perfiles especializados y corporativos, y servicios de evaluación para el personal. Ejecución de todo el proceso de atracción e identificación de talento de grandes volúmenes de personas con el fin de reducir costos e incrementar la productividad, cobertura y servicio de las áreas de Recursos Humanos.

Adecco
Payroll

Maquila de Nómina (Payroll): Procesamiento de la nómina del cliente, con exactitud y puntualidad, en un marco de confidencialidad total.

Adecco
Training & Consulting

Capacitaciones y consultoría para incrementar el rendimiento y competencias del personal.

Spring
Professional

Reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, a través de consultores especializados en industrias, quienes se encargan de ofrecer un servicio personalizado y diferenciado.

Indicadores Económicos y Financieros

	FY 2020	
Sales	\$6,807,845,735	MXN
SG&A	\$486,345,378	MXN
EBITA / CC	\$331,704,692	MXN

Adecco

Specialized Services

EL ECOSISTEMA QUE OPTIMIZA TUS PROCESOS DE NEGOCIO



PARA CONOCER A
DETALLE NUESTROS SERVICIOS
ESPECIALIZADOS **ESCANEA EL Q.R**

**EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD
QUE EVOLUCIONAN LA INDUSTRIA**





Impacto

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 nuestros compromisos en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción; asumidos con nuestros grupos de interés, correspondientes al período enero - diciembre de 2020.

Selección de contenidos

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

Principales impactos, riesgos y oportunidades

En Grupo Adecco México realizamos un análisis del impacto del negocio en los 3 pilares de la Responsabilidad Social Corporativa (económico, ambiental y social), 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:

Definición y análisis de impacto

De acuerdo con la identificación de cada grupo de interés y su canal de diálogo, se determina el impacto que nos generaría no atender el tema identificado, estas consecuencias pueden traducirse en afectaciones a cualquiera de los 3 pilares de la RSC.

Priorización

Determinamos los grupos de interés prioritarios para nuestra compañía, en razón a su impacto con el logro de los objetivos del negocio.

Puesta en práctica

Cada tema es atendido a través de planes de trabajo y estructuras implementadas en la estrategia global del negocio. Se identifica el trabajo interdisciplinario que es necesario gestionar para la atención a cada tema.

Para 2020 mantenemos la información obtenida en el mapeo de grupos de interés realizado en 2019, ya que lo actualizamos de manera bianual.

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.”**

Objetivos y Visión

Hacer que el futuro funcione para todas las personas

Experiencias de los clientes

Acceso al trabajo y a los trabajadores

Empleador de elección

Seguridad Social

Asuntos Materiales

Prioridades estratégicas

Desarrollo de habilidades

Transformación digital y éticos de los datos

Atracción, compromiso y retención de talento

Diversión e inclusión

Compliance, Gobierno Corporativo

DDHH, libertad de asociación

Vitalidad de la fuerza laboral

Política pública

Ciudadanía corporativa

Desempeño ambiental

Facilitadores

Gobierno y rendición de cuentas

Medición, transparencia y divulgación

Compromiso de los grupos de interés (internos y externos)

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, generamos un mayor impacto e influencia; siendo estos en los que están dirigidos nuestros principales programas y estrategias de RSC.



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 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 RSC.

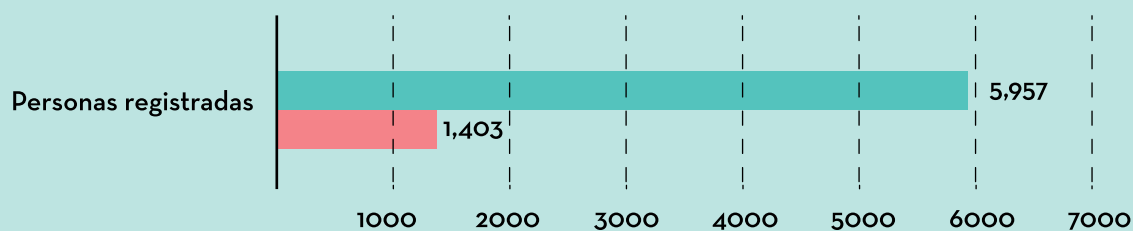
Sobre nuestras alianzas y compromiso con iniciativas sociales

Desde 2019 establecimos y fortalecimos alianzas con diferentes instituciones para impulsar nuestra estrategia de RSC, direccionada a diversidad e inclusión, que es nuestra principal línea de acción en materia de Responsabilidad Social Corporativa,

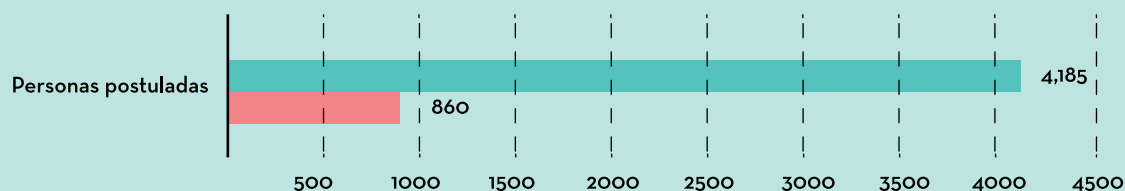
Movilización por el Empleo

Movilización por el Empleo (MPE) de Grupo Adeco México fue lanzado en el mes de agosto de 2020 para buscar la capacitación y recolocación laboral de aquellas personas que derivado de la pandemia por COVID-19, perdieron su fuente de empleo; realizamos diversas alianzas estratégicas con Cámaras de Comercio, Asociaciones y Fundaciones en pro de facilitar e informar sobre herramientas de empleabilidad, así como informar a empresas sobre este programa para la publicación de sus ofertas laborales de manera completamente gratuita en nuestro sitio web de Movilización por el Empleo.

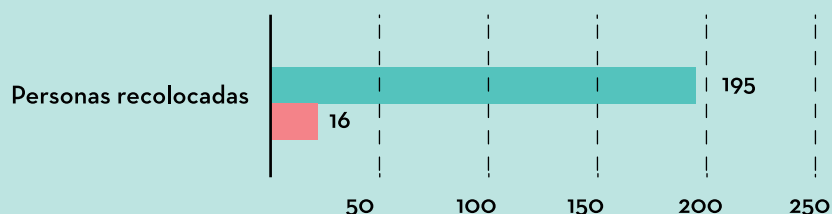
A continuación, presentamos los principales datos con los que iniciamos el proyecto y cómo cerramos al mes de diciembre de 2020:



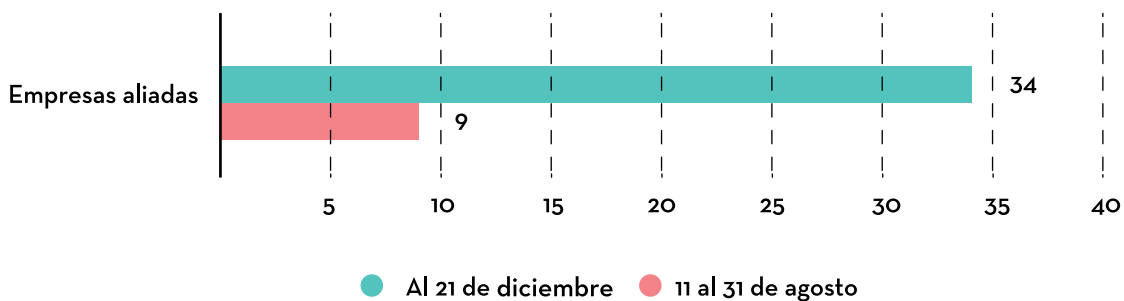
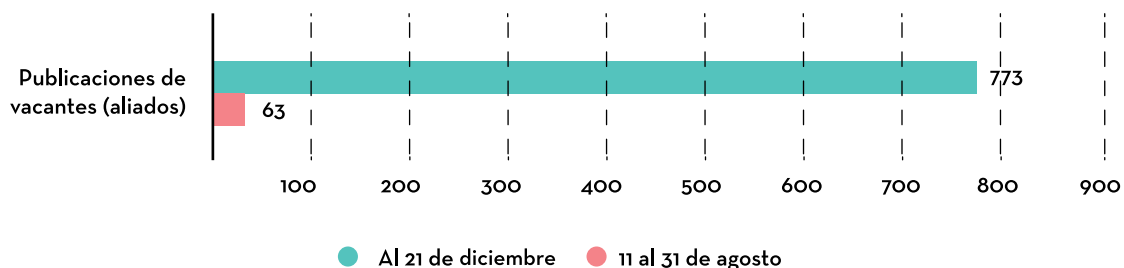
● Al 21 de diciembre ● 11 al 31 de agosto



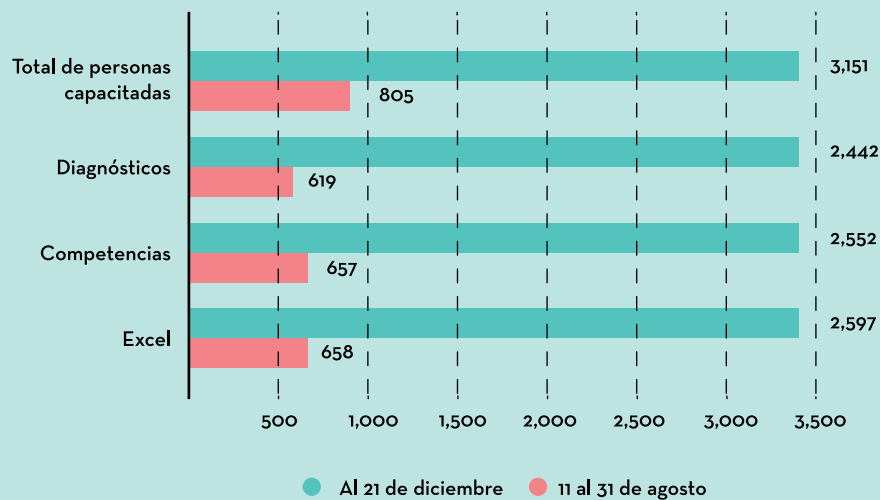
● Al 21 de diciembre ● 11 al 31 de agosto



● Al 21 de diciembre ● 11 al 31 de agosto



Cursos asignados



Así mismo parte de las actividades realizadas para este programa, fueron webinars con los siguientes temas:

- ¿Cómo encontrar empleo en tiempos de COVID?
- Empleabilidad de las personas Trans - impartido por uno de nuestros aliados al programa expertos en el tema: Creata Consultores RH.
- Participación en Feria del Empleo del SNE con un Webinar sobre las diferentes herramientas actuales de empleabilidad.

A continuación compartimos un par de testimoniales que uno de nuestros principales grupos de interés para este programa, nos ha dejado.

Nuestras y nuestros asociados:

Juan Carlos Torres Bonilla

Puesto: Chofer courier



¿Cuál fue tu experiencia con nosotros para tu colocación laboral?



¿Recomiendas a Adecco como opción de búsqueda de empleo?

Sí

Comentario:

¡Gracias a ustedes que fueron el trampolín para colocarme donde estoy!
El trato de todo su personal fue increíble, muy contento quedé.

Ana Inés Ureste López

Puesto: Asesor Quirúrgico



¿Cuál fue tu experiencia con nosotros para tu colocación laboral?



¿Recomiendas a Adecco como opción de búsqueda de empleo?

Sí

Comentario:

Brindan una excelente atención, cordialidad, saben escuchar tus necesidades, solucionan pronto. Mucha calidez humana.

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.

En el mes de febrero de 2020 nos adherimos a **los 10 principios de Dimensión Social**, iniciativa que promueve el Consejo Coordinador Empresarial y la Cámara Suizo Mexicana, a la cual somos socios.

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

1. Construir una relación de confianza y credibilidad con la sociedad.
2. Garantizar mayores oportunidades de empleo formal, crecimiento y desarrollo para nuestros colaboradores y sus familias.
3. Ser ejemplo de integridad y ética; y cumplir con todas nuestras obligaciones fiscales y contributivas.
4. Modernizar la cultura empresarial, para tener empresas mejor organizadas y más competitivas, de todos los tamaños, acorde a las tendencias internacionales.
5. Establecer un compromiso de las grandes empresas con las MiPyMEs y con la creación de cadenas productivas; pagar en tiempo y forma a proveedores, transferir tecnología y conocimiento.
6. Demostrar nuestra obligación moral con la sociedad; participar activamente en el desarrollo de las comunidades y construir mejores condiciones de vida para los mexicanos.
7. Asumir y promover la inclusión, la diversidad y el respeto irrestricto a los derechos humanos.
8. Privilegiar la sustentabilidad en nuestras actividades económicas y un uso más consciente de los recursos naturales.
9. Insertar a nuestras empresas en la era digital, impulsar la industria 4.0, incorporar tecnologías y facilitar su uso para nuestros colaboradores y comunidades.

10. Impulsar una relación responsable y propositiva con las autoridades, exigiendo reglas claras y certidumbre jurídica y económica para las inversiones; y así incidir positivamente en las políticas públicas para beneficio del país.

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

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

Por otro lado, en el mes de mayo de 2020 nos adherimos al **“Consortio por el Bienestar de México”**, iniciativa promovida por la Cámara Suizo Mexicana con el objetivo de mitigar el efecto negativo de la pandemia por COVID-19 en México, sumando esfuerzos en conjunto con las demás empresas aliadas, implementando y dando a conocer acciones concretas ante los retos que representa la emergencia sanitaria; en este sentido, Grupo Adecco México participó en una primer fase con el proyecto “Formación en Contingencia”, mismo que evolucionó posteriormente a “Movilización por el Empleo” ofreciendo así un proyecto más robusto de cara a la crisis de empleabilidad que se desató en México debido a la pandemia.

Contamos con en el distintivo **Empresa Familiarmente Responsable**, que promueve un ambiente laboral equilibrado en cuanto a la vida personal y familiar; el distintivo **Empresa Socialmente Responsable**, 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.

En cuanto a iniciativas internacionales, participamos con la OIT en su **Programa Empowered**, el cual tiene como objetivo la capacitación y empleabilidad de jóvenes menores a 30 años.

En el mes de noviembre de 2019, 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.

En octubre del 2016 Grupo Adecco México se adhirió al proyecto Global Apprenticeship Network (GAN), liderado en el país por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), este programa fue creado en 2013 con el respaldo y apoyo de organizaciones internacionales como la Organización Internacional de Empleadores (OIE), el Comité Consultivo Empresarial e Industrial (BIAC, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El GAN es una alianza entre estas organizaciones y grandes empresas, con el objetivo general de potenciar y vincular iniciativas en materia de competencias y oportunidades laborales para jóvenes. En esa alianza estamos sumando fuerzas decenas de compañías del sector privado, federaciones empresariales y asociaciones, para compartir mejores prácticas, con el compromiso de llevar a cabo acciones en torno a la empleabilidad de jóvenes y el desarrollo de sus competencias.



Gobernanza y gestión de la sustentabilidad

En Adecco México tenemos formalizado un comité de Responsabilidad Social, igualdad laboral y No discriminación, el cual está conformado por las direcciones de: Finanzas, Jurídico, Recursos Humanos y la gerencia de Responsabilidad Social; involucrando a la Dirección General para la autorización final de proyectos y/o actividades. Dentro de la estructura de este comité, se tiene identificadas las áreas involucradas en la gestión de actividades para el cumplimiento de las estrategias en RSC, como las áreas relacionadas en los temas de impacto ambiental: compras, tecnología de la información y marketing.

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.

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, contamos con un código de ética que busca ser la guía fundamental en el actuar diario de toda persona que labore en la compañía, como lo es el fomentar ambientes de trabajo sanos, trabajar en congruencia a principios de equidad y respeto por la diversidad (tolerancia), manifestamos la cero tolerancia a prácticas de discriminación y acoso laboral y/o sexual, y manifestamos nuestro apoyo total a la lucha contra el trabajo infantil. Sabemos que la clave para generar espacios de trabajo decentes y justos es el respeto a los derechos humanos.

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

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

Como ya se mencionó anteriormente tenemos un código de conducta el cual a través de su estructura marca los lineamientos fundamentales para hacer respetar los derechos humanos en nuestros círculos de influencia; en dicho código tenemos los siguientes elementos claramente marcados:

- **Responsabilidad como uno de nuestros valores clave**
Ponemos en práctica el reconocimiento del trabajo como necesidad básica y un derecho fundamental, también promovemos la diversidad e inclusión de todas las personas y la actuación con integridad y respeto. A través de nuestro valor de responsabilidad reconocemos también la importancia de contribuir con nuestras comunidades en pro de fomentar mejores condiciones de vida.
- **Impacto en la comunidad como competencia estratégica**
Una de nuestras competencias corporativas es relacionada a la sensibilidad y conciencia sobre el impacto en comunidades, sabemos que es un derecho fundamental de las comunidades el tener una vida digna y el empleo es un recurso para fomentarla. Adecco es fuente de empleabilidad para todas las personas.
- **Políticas de compliance**
Nuestras políticas globales y locales de compliance velan por el derecho de nuestro personal a trabajar en un ambiente libre de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, así como por el cumplimiento del código de conducta.
- **El respeto a la diversidad como una forma de trabajo**
Tenemos el compromiso de promover una cultura de diversidad integradora libre de discriminación en función de género, religión, origen étnico, nacionalidad, cultura, preferencias sexuales u otros. Buscamos el talento, evitamos las etiquetas.
- **Canales de denuncia claramente identificados**
Para velar por los derechos de nuestra gente, contamos con canales de denuncia globales y locales. A nivel global se conoce como canal ACE y a nivel local contamos con dos canales: Exprésate y Ombudsperson organizacional.
- **Reconocimiento de los principios de la OIT**
El Grupo Adecco reconoce la declaración de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT), sobre los principios fundamentales y derechos de las personas trabajadoras a saber de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar unas condiciones de trabajo decentes.
- **Compromiso con el Pacto Mundial**
Como primera empresa de nuestra industria en firmar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC por sus siglas en inglés), tenemos el compromiso con sus diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.





**Personas en búsqueda
de empleo y personas
asociadas**

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 a 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 así como las vacantes que diariamente generamos, empata las características de los perfiles de los candidatos/as 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.

En Adecco trabajamos con un grupo desfavorecido, pero no muy visible que son atletas olímpicos, es un grupo juvenil que se retira del deporte de alto rendimiento a una edad altamente productiva, quedando a la deriva en cuanto a su futuro y generación de ingresos. A través de nuestro **programa Athlete365 Career+** buscamos empoderar a este grupo por medio de talleres que brindan información sobre empleabilidad y con un seguimiento personalizado para atletas o exatletas con interés en incorporarse al mercado laboral.

Durante 2020 debido a la contingencia sanitaria que vivimos por la pandemia de COVID-19, ofrecimos mentoring en línea a nuestra base de atletas que de 2017 a 2019 tomaron el taller de empleabilidad; dicho mentoring consistió en ofrecerles un proceso de coaching ya sea en detallar herramientas de empleabilidad de manera personalizada, o bien, hacia un proyecto de emprendimiento, con lo que tuvimos dos atletas en este proceso respectivamente.

Atención personalizada en sucursales

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

72 sucursales a nivel nacional



Sitio web para facilitar proceso de búsqueda de empleo

Nuestro portal web es una de nuestras herramientas más importantes para acercar las 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.

- **1,888,020 personas registradas en nuestra base de talento**
- **152,385 registros durante 2020**
- **46,701 vacantes cubiertas de servicio de TT's**

Nuestro compromiso de no discriminación

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

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

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).

Acciones en favor de la empleabilidad Juvenil

En México existen 30.7 millones de jóvenes que representan 24.6% del total de habitantes. Por grupos de edad, 36.8% (11.3 millones) tienen entre 15 y 19 años; 32.7% (10 millones) están en el grupo de 20 a 24 años, y 30.5% (9.4 millones) entre 25 y 29 años.

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



CEO For One Month

Es una iniciativa que ofrece a jóvenes la posibilidad de desarrollar y mostrar su potencial de liderazgo, aprender lo que se necesita para tener éxito como líder empresarial y adquirir las habilidades y la experiencia necesarias para poner un pie en su carrera profesional.

A nivel nacional, se selecciona a una persona candidata exitosa del total de solicitantes, para seguir al del país durante un mes completo, trabajando lado a lado para experimentar la vida de un líder empresarial. En los últimos seis años, más de 250 candidatos/as a nivel global han tenido esta increíble oportunidad. Posteriormente, se seleccionan a los diez participantes internacionales más sobresalientes para un Global Bootcamp, en el cual se elige a uno para trabajar junto al CEO global del Grupo Adecco durante un mes.

El programa “CEO por un mes” logró en esta 5ª edición 206, 706 registros globales, alcanzando localmente un total de 7,240 registros y nuestra seleccionada como Ceo for One Month para Adecco México fue Paola Reynoso, quien estuvo acompañando a nuestro CEO durante el mes de julio.

Experience Work Day

Sigue el éxito del Street Day del Grupo Adecco, una gran iniciativa que ayuda a las personas a obtener un mejor comienzo en el mundo del trabajo.

Esta idea se introdujo en 2013 para abordar el desempleo juvenil y la escasez de habilidades, desarrollar la empleabilidad de jóvenes y ayudarles a ingresar al mundo laboral.

Experience Work Day, Grupo Adecco y todas sus marcas abren sus puertas a miles de jóvenes para que vivan un día desde los pies de un empleado/a, participen en diferentes actividades, talleres y que obtengan una experiencia laboral real que apoye el inicio de su carrera.



En 2020, debido a la contingencia sanitaria por COVID-19 en Adecco México llevamos el Experience Work Day de manera digital, brindando 4 ponencias en línea en las que participaron 6 colegas aportando su conocimiento y experiencia. Las temáticas impartidas fueron:

- Estrategia para la búsqueda eficiente de empleo
- Activa tu marca personal
- Arma un CV de impacto y prepara una entrevista exitosa
- Softskills para el mundo laboral

Empowered

Programa de empleabilidad juvenil que promueve la OIT y en el que Adecco ha decidido unirse a través de Fundación Adecco.

El objetivo del programa es brindar atención y orientación laboral a jóvenes de entre 18 a 30 años y de preferencia que se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad, con el objeto de facilitarles el acceso al mercado laboral.

Jóvenes construyendo el futuro

Grupo Adecco México participa en este programa del gobierno federal como una acción más a favor de la empleabilidad juvenil.

Por la peculiaridad que el 2020 trajo a nuestra manera de trabajar por la pandemia de Covid-19, durante este año no fue posible la recepción de participantes en el programa, sin embargo, en Adecco México continuamos con el compromiso con el programa en pro de la empleabilidad juvenil.



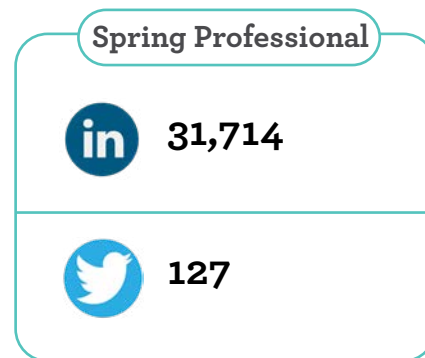
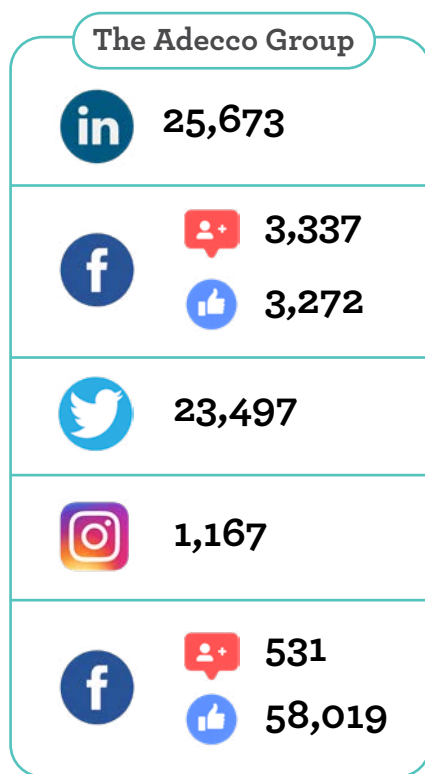
Mensajes de sustentabilidad por redes sociales

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 para sensibilizar a nuestros públicos.

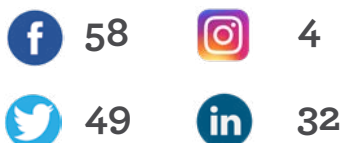
Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco a nivel global



Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco México



Número de contenidos sobre Responsabilidad Social



Mensajes de sustentabilidad

Institucionales

Comunicación relacionada a los programas globales y/o locales de responsabilidad social: Win4Youth, Talento sin Etiquetas, CEO1Month, Movilización por el Empleo; así como reforestaciones y/o actividades de voluntariado.

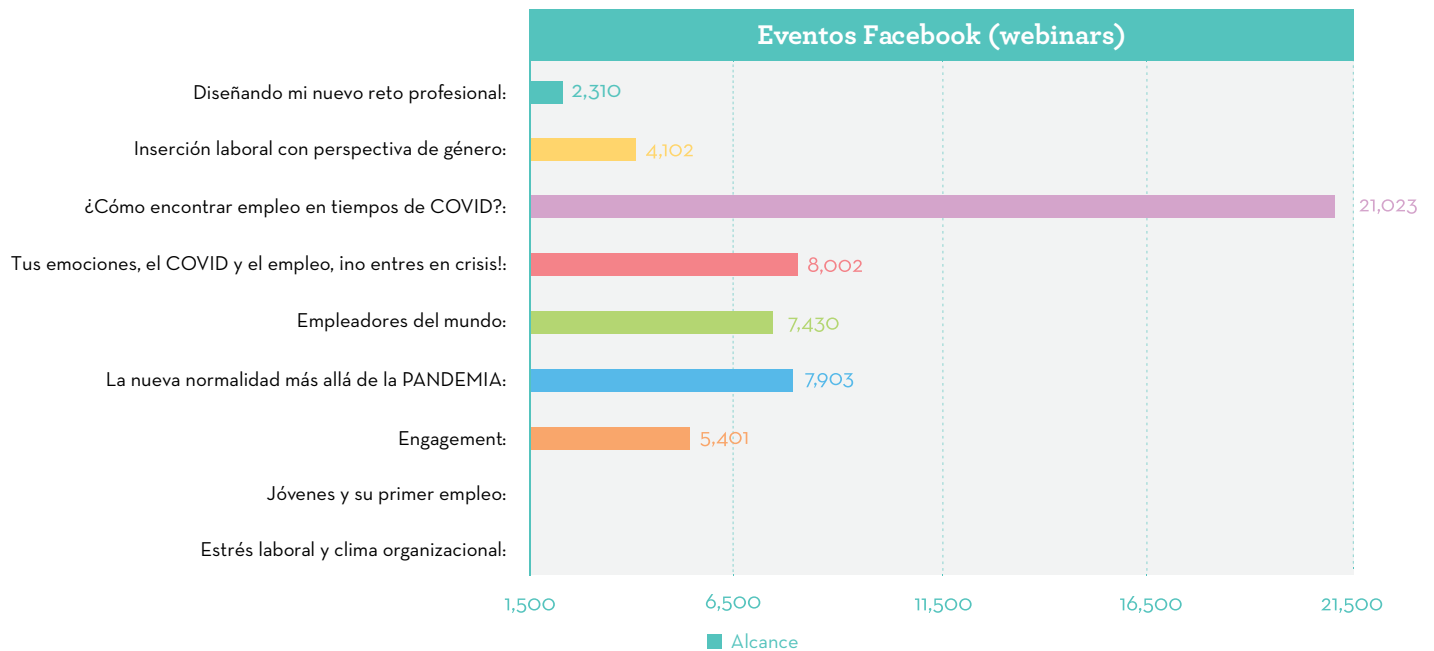
Temporalidades

Mensajes con información referente a días internacionales promulgados por la ONU (derechos humanos, equidad de género, inclusión, diversidad y empleabilidad).

Ferias de empleo

En estos eventos buscamos la incorporación de talentos a nuestra base de datos, para la cobertura de puestos de trabajo.

Durante 2020 debido a la contingencia sanitaria por Covid-19 no hubo realización de Ferias presenciales, por lo que participamos en un total de 5 Ferias Virtuales, dentro de las cuales, participamos en: Feria del Servicio Nacional del Empleo, donde tuvimos participación con un webinar con el tema ¿cómo encontrar empleo en tiempos de Covid?, webinar que tuvo un alcance de 21,023 visualizaciones por Facebook live y 17,977 visualizaciones por Twitter, lo que se puede visualizar en el siguiente gráfico.





Clientes

Nuestros clientes en números

Ante un mercado en constante movimiento, es clara la importancia de la inclusión y diversidad del talento en las empresas como un factor clave del éxito y la competitividad. En este sentido vinculamos diariamente a nuestros clientes con nuestra principal estrategia de sustentabilidad, la inclusión laboral de grupos vulnerables, como estrategia eficaz para enfrentar los retos del mercado.

Datos	Año: 2020
Clientes Facturados	1,601
Venta Anual	\$6,807,845,735

Diversidad como generación de valor para clientes

Las últimas estadísticas indican que más de 7 millones de personas en México tienen alguna discapacidad, esto representa el 6.6 por ciento de la población total. Estas cifras muestran que hay un gran mercado de talento que por su condición física son víctimas de una alta discriminación laboral. Es nuestra tarea sensibilizar a clientes y empresas en general sobre la importancia de la inclusión de estos talentos y de los beneficios que generan en materia de clima laboral, productividad y retención por mencionar algunos.

El rol que Grupo Adecco México ha decidido tomar es el de promover la inclusión, no solo de personas con discapacidad que es el grupo más representativo, sino también el de otros grupos vulnerables, a través del **Programa Talento Sin Etiquetas**, mismo que ha madurado respecto a 2019, en la manera en la que hoy en día promovemos su implementación.

Sabemos que el contratar personas en situación de vulnerabilidad implica una responsabilidad para asegurar que una inclusión sea efectiva, es decir, que sea duradera, funcional y genere bienestar tanto a la persona que se contrata como a la empresa contratante. Por ello, nuestro programa Talento Sin Etiquetas se basa en una estrategia de alianzas con instituciones especializadas en la inclusión laboral de grupos vulnerables, para que de esta manera ofrezcamos a nuestros clientes o a la empresa interesada en el tema, un proceso sólido de inclusión que incluya una implementación de los elementos y/o requisitos necesarios para que tanto la empresa tenga un proceso seguro en cumplimiento a normatividad como para las personas para que lleguen a espacios de trabajo seguros e incluyentes.

¿En qué consiste el proceso de Talento Sin Etiquetas?

1. Diagnóstico de diversidad e inclusión, De acuerdo a las necesidades de la empresa interesada en el tema, este diagnóstico se realiza a través de nuestra propia área de Responsabilidad Social, a través de un levantamiento general de información o bien, a través de alguna de las instituciones con las que tenemos alianza para estos efectos, de acuerdo a las necesidades de la empresa interesada en el proceso, en este último caso, quien coordina la ejecución es nuestra línea de T&C.
2. Implementación de procesos encaminados a la Diversidad e Inclusión: De acuerdo a las necesidades de la empresa, así como las condiciones identificadas, a través de nuestra línea de T&C y las instituciones especializadas, se lleva a cabo la implementación de los procesos para generar las condiciones necesarias en la empresa para llevar a cabo la inclusión laboral.
3. Proceso de reclutamiento y selección: Se liberan los perfiles a contratar, indicando las especificaciones necesarias de la vacante, mas información adicional necesaria para la funcionalidad de la inclusión y con esta información Adecco lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección, enviando la terna correspondiente para la selección final por parte de la empresa.

Con esta estrategia buscamos ofrecer a nuestros clientes un valor añadido a nuestros servicios.

Contenidos de valor y presencia en medios

Guía salarial

Cada año lanzamos nuestra Guía salarial: “los más buscados y los mejor pagados”, estudio con el cual ofrecemos contenido de valor para las áreas de RRHH de nuestros clientes y prospectos.

Las cifras de esta guía se basan en los datos internos de clientes y candidatos/as de Adecco México, las cuales reflejan un salario mensual promedio en pesos mexicanos con relación a al nivel de experiencia, área académica y conocimientos en el sector. En el análisis solo se tomaron en cuenta posiciones especializadas o gerenciales con un límite de sueldo promedio de \$50,000 y no considera posiciones directivas.

En total se analizaron 56 mil 913 perfiles del periodo correspondiente a diciembre de 2017 a diciembre de 2018, a través de la división en seis regiones de la República Mexicana: Noroeste, Noreste, Bajío, Occidente, Ciudad de México y Sureste, con base en 18 tipos de industrias entre las que destacan Construcción, Automotriz, Manufactura, Bancos, Ventas, Consultoría, Logística, Alimentos, Electrónica, Hotelería, Tecnologías de la Información, Química, Textil, Metalmecánica, Agropecuaria, Papel/Cartón, Farmacéutica y Petroquímica.

De esta forma, el sueldo de las posiciones corresponde directamente a los levantamientos de perfil que Adecco crea en función a la demanda de posiciones de sus socios de negocio a lo largo del país.

Reporte de Sustentabilidad

En el mes de marzo de 2020 publicamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad como Grupo Adecco México, el cual tuvo muy buena aceptación en medios y con nuestros clientes, en él reflejamos las acciones y proyectos que hacen realidad nuestros compromisos en materia de RSC.

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.

Respuesta y alcance en redes sociales de la publicación de nuestro reporte de Sustentabilidad 2019

- **Publicaciones: 5**
- **Compartidos: 8**
- **Interacciones: 25**
- **Alcance: 968**

Decálogo de Movilización por el Empleo

Para el lanzamiento del programa Movilización por el Empleo en el mes de agosto, liberamos el decálogo para el mismo, en el cual se establecen los principios bajo los cuales deseamos que se rija dicho proyecto; el decálogo de Movilización por el Empleo es la filosofía del programa, en él se establece como primeros puntos la prioridad de la salud de las personas por sobre cualquier cosa, la importancia de mantenerse resiliente ante una situación de cambios constantes e incertidumbre, resalta la puesta en práctica del valor de la empatía, entendiendo que el programa nace desde el entendimiento de la necesidad de otros, de la necesidad de contar con una fuente de empleo que brinde seguridad y la mayor estabilidad posible, incluyendo grupos vulnerables en este enfoque y visibilización del alcance del proyecto, pone en contexto del programa la sinergia como factor clave para el logro del objetivo del mismo, a través de los esfuerzos conjugados entre todas las empresas, asociaciones, cámaras y organismos aliados.

Impacto en medios de comunicación 2020

Comunicados de prensa	45
Notas	787
Entrevistas	52
Relacionamiento con medios (eventos o conferencias de prensa)	1
ROI	\$ 36,958,312

Relacionamiento con clientes

Una de nuestras actividades de posicionamiento de marca, es la participación en eventos clave para el logro de objetivos, a continuación, mostramos el listado de los principales eventos durante 2020.

- Foro Suizo de Mujeres Líderes
- Recepción de Año Nuevo de la Cámara de Comercio Alemana
- Anfitriones en la capacitación para la asociación pool fiscal
- Participación en Congreso Nacional de Derecho de la Anade
- Foro Salario emocional
- Participación en el Congreso Internacional de RH por Amedirh con la conferencia: El empleo, la gestión de los RH y la agenda 2030

Impartimos los siguientes Webinars:

- Maximizar la productividad de los equipos de trabajo en un ambiente remoto
- ¿Cómo cambiará el panorama laboral en México con la contingencia?
- Un año de Jóvenes Construyendo el Futuro
- El futuro del empleo después de la pandemia
- Nuevas Modalidades para la gestión del talento post-pandemia
- Reinventando el salario emocional ante la pandemia
- Prácticas de éxito para incrementar y retener a tu personal
- Contratar y despedir en tiempos de Covid
- Tendencias del Capital Humano 2020: perspectivas del futuro del empleo
- Tendencias laborales post-pandemia





Público Interno

Nuestra gente en números

Personal por posición

Puesto	Mujer	Hombre	Total
Analista Jr	67	51	118
Analista Sr	138	58	196
Auxiliar	1	7	8
Coordinación Especialista	135	101	236
Dirección A	3	7	10
Dirección B	4	10	14
Dirección C		3	3
Gerencia	26	31	57
Gerencia Jr	10	8	18
Gerencia Sr	7	8	15
Jefatura Jr	27	40	67
Jefatura Sr	31	20	51
Total general	449	344	793
PORCENTAJES TOTALES	56%	44%	100%

Personal por rango de edad

Rango	Femenino	Masculino	Total general
De 21 a 25 años	10	4	14
De 26 a 35 años	232	154	386
De 36 a 44 años	157	118	275
De 45 a 54 años	49	61	110
De 55 años en adelante	1	7	8
Total general	449	344	793

Rotación segregada por sexo y motivos

Bajas de enero a diciembre 2020

Etiquetas de fila	Género		Porcentaje		Total general
	F	M	F	M	
BD - Otro	13	24	35%	65%	37
CL - Desacuerdo con Condiciones de Trabajo	2	5	29%	71%	7
CL - Incompatibilidad con Puesto	10	1	91%	9%	11
CL - Mala Relación	1	1	50%	50%	2
CL - Mejor Sueldo	22	12	65%	35%	34
CP - Cambio Expectativas Personales	12	8	60%	40%	20
CP - Cambio Residencia		2%	0%	100%	2
CP - Estudios	1	1	50%	50%	2
CP - No se presentó a laborar		2%	0%	100%	2
CP - Problema personal	5	3	63%	38%	8
Defunción		2	0%	100%	2
Despidos Faltas al Código	3	5	38%	63%	8
Disminución carga de trabajo	6	2	75%	25%	8
PF - Enfermedad	1	1	50%	50%	2
PF - Hijos	4		100%	0%	4
Por ausentismo	2	1	67%	33%	3
Reducción de Plantilla	20	9	69%	31%	29
Terminación de Contrato	18	15	55%	45%	33
Término de Proyecto	9	2	82%	18%	11
Total general	129	96	57%	43%	225



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 ACE, que son los cursos de capacitación sobre los principios del código.
2. **Igualdad laboral y no discriminación**, incluyendo procesos que garanticen la equidad de género para todas las personas a través de criterios libres de etiquetas. Parte de esta estrategia está en tener una política de igualdad laboral y No discriminación y en habernos comprometidos 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 la actividad física** a través de programas como Win4Youth, buscando crear una cultura de activación física constate. Así mismo anualmente organizamos la “semana de la salud” que consiste en invitar especialistas para dar talleres relacionados a diferentes temas de interés en esta materia, como acciones preventivas.
6. **Actividades familiares**, tales como reforestaciones y eventos conmemorativos, como el día de muertos que es una tradición muy celebrada en nuestro país, sin embargo en 2020 este tipo de acciones no fueron posibles debido a la pandemia que vivimos por Covid-19
7. **Política de home office y horarios escalonados**, como una alternativa para generar un equilibrio en las personas y actualmente considerando el home office como la principal alternativa de trabajo ante la nueva normalidad que a partir de la pandemia por Covid-19 se hace evidente.
8. **Estudios de clima** a través de encuestas periódicas en Peakon y encuesta anual de GPTW, para identificar y dar seguimiento a los aspectos clave para desarrollar un ambiente de trabajo sano que fomente la retención del talento y el desarrollo profesional.
9. **Especialmente, durante 2020 se llevaron a cabo encuestas trimestrales** a través de la plataforma Peakon; plataforma que tiene la facilidad de tener información periódica para hacer los comparativos correspondientes en relación a lo que se vive en nuestro día a día desde el enfoque del clima laboral, colegas y líderes, especialmente por la contingencia sanitaria que se ha vivido durante 2020.
10. **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.

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 vulnerables. Para ello aplicamos diagnósticos que nos permitan identificar brechas de discriminación, para con ello preparar culturalmente a la organización.

Promovemos campañas internas para sensibilizar sobre temas relacionados al respeto, tolerancia, discriminación, hostigamiento sexual y/o laboral y prevención de la violencia laboral.

Formación y desarrollo de carrera

Nuestra estrategia de formación y desarrollo se orientan 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.

Datos de Formación 2020

Total de hrs. Capacitación	6680
Hrs. de capacitación interna	5010
Hrs. de capacitación externa	1670
Hrs. x FTE (promedio)	8
Headcount formado	835
Inversión	MXN \$364, 000

Un buen lugar para trabajar

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

Anualmente aplicamos un estudio de clima que ofrece la herramienta internacional Great Place to Work, con ella nos medimos a nivel global versus las mejores empresas para trabajar en el mundo.

Esta herramienta nos permite identificar las áreas de oportunidad y fortalezas que tenemos en nuestro entorno laboral en aspectos como orgullo, credibilidad, respeto, trabajo en equipo, equilibrio vida laboral y personal.

GPTW es nuestra principal herramienta de medición de clima, usamos también la herramienta de medición de percepción de clima laboral que ofrece la NOM 025 como parte del proceso de certificación en la misma y que nos ofrece información adicional para enriquecer nuestros planes de acción.



Resultados obtenidos en GPTW 2020

	Mexico 2020	Mexico 2019
Porcentaje de participación	93%	97%
GPTW Survey puntuación	83%	75%
GPTW Trust Index	80%	72%
Credibilidad	81%	71%
Respeto	75%	67%
Honestidad	78%	70%
Orgullo	88%	80%
Camaradería	83%	73%
TAGOH Average	85%	77%
Jefe directo	83%	74%
Prácticas en Evaluación del Desempeño y Desarrollo	81%	71%
Diversidad e Inclusión	87%	80%
Compromiso del empleado	87%	79%
Valores Corporativos	90%	82%

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.

Tenemos como política la aplicación 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. Como prestación adicional, la empresa otorga días especiales al personal como lo es: el día de la madre, día del padre, dos días por matrimonio, días por adopción de hijo/as, dos días por titulación, dos días por defunción de familiares directos y en el caso de licencia de paternidad Adecco México otorga 12 días, superando por 7 días lo que la ley indica para este beneficio.

Otra de las alternativas para fomentar un equilibrio entre vida laboral y familiar está en la implementación de un lactario en nuestras oficinas sede. El impacto de este beneficio radica en poder brindar a las madres trabajadoras un espacio limpio, cómodo, digno y especial para esta función tan importante e íntima de las mujeres que se encuentran en etapa de lactancia.

Nuestra política de home office y horario escalonado es un pilar para nuestra estrategia de apoyo al equilibrio entre vida personal y familiar, pues son alternativas puestas al alcance de todo el personal que requiera de alguna de estas opciones ya sea por razones de roles en casa, distancia, o cualquier otro de impacto personal.

Durante 2020 aplicamos las siguientes licencias de maternidad y paternidad:

- Licencias por maternidad: 2 aplicaciones, mismas que se reincorporaron
- Licencias de paternidad: 5 aplicaciones, de las cuales las 5 se reincorporaron

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 y planes de protección civil

Derivado de nuestro programa de protección civil, en las oficinas sede contamos con un comité de brigadistas que se conforma por un representante por área física de acuerdo a la distribución de los espacios de trabajo, sin embargo, en nuestras sucursales se ha nombrado a las gerencias de las mismas como personas con este rol.

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

Cumplimos con los requerimientos obligatorios para contar con planes de protección civil en los municipios donde hay presencia de sucursales Adecco.

Indicadores de salud y seguridad

Accidentes	2020
Cantidad de accidentes registrados	3
Días perdidos por accidente	45
Días perdidos por enfermedad	1891

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 las dos principales iniciativas sociales globales de la compañía, Win4Youth y Athlete365, a partir de agosto de 2020, lanzamos la iniciativa social Movilización por el Empleo

Win4Youth

Win4Youth comenzó en 2010. Desde entonces, se han recaudado más de € 2.5 millones para organizaciones benéficas juveniles a través de nuestros increíbles colegas, clientes y asociados/as que dedican su tiempo al deporte. Las personas participantes pueden realizar un seguimiento de sus actividades deportivas a través de nuestra aplicación Win4Youth o nuestro sitio web de seguimiento. Puede registrar sus kilómetros (nadar, andar en bicicleta, correr o caminar) o el tiempo que pasó haciendo cualquier otro deporte. Hagas lo que hagas, es por una buena causa.

Nuestro objetivo para 2020 fue registrar 1.5 millones de horas de actividad física, sin embargo derivado de la pandemia, las actividades deportivas tuvieron que verse limitadas, por lo que finalmente a nivel grupo, logramos sumar un total de 1,333, 174 de horas. El Grupo Adecco donó 500,000 CHF a Plan International para el apoyo al empleo y empoderamiento económico juvenil. En Adecco México nuestra meta para al cierre de 2020 era de 7750 horas, logrando una suma final de 6129 horas, a través del fomento a la activación física desde casa con rutinas en línea y activaciones quincenales mediante la plataforma de Teams, así mismo, incentivando a nuestros colegas para participar en rifas trimestrales por una tarjeta de \$10,000 entre las y los colegas que acumularan más horas de actividad física en la plataforma del programa.

Athlete 365 Career+

Este programa tiene el objetivo de empoderar a atletas de alto rendimiento con herramientas de empleabilidad para el momento de su retiro deportivo, y generar estrategias para lograr su colocación laboral.

A nivel global se ha logrado apoyar a más de 4,500 atletas, en México a partir de 2017 hemos brindado diversos talleres con el apoyo del Comité Olímpico Nacional y Federaciones, logrado sensibilizar a 293 atletas, en diferentes estados de la república, abordando temas sobre empleabilidad y técnicas para elaborar CV; entrevistas de trabajo, entre otros.

Durante 2020 lanzamos el proyecto de mentoring el cual ha consistido en poner a disposición de la base de atletas que fueron previamente sensibilizados sobre herramientas de empleabilidad, dos opciones de mentoring para que eligieran el que fuera de su interés, con los temas en herramientas de empleabilidad y emprendimiento; en este lanzamiento tuvimos la participación de dos atletas que fueron mantes, uno en cada tema respectivamente; nuestros mentores fueron colegas internos que bajo un esquema de voluntariado fueron convocados para compartir de su experiencia y conocimiento a favor de este programa.



Movilización por el Empleo

Programa que nace en Fundación Adecco España y que en Grupo Adecco México decidimos adoptar de manera voluntaria para apoyar la reactivación de la economía y el empleo formal, favoreciendo la reincorporación de trabajadores a la nueva normalidad en las diferentes actividades económicas del país, potenciando la capacitación y la recolocación de los trabajadores que han sido afectados en su empleabilidad por la pandemia del COVID 19.

Iniciativas Locales

Continuamos con el compromiso con los WEP's, que es la iniciativa social de la ONU para promover el empoderamiento de las mujeres en el trabajo, y como otra iniciativa local, en 2020 a pesar de la pandemia seguimos contribuyendo con nuestros bosques, participando en una reforestación virtual en el predio conocido como "La Loba" en el municipio de Temascaltepec adoptando 350 arbolitos y siendo plantados por la misma comunidad de la zona, ya que lamentablemente debido a la contingencia sanitaria de COVID-19 no fue posible hacerlo de la manera tradicional, a través de nuestro personal interno y sus familias en diferentes predios.

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

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

Como parte de nuestras iniciativas locales de cara a nuestros principales grupos de interés, durante 2020 estuvimos activos respecto a la pandemia por Covid-19.

Acciones dirigidas a nuestras y nuestros colegas:

Desde los primeros indicios de casos de COVID-19 en México y visualizando la contingencia que se avecinaba, comenzamos con acciones muy concretas, para ir las evolucionando de acuerdo a las necesidades de salvaguardar la salud de nuestro personal interno:

- Comunicación de protocolos.
- Refuerzo de medidas de higiene.
- Prevención de herramientas de trabajo para la contingencia que se avecinaba.
- Cancelación de viajes nacionales e internacionales.
- Cancelación de eventos.
- Reducción de atención presencial a proveedores.
- Comunicación constante sobre la importancia de evitar contacto físico.
- Información sobre síntomas y aclarar canales de comunicación: se crea correo de contacto exclusivo.
- Activación de home office y equipos de guardia.
- Comunicación cada lunes sobre situación de la contingencia y nuevas medidas.
- Difusión de Estrategias de autoliderazgo para el trabajo a distancia.
- Refuerzo de mensaje sobre la importancia del aislamiento y quedarse en casa.
- Se confirma más del 80% de nuestra plantilla interna en Home Office.
- Se activa campaña "Actívate en Casa" para fomentar la actividad física como medios de preservar la salud y tratar con el estrés y ansiedad.
- Campaña sobre efectos de la cuarentena y como contrarrestarlos.
- Se autoriza pago de transporte a través de plataformas para personas que realizan guardias en sucursal y sede.
- Lanzamos comunicación sobre "bienestar socioemocional".



Acciones dirigidas a nuestras y nuestros clientes:

- Refuerzo de canales de comunicación virtual.
- Oportunidad del servicio a través de procesos de reclutamiento virtual.
- Comunicados sobre decretos de la Secretaría de Salud sobre la contingencia.
- Liberamos nuestra “Guía práctica para el reinicio seguro – Mejores prácticas para las organizaciones”.
- Generamos News quincenales donde compartimos información de nuestras acciones, avances y evolución de la pandemia y efectos de ésta en nuestra actividad.

Acciones dirigidas hacia nuestras y nuestros asociados:

- Protocolos de contingencia para procesos de nómina puntuales.
- Refuerzo para el cumplimiento de medidas y protocolos del centro de trabajo donde labora.
- Refuerzo de canales de comunicación virtual y generación de protocolo de atención en sucursal.
- Se libera proyecto Formación en Contingencia: capacitaciones gratuitas en línea sobre excel y habilidades conductuales.
- Se prioriza la contratación de asociados que pierden su empleo por el Covid-19.
- Firmamos alianza con GymPass – App para disfrutar de actividades de bienestar, planes de alimentación, meditaciones, terapias psicológicas, clases fitness.

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.



Proveedores

Gestión responsable de la cadena de suministro

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

En nuestro proceso de selección y contratación de proveedores, especialmente aquellos considerados como críticos de acuerdo a nuestra política local de compras, incorporamos el cuestionario de RSC y calidad, el cual nos dice que elementos y 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, transparentes y les compartimos nuestra política global de anticorrupción.

Reglas claras en la cadena de suministro

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

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

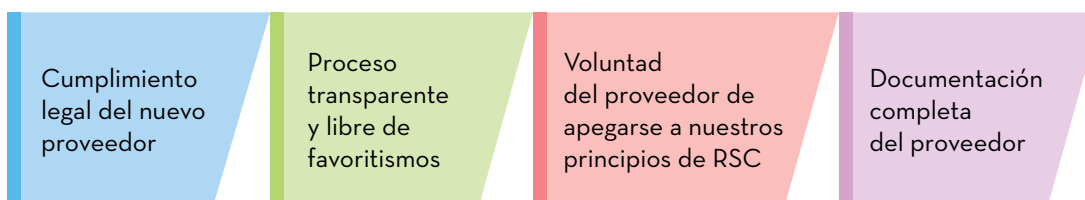
El código de ética para proveedores también abarca el compromiso sobre el impacto al medio ambiente a través del manejo responsable de residuos, emisiones y materias primas y un compromiso con un comportamiento ético empresarial basado en el rechazo de toda actividad relacionada a corrupción.

Tabla general de proveedores

Criterio de clasificación	Dato 2020
Proveedores activos	752
Proveedores *Críticos (*cuyo pago anual es de \$1'800,000 pesos o más)	31
Proveedores con compras anuales superiores a \$100,000 pesos	287
Compras proveedores *Críticos	\$162,509,880.45
Total Compras anuales	\$281,548,228.31

Proceso de contratación de proveedores

Principios en el proceso de contratación de proveedores



- Definición de servicio o producto a adquirir –satisfacer necesidades específicas para el negocio.
- 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.
- Selección del proveedor de acuerdo con los criterios marcados por nuestra política local de compras, si la compra supera la suma total de \$100,000 (pesos mexicanos), se elabora contrato.
- 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.

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 RSC.

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, 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

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 ACE, que es el departamento de *compliance and ethics* de Grupo Adecco a nivel global. El área de Recursos Humanos lleva el control del registro del personal que se certifica en los módulos; da seguimiento para que la plantilla interna complete el proceso.

Nos mantenemos informados y actualizados 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 ubicado en nuestra casa matriz en Suiza. Por otro lado, de manera local contamos con dos canales de denuncia: Exprésate y Ombudsperson organizacional.

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.

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.

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 ACE
- Líneas de denuncia
- Auditorias de cumplimiento a nuestras políticas de grupo

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

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



Transversalidad de nuestra sustentabilidad

En Grupo Adecco México buscamos estrategias de transversalidad para hacer la RSC una gestión de negocio.

Algunas de nuestras estrategias para este fin son: Implementación de certificaciones y distintivos que aseguren procesos de sustentabilidad en la compañía, tales como:

1. Certificado en la norma mexicana de igualdad aboral y no discriminación (NOM -025)
2. Distintivo ESR
3. Distintivo EFR
4. GPTW
5. Políticas de RSC

Nuestra Estructura Clave

Comité Directivo Adecco México 2021





Comunidad

Programas de inversión social para la comunidad

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

Programas de inversión social:

Talento Sin Etiquetas

Buscamos la inclusión laboral de grupos vulnerables.

Athlete 365 Career+

Ayuda a deportistas olímpicos a desarrollar habilidades laborales y una transición exitosa de sus carreras deportivas.

Win4Youth.

Apoyar a jóvenes a través de la suma de kilómetros y horas de actividad física de la comunidad de Adecco, incluyendo a personal interno, clientes, proveedores y asociados/as.

Movilización por el Empleo

Iniciativa que busca facilitar la recolocación laboral de aquellas personas que perdieron su empleo principalmente por la contingencia de Covid-19, así mismo, busca ofrecer oportunidades de capacitación e información varia relacionada a empleabilidad, como herramientas de empoderamiento a las personas para este fin.

Programas de empleabilidad juvenil

El programa Empowered busca atraer jóvenes de 18 a 30 años para ser capacitados/as y proporcionarles herramientas útiles de empleabilidad para su carrera laboral.

Programas de Reforestación

Junto con Reforestamos México A.C apoyamos proyectos de reforestación en nuestro país.

Reconocimientos

Localmente, contamos con los siguientes distintivos y certificación:



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



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



- Reforestamos México AC, reconoce a Adecco México por su participación en los proyectos de restauración de bosques en el país.

Nuestro reconocimiento dentro de Adecco Group global son:

A nivel Latinoamérica, fuimos reconocidos como el mejor país en la categoría **“The Best of the Best”**, categoría que reconoce los resultados generales obtenidos por ese país, considerando especialmente la variable única que caracterizó el 2020 por la pandemia derivada del Covid-19.

Por otro lado, Grupo Adecco México fue reconocido en el Global Leadership Conference 2020 (The Adecco Group), en las siguientes categorías:

- **Primer lugar mundial** por el mayor crecimiento de ventas en la segmentación “Países Large”
- **Tercer lugar mundial** por el mejor performance en la segmentación “Países Large”.



Ambiente

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 a las fuentes de emisiones de CO₂ 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 CO₂ 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.

Medición de nuestra huella ambiental

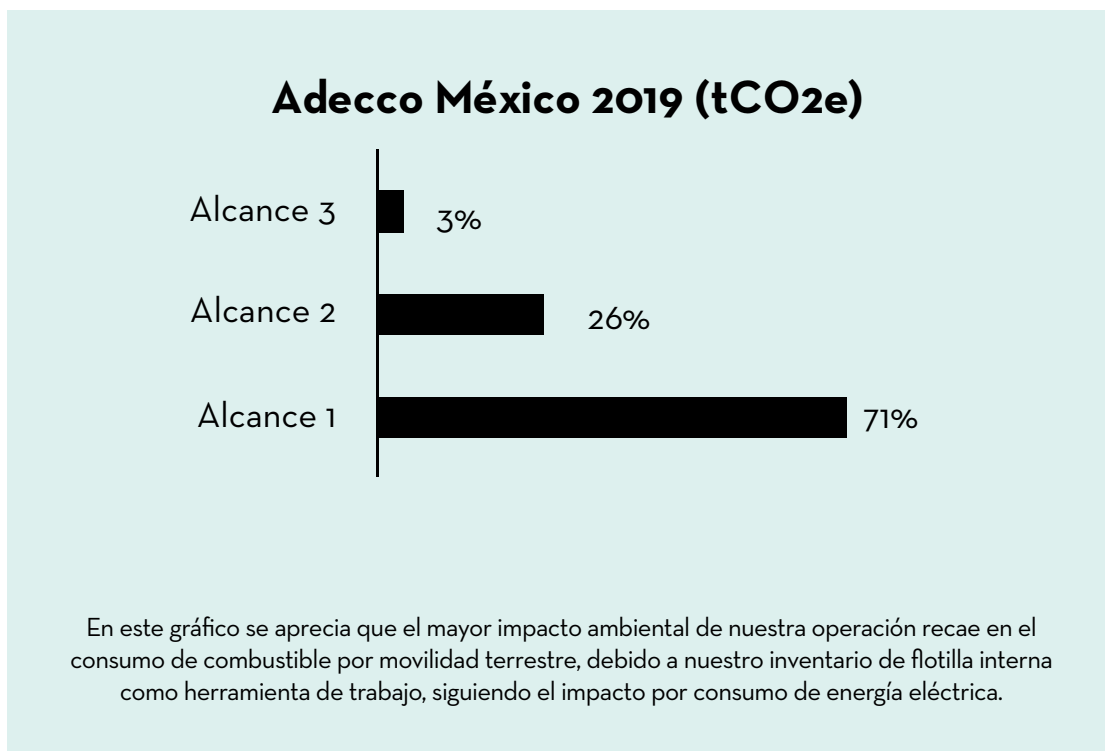
Tenemos identificadas nuestras principales fuentes de emisiones de CO₂, para medir su impacto y establecer acciones que nos permitan controlar nuestra huella de carbono.

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.

A continuación, presentamos nuestros últimos resultados de mediciones de emisiones de CO₂ por cada una de las fuentes identificadas. Se presentan resultados 2019, sabiendo que los resultados 2020 los obtendremos en el mes de abril 2021.

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

Fuentes de emisiones de CO₂ identificadas por nuestra operación.





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

Emisiones totales de GEI (tCO₂e)



Disminución
del **8%**
en emisiones

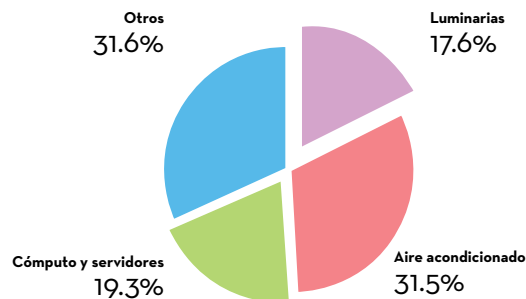
Causas

- Disminución en factor de emisión eléctrica
- Disminución de número de vuelos



Desglose de fuentes emisoras de CO₂ por consumo de energía eléctrica

Las fuentes de emisiones de CO₂ 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.



La contribución de equipos que consumen energía eléctrica se comportó de la siguiente manera:

La categoría “otros” (impresoras, hornos de microondas, refrigeradores, máquinas de botanas) se posiciona como la de **mayor consumo con un 31.6%**, estando a la par con los **equipos de aire acondicionado con el 31.5%**, seguido de las computadoras y servidores, finalmente las luminarias se consideran como las de **menor consumo para 2019 con el 17.6%** del consumo total.

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

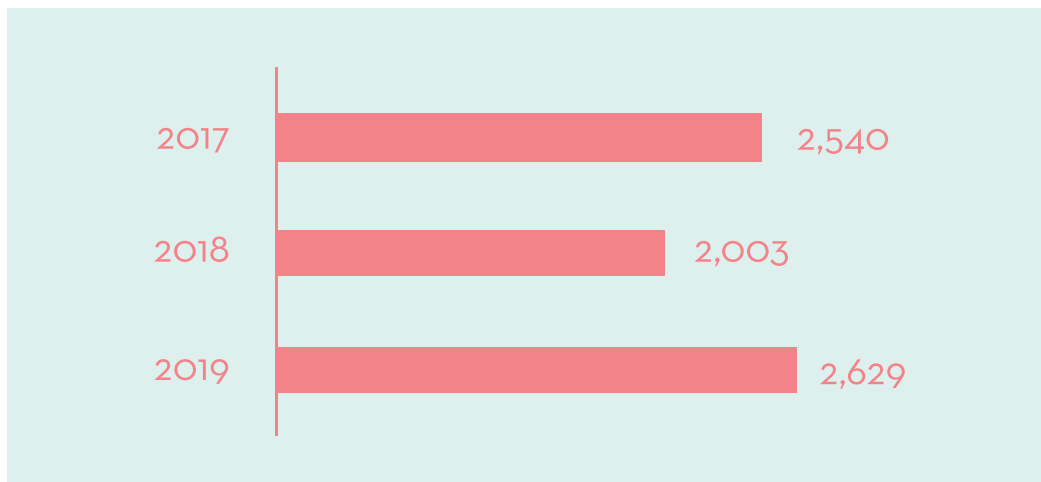
Por la naturaleza de nuestras actividades, las medidas de reducción de consumo de energía eléctrica se centran en la concientización de ahorro energético.

En 2019 se obtuvo un **ahorro de 13,336 kWh** por aumento en el uso de luz natural en lugar de usar la luminaria artificial, **56% más respecto a 2018** donde se obtuvo un **ahorro de 8,536 kWh**. Así mismo aplicamos otras prácticas de ahorro de energía como apagar equipos de cómputo e impresoras al término de la jornada.



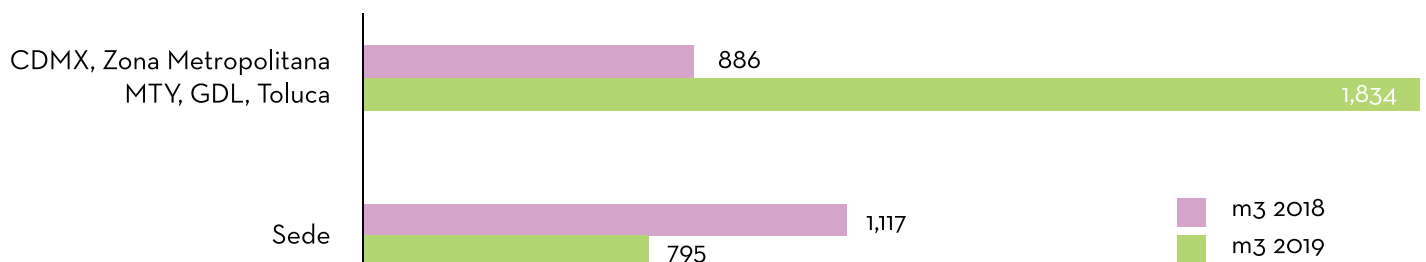
Consumo de agua

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



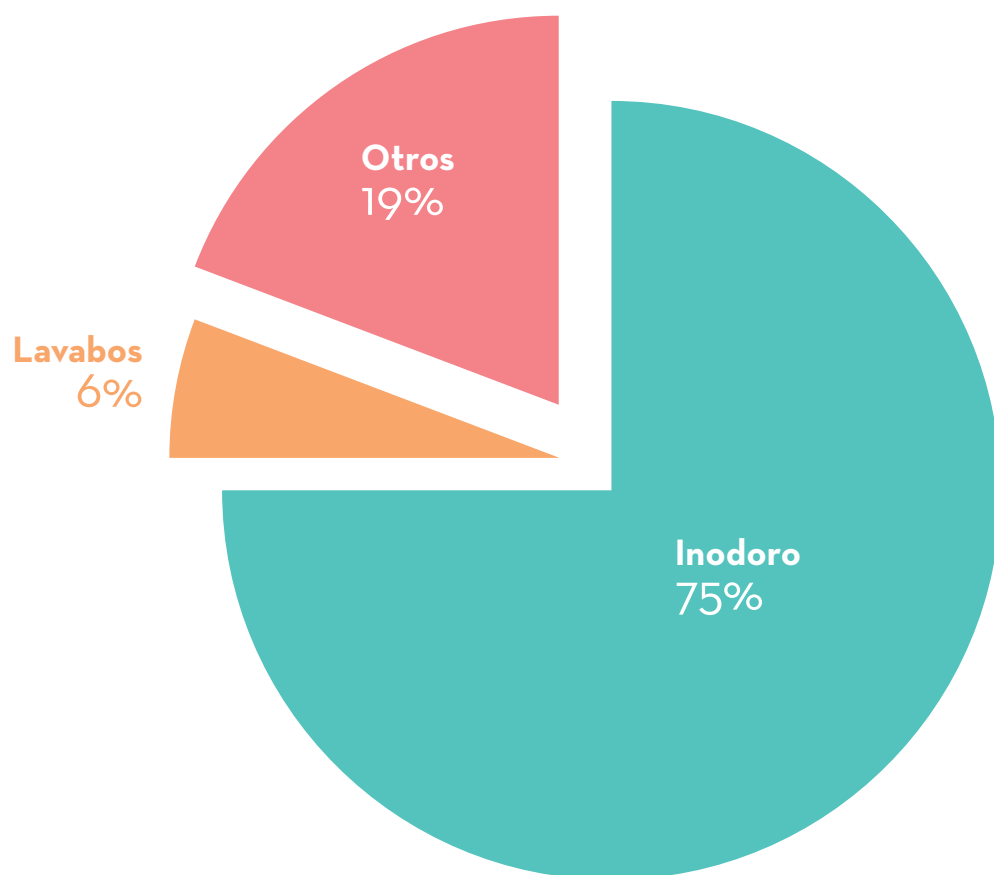
Este indicador se determina partiendo de la premisa que en promedio una persona consume alrededor de 2 litros al día, y se proyecta el consumo a razón del número de personas en la zona de alcance del estudio.

Para 2019 se registra un aumento de consumo de agua en un 31%.



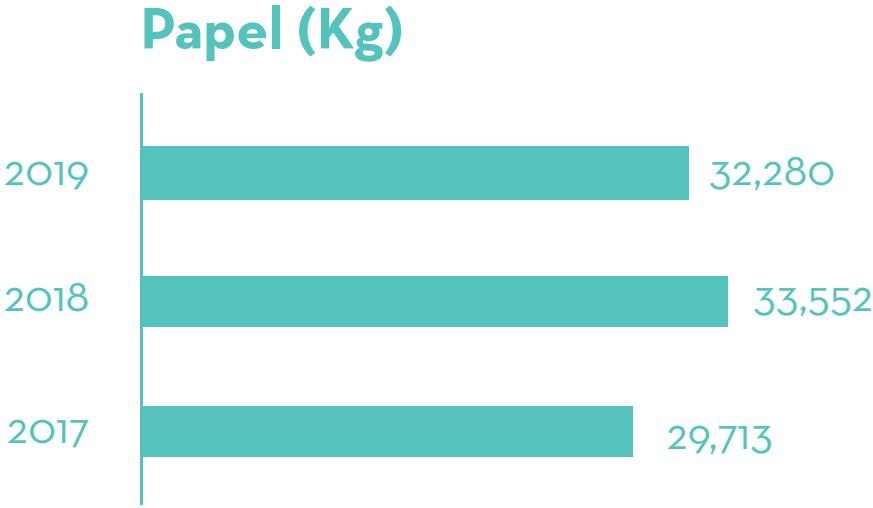


Sin embargo en sede se registra una disminución de consumo, debido al cambio a inodoros de bajo consumo, los cuales representan un 75% del consumo total de agua.



Consumo de Papel

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



En 2019 se obtuvo un ahorro del 4% en uso de hojas de papel.

Entre las principales recomendaciones para disminución de consumo de papel, se encuentra el ajuste de procesos que permitan el envío de documentos electrónicos que no son necesarios imprimir para revisión de un tercero y la impresión de algunos documentos en hojas reutilizadas.

Datos de contacto

Erika de la Barrera

Gerente de RSC
Grupo Adecco México

responsabilidad.social@adecco.com

