

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
complementario correspondiente al
ejercicio anual finalizado el 31 de
diciembre de 2024

Adevinta Jobs, S.L.U.



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

Al socio único de Adevinta Jobs, S.L.U.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera complementario adjunto (en adelante EINF complementario) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Adevinta Jobs, S.L.U. (en adelante, la Entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la Entidad.

Tal y como se indica en el apartado "Resultado del análisis gap", la Entidad se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF de Aurelia UK FeederCo Limited radicado en Reino Unido al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Entidad ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Entidad descrito en el apartado "Resultado del análisis gap", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado de Aurelia UK FeederCo Limited.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF complementario incluido en el Informe de Gestión de la Entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Adevinta Jobs, S.L.U. El EINF complementario se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards of Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 7 "Índice de los indicadores establecidos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF complementario esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Adevinta Jobs, S.L.U., son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF complementario.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Entidad que han participado en la elaboración del EINF complementario, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF complementario y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de la Entidad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF complementario del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Entidad y descrito en el apartado 1.4 "Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF complementario del ejercicio 2024.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF complementario del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF complementario del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los contenidos del EINF complementario de la Entidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no han sido preparados, en todos los aspectos significativos, siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 7 “Índice de los indicadores establecidos por la Ley 11/2018” del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por la Entidad de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. La Entidad ha determinado que esta última información será incluida en el EINF consolidado de Aurelia UK FeederCo Limited al que la misma pertenece, por lo que en el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

ERNST & YOUNG, S.L.

2025 Núm. 20/25/07183
IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR
.....
Segell distintiu d'altres actuacions
.....

ERNST & YOUNG, S.L.


Antonio Capella Elizalde

30 de junio de 2025

Estado de Información No Financiera

Informe complementario

Adevinta Jobs, S.L.U.



Adevinta

FY 2024

ÍNDICE

PREÁMBULO	4
1. VISIÓN GENERAL DE ADEVINTA JOBS, S.L.U.	7
1.1. Modelo de negocio – presentación de la compañía	7
1.2. Estructura de la sociedad.....	7
1.3. Marco considerado.....	8
1.4. Materialidad	8
1.5. Políticas de Adevinta Jobs.....	10
2. ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD.....	13
2.1. Gestión de subcontratistas y proveedores	13
2.2. Gestión de reclamaciones y valoración del servicio.....	15
2.3. Asociaciones.....	16
2.4. Información fiscal.....	17
3. GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	18
3.1. Uso sostenible de recursos.....	18
3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	19
3.3. Protección de la biodiversidad	20
4. GESTIÓN DE PERSONAS.....	22
4.1. Políticas de personas.....	22
4.2. Riesgos en la gestión de personas	22
4.3. Generación de empleo	23
4.4. Organización del trabajo.....	36
4.5. Salud y seguridad	39
4.6. Formación.....	42
4.7. Igualdad.....	44
4.8. Accesibilidad de personas con discapacidad.....	46
5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	47
5.1. Políticas en materia de respeto de los derechos humanos	47
5.2. Riesgos en materia de respeto de los derechos humanos	48
6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO ..	48
6.1. Políticas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	48
6.2. Riesgos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno.....	54
6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	55
7. ÍNDICE DE LOS INDICADORES ESTABLECIDOS POR LA LEY 11/2018	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Oficinas de Adevinta Jobs.....	8
Tabla 2. Políticas de Adevinta jobs.....	10
Tabla 3. Porcentaje de compras.....	14
Tabla 4. Información Fiscal (Miles de €)	17
Tabla 5. Consumo de agua.....	18
Tabla 6. Consumo de papel.....	19
Tabla 7. Cantidad de residuos gestionados (tn).....	19
Tabla 8. Distribución de empleados por sexo y edad.....	24
Tabla 9. Distribución de empleados por categoría profesional.....	25
Tabla 10. Número total de trabajadores por modalidades de contrato	26
Tabla 11. Promedio anual de contratos indefinidos segregado por sexo, edad y categoría profesional.....	27
Tabla 12. Promedio anual de contratos temporales segregado por sexo, edad y categoría profesional.....	28
Tabla 13. Promedio anual de contratos a tiempo completo segregado por sexo, edad y categoría profesional.....	29
Tabla 14. Promedio anual de contratos a tiempo parcial segregado por sexo, edad y categoría profesional.....	30
Tabla 15. Número de despidos segregado por sexo, edad y categoría profesional.....	31
Tabla 16. Remuneración promedio segregada por sexo (euros).....	31
Tabla 17. Remuneración promedio segregada por edad y sexo (euros).....	32
Tabla 18. Remuneración promedio segregada por categoría y sexo (euros).....	33
Tabla 19. Remuneración media, incluyendo todos los conceptos de los directivos, segregada por sexo (euros).....	34
Tabla 20. Brecha salarial segregado por categoría profesional (euros).....	34
Tabla 21. Número de empleados con discapacidad.....	35
Tabla 22. Horario de Adevinta Jobs (general)	37
Tabla 23. Horario de Adevinta Jobs (equipo comercial)	37

Tabla 24. Número de horas de absentismo	39
Tabla 25. Accidentes de trabajo con baja segregados por sexo.....	41
Tabla 26. Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) por sexo.....	42
Tabla 27. Tasa de gravedad (TG) por sexo	42
Tabla 28. Cantidad de horas de formación realizadas.....	44
Tabla 29. Donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (€).....	55
Tabla 30. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018.....	56

PREÁMBULO

El 28 de diciembre de 2018 se aprobó la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. De conformidad con lo establecido en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, AdevinJobs SLU (en adelante AdevinJobs, o la compañía) se ha acogido a la dispensa de elaborar un estado de información no financiera completo, al estar incluida dicha sociedad y sus sociedades dependientes en el “Aurelia UK FeederCo Limited - Consolidated Financial Statements for the period from 30 October 2023 to 31 December 2024” del Grupo AdevinJobs, mediante el que se cumple con dicha obligación. Asimismo, se puede acceder al citado “Aurelia UK FeederCo Limited - Consolidated Financial Statements for the period from 30 October 2023 to 31 December 2024” del Grupo AdevinJobs a través de la web corporativa <https://adevinjobs.com/wp-content/uploads/2025/04/Strategic-Report-2024-Aurelia-UK-Feederco-Ltd-FS.docx.pdf>.

Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, AdevinJobs ha realizado un análisis para identificar la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio. A este respecto, se ha realizado una comparativa entre los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la información no financiera incluida en el “Aurelia UK FeederCo Limited - Consolidated Financial Statements for the period from 30 October 2023 to 31 December 2024” del Grupo AdevinJobs, con el objetivo de identificar aquellos contenidos requeridos por la normativa mercantil española vigente que no se recogen a nivel de Grupo y que, por tanto, AdevinJobs SLU debe incluir como parte de su Informe de Gestión.

Resultado del análisis gap

Adevinta Jobs SLU ha realizado un análisis por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE y ha determinado que la información no incluida en el “Aurelia UK FeederCo Limited - Consolidated Financial Statements for the period from 30 October 2023 to 31 December 2024” del Grupo AdevinJobs y que, por tanto, debe incluirse en el presente EINF complementario, es la siguiente:

- Información general: Descripción del modelo de negocio, el marco de reporting utilizado y el principio de materialidad
- Cuestiones medioambientales: los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.
 - Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

- Uso sostenible de los recursos: consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.
- Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.
- Cuestiones sociales y relativas al personal:
 - Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato; promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial; la remuneración de trabajos iguales o de media de la sociedad; la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo; implantación de políticas de desconexión laboral y empleados con discapacidad.
 - Organización del trabajo: número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
 - Salud y seguridad: accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
 - Igualdad: la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos: aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.
- Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno: medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales; aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- Cuestiones relativas a la sociedad:
 - Subcontratación y proveedores: sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.
 - Información fiscal: beneficios obtenidos país por país, impuestos sobre beneficios pagados país por país y subvenciones públicas recibidas.

Los contenidos resultantes del análisis gap se presentan en la Tabla de contenidos del EINF de Adevinta Jobs SLU siendo estos parte del Informe de Gestión de la sociedad. Dicho cuadro vincula la información complementaria con los diferentes Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y con la página correspondiente donde se incluye dicha información. En su elaboración se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo que establecen los estándares de Global Reporting Initiative (GRI)

1. VISIÓN GENERAL DE ADEVINTA JOBS, S.L.U.

1.1. Modelo de negocio – presentación de la compañía

Hasta finales de octubre de 2024, Adevinta Spain (de ahora en adelante, Adevinta) concentraba sus actividades en cuatro líneas de clasificados online centradas en el sector inmobiliario, el empleo, el motor y los objetos de consumo general. A partir de noviembre del mismo año, la compañía reorganizó su estructura en cuatro entidades fiscales independientes: Adevinta Cross, Adevinta Real Estate, Adevinta Motor y Adevinta Jobs. Esta última línea de negocio se especializa en el sector de empleo bajo la marca InfoJobs, es por ello que se presenta la información de Adevinta Spain de enero a octubre y la de Adevinta Jobs de noviembre a diciembre.

InfoJobs es una plataforma digital de empleo que facilita el encuentro entre empresas y personas candidatas, almacenando currículums y ofertas laborales en un formato estandarizado. Además de ser un referente en la intermediación laboral, se ha consolidado como actor clave en procesos como la especialización profesional y la gestión eficiente de los recursos humanos.

La plataforma ofrece múltiples servicios online para acompañar a las personas a lo largo de su trayectoria profesional y facilitar a las empresas la captación del mejor talento. En los últimos años, InfoJobs ha incorporado diversas funcionalidades, como un buscador de salarios, un chatbot de soporte, y herramientas para mejorar la elaboración del CV. En 2023, se lanzó un test para evaluar competencias blandas y se introdujeron soluciones de inteligencia artificial generativa que ayudan tanto a candidatos como a reclutadores, promoviendo procesos de selección más ágiles e inclusivos.

Adevinta Jobs opera con una mentalidad ágil, propia de una start-up, adaptándose rápidamente a las demandas del mercado digital y ofreciendo soluciones dinámicas y efectivas. En este contexto, la contribución de Adevinta a la sostenibilidad al facilitar la compraventa de productos de segunda mano a través de plataformas digitales, Adevinta impulsa la economía circular, reduce la generación de residuos y responde a una creciente preocupación de los consumidores por el impacto ambiental de sus decisiones de compra.

1.2. Estructura de la sociedad

El mercado español resulta clave para el negocio del Grupo Adevinta, presente en 11 países, que se consolida así como **uno de los 5 mercados clave del grupo a nivel mundial** junto a Alemania, Francia, Benelux e Italia.

A pesar de la juventud de Adevinta como marca, sus plataformas se construyen sobre una trayectoria de más de 40 años en el mercado español de clasificados, siendo referentes en sectores como el inmobiliario (Fotocasa y Habitacía), el laboral (InfoJobs), automoción (coches.net y motos.net) y generalista (Milanuncios).

A fecha 31 de diciembre de 2024, AdevintaJobs cuenta con personal en 8 oficinas distribuidas por todo el territorio español:

Tabla 1. Oficinas de Adevinta Jobs	
Ubicación	Dirección
Barcelona	Carrer Ciutat de Granada, 150. Planta 10, 08018, Barcelona
Madrid	Calle Hernani, 59. Planta 1, 28020, Madrid
Alicante	Panoramis Life & Business, Calle Muelle de Poniente 6, 03003, Alicante
Málaga	Monday, Muelle Uno de Málaga, Paseo del Muelle Uno s/n, 29016, Málaga
Sevilla	Avenida de Diego Martínez Barrio, 10, Planta 2, Box 3, 41013, Sevilla
Valencia	Wayco Ruzafa, Carrer de l'Almirall Cadarso, 26, 46005, València
Valladolid	Terminal Transportes Mercancías. Valladolid (C.I.M). Avenida del Euro, 7, Edificio A, Local 004, Planta Baja, 47009, Valladolid
Vizcaya	Edificio Santa Ana. Plaza Ibaiondo nº4. Oficina 106.Planta 1ª, 48940, Leioa

1.3. Marco considerado

El presente informe ha sido elaborado de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018. Asimismo, para la elaboración de los indicadores clave para dar respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, se ha seguido, como estándar internacional de referencia, el de la organización Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

1.4. Materialidad

Durante los periodos 2023 y 2024, el Grupo Adevinta llevó a cabo una evaluación de doble materialidad (DMA) con el objetivo de identificar y priorizar sus asuntos materiales conforme a

los requerimientos de las Normas Europeas de Reporte de Sostenibilidad (ESRS). En este proceso, se identificaron y calificaron objetivamente los impactos, riesgos y oportunidades (IROs), permitiendo así determinar las divulgaciones relevantes que debían incluirse en la declaración de sostenibilidad.

La metodología empleada fue actualizada para integrar tanto la perspectiva de materialidad por impacto como la financiera para cada uno de los asuntos de sostenibilidad, en cumplimiento con los principios establecidos por las ESRS. Esta revisión metodológica conllevó ciertos ajustes en la evaluación de la materialidad. Los asuntos de sostenibilidad fueron representados en una matriz de cuatro cuadrantes, a fin de determinar su estatus material. A diferencia del enfoque anterior —en el que se utilizaba la prioridad de los grupos de interés en el eje vertical y el impacto en el horizontal—, la nueva representación se ha alineado con la terminología y los criterios de las ESRS, incluyendo además una descripción detallada de los IROs correspondientes.

El resultado de esta DMA ha sido adoptado por Adevinta Jobs como propio.

A continuación se adjunta la matriz resultante:



Para facilitar su comprensión, a continuación, se indican los temas materiales resultantes del DMA:

Temas Ambientales

- Mitigación del cambio climático
- Salidas de recursos
- Energía
- Contaminación del aire
- Consumo de agua
- Entradas de recursos
- Gestión de residuos
- Adaptación al cambio climático

Temas Sociales

- Condiciones laborales de la plantilla propia
- Igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla
- Otros derechos laborales del personal propio
- Igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de la cadena de valor
- Otros derechos laborales en la cadena de valor
- Impactos relacionados con la información para consumidores o usuarios finales
- Inclusión social de consumidores y usuarios finales
- Condiciones laborales en la cadena de valor
- Seguridad personal de consumidores o usuarios finales
- Desarrollo social y económico
- Comercio ilícito o controvertido

Temas de Gobernanza

- Cultura Corporativa
- Corrupción y soborno
- Protección de denunciantes
- Compromiso político
- Gestión de relaciones con proveedores

5. Políticas de Adevinta Jobs

Las políticas incluidas en la siguiente tabla son las consideradas relevantes para los distintos apartados del presente informe EINF 2024.

Cabe destacar que, si bien fueron desarrolladas por Adevinta Spain, a raíz de la escisión se han adoptado por parte de Adevinta Jobs.

Tabla 2. Políticas de Adevinta jobs					
	Gestión del Medio ambiente	Gestión de personas	Respeto a los derechos humanos	Lucha contra la corrupción y el soborno	Protección de datos
Código Ético de Adevinta Spain	☑	☑	☑	☑	☑
Código de conducta Ética de Grupo	☑	☑	☑	☑	☑
Código Ético para Proveedores	☑	☑	☑	☑	☑
Plan de igualdad 2020-2024		☑			

Tabla 2. Políticas de Adeventa jobs					
	Gestión del Medio ambiente	Gestión de personas	Respeto a los derechos humanos	Lucha contra la corrupción y el soborno	Protección de datos
Procedimiento para la prevención y actuación en caso de acoso		☒			
Plan de Prevención de Riesgos Laborales		☒			
Plan de Formación		☒			
Procedimiento de Contrataciones y Compras				☒	☒
Política de Privacidad de los sites de Adeventa Spain					☒
Programa de Protección Global contra el Fraude				☒	
Sistema disciplinario de Adeventa Spain		☒		☒	
Política de Gestión e Investigación de denuncias		☒		☒	
Política de Regalos				☒	
Política Anticorrupción y anti-soborno				☒	
Compromisos altos cargos				☒	
Política de gestión, investigación y respuesta de comunicaciones recibidas en los canales de denuncias		☒		☒	
Política Global de Compras	☒	☒	☒	☒	☒
Política de gestión de parches y vulnerabilidades del Grupo Adeventa					☒
Política de prevención de pérdida de datos					☒
Política de respuesta a la detección de End-Point					☒
Política global de control y gestión del acceso					☒
Política global de gestión y respuesta a incidentes de ciberseguridad					☒
Política global de vigilancia e inteligencia sobre ciberamenazas					☒

Tabla 2. Políticas de Adevinta jobs					
	Gestión del Medio ambiente	Gestión de personas	Respeto a los derechos humanos	Lucha contra la corrupción y el soborno	Protección de datos
Política global de identificación y autenticación					☒
Política global de evaluación y gestión de riesgos					☒
Política global de evaluación de la seguridad de los proveedores:					☒
Política global provisional de clasificación de datos					☒
Política global provisional de conservación de datos					☒
Política de privacidad de datos del Grupo Adevinta					☒

2. ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD

2.1. Gestión de subcontratistas y proveedores

El Grupo Adevinta creó en 2022 el *Supplier Code of Conduct* de Adevinta donde establece los principios éticos y de sostenibilidad que deben seguir sus proveedores, incluyendo aspectos clave como derechos humanos, condiciones laborales, responsabilidad ambiental, integridad empresarial y protección de datos. Inspirado en normas internacionales como los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE, el documento exige el respeto a los derechos laborales, la prohibición del trabajo infantil y de formas modernas de esclavitud, condiciones dignas de trabajo, la libertad sindical y la igualdad de trato. En el ámbito ambiental, se espera que los proveedores adopten medidas para la eficiencia energética, la reducción de emisiones, el tratamiento adecuado de residuos y la gestión responsable del agua y los recursos, fomentando la transición hacia una economía circular.

Además, el Código impone una política estricta contra la corrupción y otras prácticas no éticas, como los pagos de facilitación, regalos indebidos o conflictos de interés, y exige la transparencia en los registros contables. En cuanto a la protección de datos, se requiere el cumplimiento de normativas como el RGPD, asegurando medidas técnicas y organizativas adecuadas. La implementación del Código incluye auditorías, un canal de denuncias y la obligación de los proveedores de aplicar estas normas también a su cadena de suministro. El incumplimiento puede derivar en medidas contractuales o legales, reforzando así el compromiso de Adevinta con una cadena de valor sostenible y responsable. No obstante, no se han realizado auditorías de proveedores por parte de Adevinta ni de Adevinta Jobs en 2024.

Adevinta complementa su *Supplier Code of Conduct* con una *Política Global de Compras*, vigente desde febrero de 2022, que regula el proceso de contratación de bienes y servicios. Esta política establece directrices claras sobre cuándo involucrar al Equipo de Compras del Grupo Adevinta, especialmente a través del Formulario de Solicitud de Compra, obligatorio si el valor anual del contrato supera los 50.000 € (sin IVA) o si se detectan riesgos clave relacionados con la criticidad del negocio, la protección de datos, la seguridad de la información o la sostenibilidad. El formulario debe completarse antes de iniciar cualquier compromiso con el proveedor, ya que activa tanto la negociación como la evaluación de riesgos de terceros. Si hay dudas sobre la existencia de riesgos, se recomienda igualmente su cumplimentación. En los casos en que el importe sea inferior a 50.000 € y no haya riesgos identificados, el procedimiento puede gestionarse directamente por el empleado, siguiendo las mejores prácticas recogidas en la intranet y coordinándose con el Departamento Legal local.

Adicionalmente, Adevinta ha implementado una *Política de Proveedores Sostenibles*, diseñada para integrar criterios ambientales, sociales y éticos en todo el ciclo de abastecimiento. Esta política tiene como objetivo reforzar la evaluación y priorización de proveedores responsables, fomentando prácticas sostenibles en todas las etapas del proceso. Junto con el *Código Ético de Proveedores* elaborado por Adevinta Spain, constituye un marco normativo que obliga a los proveedores vinculados a Adevinta Jobs a respetar estándares éticos, sociales y medioambientales. Ambos documentos refuerzan el compromiso del grupo con una cadena de suministro responsable, sostenible y transparente.

En último lugar, en el marco de la Política Global de Compras y la Política de Proveedores Sostenibles, se cuenta con un **sistema de supervisión y evaluación de riesgos a proveedores** y subcontratistas; a partir del cual se evalúan desde el punto de vista de la seguridad de información, privacidad de datos, cumplimiento y sostenibilidad, y criticidad del negocio. Esta evaluación de riesgos se realiza a partir de la plataforma interna COUPA, y es obligatoria para todos los proveedores, debiéndose completar antes de la firma del contrato.

Origen de los proveedores

En este sentido, respecto al origen de los proveedores de Adevinta Jobs con facturación para todo el año 2024, éste es mayoritariamente europeo, representando un 97,50%. A su vez, un 88,90% de éstos es de origen español fomentando así la contratación local y garantizando la proporción de servicios y bienes con el menor impacto posible debido al transporte. El 8,60% restante procede de otros países pertenecientes a la Unión Europea, siendo el 6,69% de Irlanda.

Por otro lado, respecto al 2,50% restante, el mayor volumen procede de Estados Unidos, con un 1,07%, el segundo mayor volumen procede de Noruega, con un 0,93%, y en tercer lugar está Reino Unido con un 0,34%. El resto de los países tienen una contribución inferior al 0,1%.

Tabla 3. Porcentaje de compras		
1	2024	2023
España	88,90%	84%
Unión Europea	97,50%	94%
Resto del mundo	2,50%	3%



¹ Los porcentajes de compras de 2023 hacen referencia a Adevinta Spain, mientras que para el 2024 se indican los porcentajes de Adevinta Real Estate.

Figura 9 Mapa donde se representa la facturación respecto a los proveedores de Adevinta Jobs en 2024 en función del origen

Por último, teniendo en cuenta la tipología de actividad de los proveedores de Adevinta Jobs, la mayoría están relacionadas con actividades de marketing, soporte tecnológico y publicidad y media.

2.2. Gestión de reclamaciones y valoración del servicio

Procedimiento de reclamaciones

Adevinta Jobs cuenta con un procedimiento en caso de recibir reclamaciones o peticiones relacionadas con el servicio (en adelante, "Incidencias"). Dichas Incidencias se reciben y gestionan a través del departamento de **Customer Care** o **Content Quality**, en función de la tipología de las mismas. **Las y los usuarios y clientes pueden contactar con el departamento de Customer Care a través de la sección de "Ayuda", así como a través de los canales que se especifican en las Condiciones Generales de Uso publicadas en cada uno de los sites de Adevinta Jobs.** En el caso de **Content Quality**, puede recibir peticiones directamente de organismos oficiales y las autoridades pertinentes mediante un correo habilitado para ello, el apartado de ayuda de Milanuncios destinado exclusivamente para la solicitud de información por parte de las autoridades, o bien por correo certificado, que llega directamente a sus oficinas.



Si la incidencia es recibida por **Customer Care**, el departamento contacta con el usuario o cliente para conocer los detalles y dar solución a la misma. En caso de tratarse de alguna consulta que quede fuera del flujo habitual de consultas, Customer Care contacta con Content Quality, quién se ocupa de extraer la información necesaria y dar solución a la incidencia.

Si la incidencia es recibida por el departamento de **Content Quality**:

- Si se trata de una Incidencia recibida de un organismo oficial, se evalúa la Incidencia y se da respuesta a dicho organismo.
- Si el objeto de la incidencia queda fuera de las peticiones habituales, se requiere el soporte del Departamento Legal y, una vez obtenido, el departamento de Content Quality da respuesta directamente al organismo oficial.
- Si se trata de una incidencia recibida por un tercero en defensa de sus derechos de propiedad industrial, se contacta con dicho tercero y se le requiere aportar la documentación que permita acreditar sus pretensiones. Si una vez analizada la documentación aportada, ésta es correcta, se procede a atender la petición. Asimismo, las notificaciones recibidas por parte de la Agencia de Protección de Datos son gestionadas directamente por el Departamento Legal.

En cuanto a la tipología de incidencias que recibe Adevinta Jobs, mayoritariamente se trata de:

- i. incidencias relacionadas con el servicio y su funcionamiento.
- ii. fraude detectado en algún anuncio

- iii. peticiones de organismos oficiales (consumidores y usuarios, Agencia de Protección de Datos, etc.).
- iv. relacionadas con la defensa de los derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros.

Durante todo el periodo 2024, Adevinta Jobs no ha registrado ninguna reclamación recibida por parte de Oficinas Municipales de Información al Consumidor ni por parte de la Organización de Consumidores y Usuarios.

Asimismo, a través de su Departamento de Privacidad, en 2024 Adevinta Jobs tampoco ha tenido que gestionar ninguna reclamación de privacidad, en InfoJobs.

Durante 2023, Adevinta Spain reportó un total de 44 quejas y reclamaciones, dato no comparable con 2024 por el cambio de alcance del informe.

Por último, con el objetivo de poder garantizar la mayor seguridad a sus clientes y usuarios, Adevinta Jobs ha mantenido y reforzado sus filtros de control y mantiene un contacto directo con el INCIBE (Instituto Nacional de Ciberseguridad) de manera que, cada vez que se tiene conocimiento de URL fraudulentas, se reporta directamente a este organismo para su inmediata inactivación. Asimismo, en aquellos anuncios donde hay un especial riesgo, por ejemplo, cuando se publican números de teléfono, Adevinta Jobs lanza algunos consejos de seguridad a través de la propia plataforma para guiar a los usuarios y ayudarles a evitar el fraude.

Valoración del servicio

Adevinta Jobs utiliza además 2 métricas para la valoración de sus servicios por parte de sus clientes:

- El **sistema Net Promoter Score (NPS)**, el cual se basa en preguntar a las y los usuarios una sola pregunta: “¿En una escala de 0 a 10 donde 10 es 'Muy probable' y 0 'Muy poco probable', cuán probable es que recomiende el producto o servicio a un familiar o amigo?”.
- El **sistema de métricas Customer Satisfaction (CSAT)**, el cual se basa en preguntar: "¿En una escala de 1 a 5, donde 5 es 'Muy satisfecho' y 1 'Muy poco satisfecho', cuán satisfecho está usted con esta parte del servicio?"

Estos 2 grupos de métricas ayudan a Adevinta Jobs a monitorizar la satisfacción de sus clientes.

Para InfoJobs la valoración es del 82,2%.

2.3. Asociaciones

Adevinta Jobs ha formado alianzas con varias organizaciones para compartir conocimientos y buenas prácticas con otras empresas afines. Estas asociaciones permiten a la compañía aunar recursos, aprovechar la experiencia de sus socios y aumentar su impacto en temas relevantes para la compañía. A través de estas alianzas, es posible permanecer a la vanguardia del sector.

Adevinta Spain ha seguido formando parte de la Asociación Española de la economía digital (Adigital), de la Asociación de anunciantes de Internet (IAB Spain), de DigitalES y de Tech

Barcelona (anteriormente conocida como Barcelona Tech City) y Foment del Treball y en consecuencia se considera que Adevinta Jobs también.



2.4. Información fiscal

Los beneficios obtenidos y los impuestos pagados por Adevinta Jobs en 2024, todos ellos en España, se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 4. Información Fiscal (Miles de €)		
	2024 ²	2023 ³
Resultado contable del ejercicio	(2.479)	26.474
Retenciones y pagos a cuenta durante el año por el resultado del ejercicio	0	0
Provisiones en concepto del impuesto sobre sociedades del ejercicio actual a pagar en el año siguiente	3.322	8.874
Subvenciones públicas	0	0

² Los resultados incluyen desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2024 de la sociedad Adevinta Jobs SLU
³ Resultados de la sociedad Adevinta Spain SLU

3. GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

En este apartado se indica tanto la información cualitativa como cuantitativa de la gestión de los distintos aspectos ambientales del 2024. Las distintas sociedades de Adevinta en España comparten ubicaciones físicas y operan en espacios comunes. Además, Adevinta Jobs solamente opera durante los dos últimos meses de 2024, cosa que hace que los distintos consumos no sean materiales respecto al total del año. Por este motivo, la información relativa a dichos consumos se reporta de forma agregada, reflejando el uso conjunto de las instalaciones por parte de todas las sociedades implicadas. Esta metodología permite una representación más fiel y coherente de la realidad operativa del grupo en el territorio.

Debido al tipo de actividad y los riesgos ambientales no se requiere licencias de tipo ambiental y no es relevante un sistema de certificación ambiental. Y, de acuerdo con la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, la compañía no tiene obligación de disponer de un seguro de Responsabilidad Medioambiental, ni provisiones y garantías medioambientales. Del mismo modo que, debido al tipo de actividad, no se puede diferenciar entre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales y otros recursos destinados a la gestión empresarial. Por otro lado, en el año 2020 la compañía llevó a cabo auditorías de eficiencia energética en sus sedes de Madrid y Barcelona con la empresa Inerpro, dando como resultado en ambas sedes que la gestión energética es excelente. Además, a nivel de instalaciones, la sede de Barcelona tiene un certificado de sostenibilidad LEED Platinum.

3.1. Uso sostenible de recursos

El uso sostenible de los recursos consiste en utilizar el agua, la energía y las materias primas de manera racional, sin comprometer el uso de las generaciones futuras conservando el medio ambiente. Para ello, impulsar mecanismos que promuevan la eficiencia productiva, la economía circular y la optimización en el uso de los recursos naturales son fundamentales para garantizar la sostenibilidad.

Consumo de agua

Adevinta Jobs tiene un consumo de agua que se limita al agua de red de las oficinas donde se encuentra. En la siguiente tabla se muestra el consumo de agua procedente de la red de suministro en las distintas oficinas de Adevinta durante el 2024.

Tabla 5. Consumo de agua		
	2024	2023
m ³	3.419	2.851

El incremento de en el reporte de los consumos de agua entre 2023 y 2024 se debe que en 2024 se han recogido e indicado datos primarios a diferencia de las estimaciones que se habían estado realizando hasta 2023.

Consumo de materiales

Debido al tipo de actividades llevadas a cabo en las oficinas, el consumo de materiales va principalmente asociado al uso de papel.

Tabla 6. Consumo de papel		
	2024	2023
kg	30.504	3.883

El incremento en los datos reportados sobre el consumo de papel entre 2023 y 2024 se explica por el hecho de que, en 2024, se ha optado por recopilar e incorporar datos primarios, en lugar de las estimaciones utilizadas en ejercicios anteriores.

Cabe tener en cuenta que Adeventa Jobs, en su compromiso con el medio ambiente, sigue la filosofía de “paperless” con la finalidad de reducir el consumo de papel.

3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Adevinta Jobs desarrolla una actividad íntimamente relacionada con la promoción de la economía circular en la sociedad, dado que sus servicios constituyen una posibilidad de tener un potencial impacto positivo en el medio ambiente. Asimismo, al informar a sus usuarios sobre temas ambientales y permitir el comercio de segunda mano, se puede contribuir a la promoción de patrones de consumo amigables con el medio ambiente.

En lo que respecta a la generación y gestión de sus propios residuos, la empresa tiene contratado un servicio de gestión de residuos. En concreto, para el caso de la recogida de papel tiene contratados los servicios de la empresa Delete Gestion Documental Integral, S.L. en Barcelona y El Buzón de Papel, S.L. en Madrid. Éstas realizan una recogida periódica de los residuos de papel.

Residuos generados

El año 2024 ha sido el primero en el que Adeventa en España ha recopilado datos cuantitativos sobre la producción de residuos según su tipología de gestión final, lo que marca el inicio del reporte estructurado en esta materia.

Tabla 7. Cantidad de residuos gestionados (tn)	
	2024
Disposición en vertedero	39,29

Incineración	0
Compostaje	13,27
Valorización para reciclaje	50,52
TOTAL	103,08

Además, Adevin Jobs adopta diferentes medidas para mejorar la sostenibilidad en sus oficinas:

Medidas de sostenibilidad en oficinas



Fomento de buenas prácticas entre sus empleados: algunas de estas medidas son la separación de residuos y reciclaje de papel, plástico y pilas, el uso de medios de transporte eficientes (por ejemplo, tren antes que avión) o la impresión de documentos solo en casos estrictamente necesarios y en blanco y negro. En el centro de Barcelona en cada Gravity Point se dispone de un área de reciclaje.

Aprovechamiento de equipos que ya no tienen utilidad para la empresa: al renovar los equipos informáticos, se van recopilando y al final de cada trimestre se da a los empleados la oportunidad de adquirirlos a buen precio, dando al material un segundo uso. A la vez, destinan el dinero pagado a cambio del material a la causa benéfica que los trabajadores deciden.

En el marco del análisis de materialidad realizado para la elaboración del presente informe anual, las iniciativas orientadas a la lucha contra el desperdicio alimentario no han sido identificadas como un aspecto material para la organización del Grupo Adevin. Esta conclusión responde a la naturaleza de sus operaciones, al impacto limitado de esta cuestión dentro de su cadena de valor, así como a los resultados obtenidos en el diálogo mantenido con los grupos de interés. No obstante, la organización reconoce la relevancia global de esta problemática y continuará realizando un seguimiento de su evolución y pertinencia en el contexto de sus actividades.

3.3. Protección de la biodiversidad

Durante la elaboración del Análisis de Doble Materialidad (DMA), se llevó a cabo una evaluación exhaustiva de los procesos de la organización con el objetivo de identificar y analizar los principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados a la biodiversidad y los ecosistemas, tanto en el desarrollo de sus operaciones como a lo largo de su cadena de valor. No obstante, debido a la naturaleza de las actividades de la empresa —centradas en oficinas administrativas— y al hecho de que estas instalaciones no se ubican en zonas consideradas sensibles desde el punto de vista de la biodiversidad, no se identificaron IROs materiales vinculados a esta temática.

Asimismo, los principales proveedores de servicios de tecnología de la información (IT) confirmaron que los centros de datos utilizados no se encuentran localizados en áreas

ambientalmente sensibles, por lo que no representan un riesgo para los ecosistemas ni para las comunidades locales. Como parte del proceso del DMA, se revisó una lista de temas y subtemas potencialmente relevantes en materia de biodiversidad, la cual fue complementada con las aportaciones de las partes interesadas sobre posibles efectos de la compañía en este ámbito. Dado que no se identificaron preocupaciones significativas, no se llevaron a cabo evaluaciones específicas por ubicación, ni análisis de riesgos físicos relacionados con la biodiversidad, ni estudios de escenarios. En consecuencia, se ha concluido que, en el contexto actual, no son necesarias medidas de mitigación adicionales.

4. GESTIÓN DE PERSONAS

4.1. Políticas de personas

Adevinta Jobs sigue adoptando las políticas y procedimientos de Adevinta Spain que le permiten gestionar de manera completa los distintos aspectos que tienen que ver con las personas en el seno de la organización. En este sentido, se cuenta con las siguientes:

- **Segundo Plan de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; 2020-2024**, en el cual se establecen medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a lograr en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género. Este plan fija los objetivos concretos de igualdad a lograr, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento.
- **Procedimiento para la prevención y actuación en caso de acoso**. Procedimiento en el cual se definen los tipos de acoso que se pueden sufrir, y los pasos a seguir en caso de que se produzca un episodio. En abril de 2021 se realizó la última revisión de esta normativa interna.
- **Plan de Prevención de Riesgos laborales**. En este plan se incluyen los análisis de los principales riesgos laborales a los cuales hacen frente los trabajadores de la organización, así como las medidas establecidas para evitar que éstos sucedan.
- **Política de formación**, en la cual se establecen las líneas generales de actuación en materia de formación de la organización.
- **Política de gestión, investigación y respuesta de comunicaciones recibidas en los canales de denuncias**. Política que regula la respuesta a las denuncias dirigidas a Adevinta Jobs de carácter interno.
- **Sistema disciplinario de Adevinta Jobs**. Este sistema disciplinario establece la necesidad de los empleados/as de cumplir la ley, así como un régimen sancionador.

Asimismo, Adevinta Jobs cuenta con una serie de **Medidas de Conciliación e Igualdad**; las cuales configuran un conjunto de mecanismos de la organización relacionados con beneficios sociales y conciliación. Se regulan aspectos como los permisos de maternidad y paternidad, otros permisos, los beneficios en el campo de la salud, las medidas para el desarrollo personal y profesional, la flexibilidad espacial, el fomento del tiempo en familia, las medidas de igualdad de oportunidades, la gestión de relaciones interpersonales, la calidad del empleo y otras atenciones al personal.

El detalle del desempeño de estos procedimientos, planes y políticas se desarrollan a continuación.

4.2. Riesgos en la gestión de personas

Adevinta Jobs desarrolla su actividad en España, país de la Unión Europea que lucha por asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores. En consecuencia, se considera que el riesgo con relación a la vulneración de derechos de los trabajadores es bajo. Asimismo, Adevinta Jobs está

comprometida y aplica las normativas de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, los riesgos que se detectan en el caso de la gestión de personas en la organización son los propios de la seguridad y salud, los cuales se gestionan a través del Servicio de prevención de riesgos laborales. Adicionalmente, cabe tener en cuenta que el perfil de empleo en Adevinta Jobs circunscribe estos riesgos a los propios de trabajos de oficina y comerciales.

Además, también cabe destacar el riesgo de tipo reputacional relacionado con un potencial avance insuficiente en materia de gestión de aspectos como la igualdad o la conciliación laboral. No obstante, Adevinta Jobs cuenta con planes e iniciativas dirigidas a gestionar adecuadamente estos aspectos; como son el Plan de Igualdad (segundo plan de la compañía, elaborado por Adevinta Spain para el período 2020-2024), el Procedimiento para la prevención y actuación en caso de acoso o la Política de gestión, investigación y respuesta de comunicaciones recibidas en los canales de denuncias.

4.3. Generación de empleo

Tal y como se ha indicado en el apartado 1 del presente informe, durante el ejercicio 2024, Adevinta Spain ha llevado a cabo un proceso de reestructuración societaria que ha resultado en su división en distintas entidades: Adevinta Cross, Adevinta Real Estate, Adevinta Jobs y Adevinta Motor.

Si bien, a efectos fiscales, estos cambios se han realizado con carácter retroactivo, en lo que respecta al personal contratado por la empresa, no es posible aplicar dicha retroactividad. Por este motivo, en el presente apartado se presentan los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 en dos períodos diferenciados: uno correspondiente a Adevinta Spain, con información desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2024, y otro relativo a Adevinta Jobs, que abarca del 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2024.

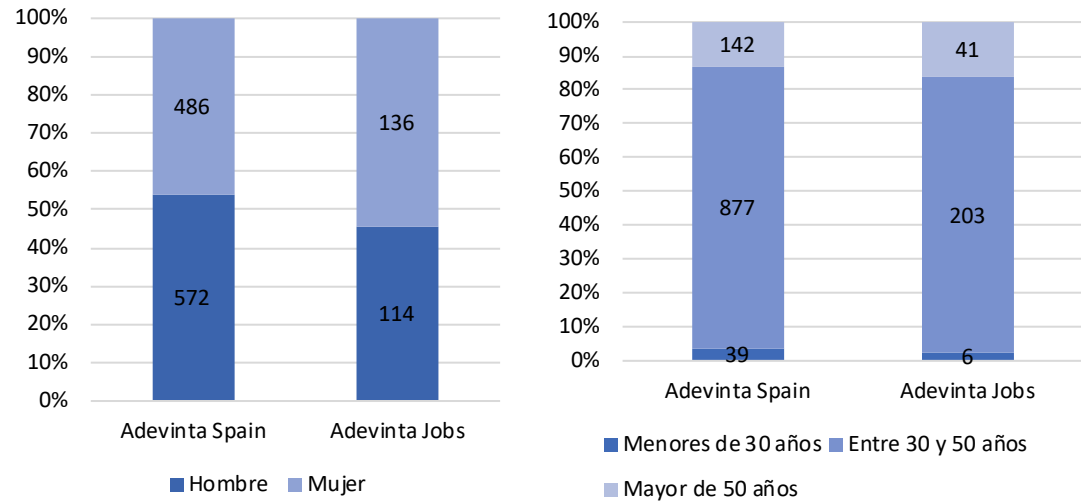
Adevinta Jobs está comprometida con la calidad del empleo, por lo que el 100% de sus empleados se encuentran cubiertos por convenios colectivos. Asimismo, de acuerdo con las Medidas de Conciliación e Igualdad de Adevinta Jobs, se promueve la discriminación positiva en los procesos de selección, ya que en igualdad de mérito se prioriza la selección del sexo menos representado; adicionalmente, ante igualdad de condiciones en los candidatos existentes para cubrir una posición vacante, se da prioridad al candidato con discapacidad.

A continuación, se muestran los indicadores de generación de empleo.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional

En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados de Adevinta Spain por edad y sexo en 2023, a fecha 31 de octubre de 2024 y de Adevinta Jobs a fecha 31 de diciembre del mismo año.

Tabla 8. Distribución de empleados por sexo y edad						
			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	SEXO	Hombre	572	616	656	642
		Mujer	486	495	532	524
	EDAD	< 30 años	39	59	83	106
		30-50 años	877	926	989	971
		> 50 años	142	126	116	89
	TOTAL		1.058	1.111	1.188	1.166
Adevinta Jobs	SEXO	Hombre	114	n/a	n/a	n/a
		Mujer	136	n/a	n/a	n/a
	EDAD	< 30 años	6	n/a	n/a	n/a
		30-50 años	203	n/a	n/a	n/a
		> 50 años	41	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		250			



La totalidad de los empleados de Adevinta Jobs para el ejercicio de 2024 trabajan en España. En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados por categoría profesional en Adevinta Spain en 2024, a fecha 31 de octubre de 2024 y Adevinta Jobs, a fecha 31 de diciembre de 2024. Asimismo, se incluye la referencia de los años 2021, 2022 y 2023.

Tabla 9. Distribución de empleados por categoría profesional					
		2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Directivos	17	14	16	16
	Personal Administrativo y de Oficina	139	149	188	198
	Personal Comercial	323	330	336	333
	Personal Técnico	376	394	414	355
	Otro personal titulado	203	224	234	264
TOTAL		1.058	1.111	1.188	1.166
Adevinta Jobs	Directivos	3	n/a	n/a	n/a
	Personal Administrativo y de Oficina	16	n/a	n/a	n/a
	Personal Comercial	109	n/a	n/a	n/a
	Personal Técnico	88	n/a	n/a	n/a
	Otro personal titulado	34	n/a	n/a	n/a
TOTAL		250			

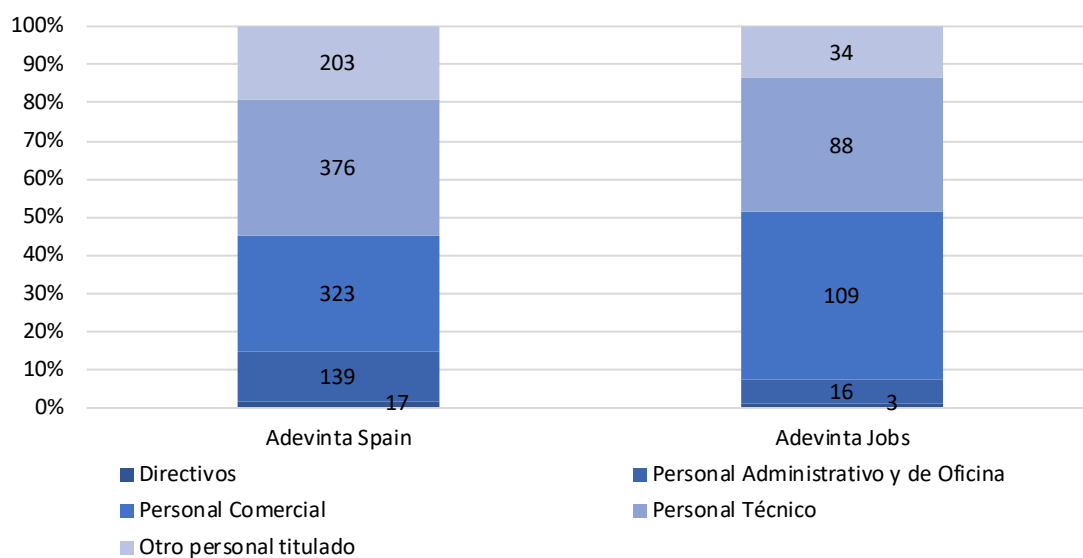


Figura 2 Porcentaje de empleados segregado por categoría profesional.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados según modalidades de contrato en Adevinta Spain en 2024, indefinido, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo, a fecha 31 de octubre de 2024 y de Adevinta Jobs a fecha 31 de diciembre del mismo año. Asimismo, se incluye la referencia de los años 2021, 2022 y 2023.

Tabla 10. Número total de trabajadores por modalidades de contrato					
		2024	2021	2022	2021
Adevinta Spain	Indefinido	1.049	1.102	1.173	1.145
	Temporal	9	9	15	21
	A tiempo completo	1.000	1.060	1.119	1.091
	A tiempo parcial	58	51	69	75
	TOTAL	1.058	1.111	1.188	1.166
Adevinta Jobs	Indefinido	245	n/a	n/a	n/a
	Temporal	5	n/a	n/a	n/a
	A tiempo completo	230	n/a	n/a	n/a
	A tiempo parcial	20	n/a	n/a	n/a
	TOTAL	250			

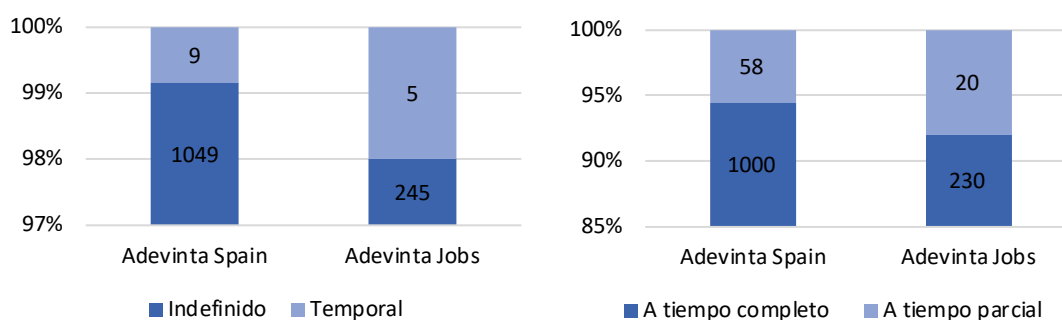


Figura 3 Porcentaje de empleados segregado por modalidad de contrato.

Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregado por sexo, edad y categoría profesional

En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados por modalidad de contrato en función del sexo, la edad y la categoría profesional en Adevinta Spain entre 2021 y 2023⁴ considerando anualidad completa y de 2024 hasta el 31 de octubre. Además, se reportan los datos de Adevinta Jobs, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2024.

⁴ El promedio anual de empleados se ha calculado teniendo en cuenta el tiempo efectivo trabajado en el año.

Tabla 11. Promedio anual de contratos indefinidos segregado por sexo, edad y categoría profesional						
			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	SEXO	Hombre	587,90	625,11	643,75	604,07
		Mujer	479,65	494,94	514,66	490,41
	EDAD	< 30 años	43,15	55,38	72,88	78,96
		30-50 años	879,08	933,11	969,67	926,14
		> 50 años	145,32	131,56	115,86	89,38
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	18,97	14,91	17,62	16,73
		Personal Administrativo y de Oficina	141,80	161,72	181,66	183,15
		Personal Comercial	314,92	322,13	324,52	319,23
		Personal Técnico	381,26	395,24	386,13	342,04
		Otro personal titulado	210,60	226,05	248,48	233,32
	TOTAL		1.067,55	1.120,05	1.148,68	1.094,48
Adevinta Jobs	SEXO	Hombre	110,38	n/a	n/a	n/a
		Mujer	129,66	n/a	n/a	n/a
	EDAD	< 30 años	6,00	n/a	n/a	n/a
		30-50 años	194,41	n/a	n/a	n/a
		> 50 años	39,63	n/a	n/a	n/a
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	3,00	n/a	n/a	n/a
		Personal Administrativo y de Oficina	13,66	n/a	n/a	n/a
		Personal Comercial	105,81	n/a	n/a	n/a
		Personal Técnico	83,78	n/a	n/a	n/a
		Otro personal titulado	33,79	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		240,04			

Tabla 12. Promedio anual de contratos temporales segregado por sexo, edad y categoría profesional

			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	SEXO	Hombre	4,16	4,45	8,06	6,65
		Mujer	4,15	4,64	10,01	7,87
	EDAD	< 30 años	1,70	1,08	4,96	2,85
		30-50 años	6,12	8,00	12,81	11,67
		> 50 años	0,49	0,00	0,30	0,00
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Personal Administrativo y de Oficina	1,36	2,92	5,15	3,37
		Personal Comercial	2,67	2,78	4,98	9,25
		Personal Técnico	3,65	2,84	6,94	0,41
		Otro personal titulado	0,63	0,56	1,00	1,49
	TOTAL		8,31	9,09	17,57	14,52
Adevinta Jobs	SEXO	Hombre	3,00	n/a	n/a	n/a
		Mujer	1,62	n/a	n/a	n/a
	EDAD	< 30 años	0,00	n/a	n/a	n/a
		30-50 años	3,62	n/a	n/a	n/a
		> 50 años	1,00	n/a	n/a	n/a
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	0,00	n/a	n/a	n/a
		Personal Administrativo y de Oficina	1,00	n/a	n/a	n/a
		Personal Comercial	2,62	n/a	n/a	n/a
		Personal Técnico	1,00	n/a	n/a	n/a
		Otro personal titulado	0,00	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		4,62			

Tabla 13. Promedio anual de contratos a tiempo completo segregado por sexo, edad y categoría profesional

			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	SEXO	Hombre	592,06	625,58	646,00	604,23
		Mujer	477,88	456,41	471,92	439,38
	EDAD	< 30 años	44,85	56,47	77,57	81,76
		30-50 años	880,90	896,70	927,57	875,84
		> 50 años	144,19	28,82	112,78	86,08
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	18,97	14,91	16,62	16,73
		Personal Administrativo y de Oficina	141,68	146,62	162,34	160,42
		Personal Comercial	315,15	307,98	311,61	306,16
		Personal Técnico	383,82	388,41	380,64	331,36
		Otro personal titulado	210,32	224,07	244,09	229,01
	TOTAL		1.069,94	1081,99	1117,92	1043,61
Adevinta Jobs	SEXO	Hombre	113,38	n/a	n/a	n/a
		Mujer	127,18	n/a	n/a	n/a
	EDAD	< 30 años	6,00	n/a	n/a	n/a
		30-50 años	195,56	n/a	n/a	n/a
		> 50 años	39,00	n/a	n/a	n/a
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	3,00	n/a	n/a	n/a
		Personal Administrativo y de Oficina	14,00	n/a	n/a	n/a
		Personal Comercial	106,81	n/a	n/a	n/a
		Personal Técnico	83,87	n/a	n/a	n/a
		Otro personal titulado	32,88	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		240,56			

Tabla 14. Promedio anual de contratos a tiempo parcial segregado por sexo, edad y categoría profesional

			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	SEXO	Hombre	0,00	3,97	5,82	6,42
		Mujer	5,92	43,17	52,75	58,90
	EDAD	< 30 años	0,00	0,00	0,27	0,05
		30-50 años	4,30	44,41	54,92	61,97
		> 50 años	1,62	2,74	3,37	3,30
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Personal Administrativo y de Oficina	1,48	18,02	26,19	26,10
		Personal Comercial	2,44	16,93	16,89	22,32
		Personal Técnico	1,08	9,66	11,09	11,10
		Otro personal titulado	0,92	2,53	4,38	5,80
	TOTAL		5,92	47,14	58,56	65,32
Adevinta Jobs	SEXO	Hombre	0,00	n/a	n/a	n/a
		Mujer	4,10	n/a	n/a	n/a
	EDAD	< 30 años	0,00	n/a	n/a	n/a
		30-50 años	2,47	n/a	n/a	n/a
		> 50 años	1,63	n/a	n/a	n/a
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	0,00	n/a	n/a	n/a
		Personal Administrativo y de Oficina	0,66	n/a	n/a	n/a
		Personal Comercial	1,62	n/a	n/a	n/a
		Personal Técnico	0,90	n/a	n/a	n/a
		Otro personal titulado	0,92	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		4,10			

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

En la siguiente tabla se muestra el número de despidos por sexo, rango de edad y categoría profesional en Adevinta Spain entre 2021 y 2023 considerando anualidad completa y de 2024 hasta el 31 de octubre.

Cabe destacar que durante los meses de noviembre y diciembre de 2024, la sociedad Adevinta Jobs no ha realizado ningún despido.

Tabla 15. Número de despidos segregado por sexo, edad y categoría profesional						
			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	SEXO	Hombre	12	21	6	9
		Mujer	4	20	7	3
	EDAD	< 30 años	0	0	1	1
		30-50 años	10	29	8	9
		> 50 años	6	12	4	2
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	3	2	1	0
		Personal Administrativo y de Oficina	3	20	3	5
		Personal Comercial	4	6	5	5
		Personal Técnico	2	9	2	2
		Otro personal titulado	4	4	2	0
	TOTAL		16	41	13	30

La variación entre 2023 y 2024, se debe al menor periodo de reporte ya la 2024 se refiere únicamente al periodo en el cual era Adevinta Spain y 2023 fue periodo completo.

Remuneraciones medias segregado por sexo, edad y categoría profesional

En las siguientes tablas se muestra la remuneración media (salario percibido) por sexo, rango de edad y categoría profesional en Adevinta Spain entre 2021 y 2023 considerando anualidad completa y de 2024 hasta el 31 de octubre y los datos de Adevinta Jobs, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2024.

Tabla 16. Remuneración promedio segregada por sexo (euros)					
	SEXO	2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Hombre	65.620 €	64.982 €	61.833 €	56.600 €

Tabla 16. Remuneración promedio segregada por sexo (euros)					
	SEXO	2024	2023	2022	2021
	Mujer	40.949 €	48.501 €	45.578 €	41.665 €
Adevinta Jobs	Hombre	54.861 €	n/a	n/a	n/a
	Mujer	44.398 €	n/a	n/a	n/a

Tabla 17. Remuneración promedio segregada por edad y sexo (euros)						
	EDAD	SEXO	2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	< 30 años	Global	38.846 €	45.747 €	42.235 €	39.784 €
		Hombre	41.190 €	45.952 €	43.288 €	41.411 €
		Mujer	37.696 €	45.357 €	40,469 €	37.501 €
	30-50 años	Global	54.789 €	58.578 €	55.626 €	50.799 €
		Hombre	66.672 €	66.337 €	62.776 €	57.310 €
		Mujer	40.948 €	48.692 €	46.776 €	42.498 €
	> 50 años	Global	55.192 €	56.257 €	55.563 €	52.428 €
		Hombre	68.594 €	65.471 €	72.425 €	70.513 €
		Mujer	41.789 €	48.288 €	41.973 €	38.097 €
Adevinta Jobs	< 30 años	Global	41.861 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	41.791 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	- ⁵	n/a	n/a	n/a
	30-50 años	Global	49.917 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	54.622 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	45.896 €	n/a	n/a	n/a
	> 50 años	Global	46.573 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	62.070 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	37.895 €	n/a	n/a	n/a

⁵ No se incluye el dato por tener 2 o menos empleados dentro de la categoría.

Tabla 18. Remuneración promedio segregada por categoría y sexo (euros)

	CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Personal Administrativo y de Oficina	Global	28.037 €	34.475 €	32.796 €	30.629 €
		Hombre	30.107€	36.325 €	31.834 €.	30.523 €
		Mujer	27.564 €	33.961 €	33.069 €	30.659 €
	Personal Comercial	Global	45.224 €	49.890 €	48.915€	45.037 €
		Hombre	56.551 €	57.170 €	56.087€	52.655 €
		Mujer	37.780€	44.612 €	43.787 €	39.648 €
	Personal Técnico	Global	54.913 €	59.188 €	54.898 €	50.600 €
		Hombre	58.320 €	60.861 €	56.732 €	51.972 €
		Mujer	46.130€	54.426 €	49.670 €	46.105 €
	Otro personal titulado	Global	66.488 €	73.139 €	67.141 €	61.108 €
		Hombre	72.660€	76.524 €	69.383 €	63.631 €
		Mujer	55.320 €	66.492 €	62.683 €	56.164 €
Adevinta Jobs	Personal Administrativo y de Oficina	Global	24.603 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	23.216 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	25.234 €	n/a	n/a	n/a
	Personal Comercial	Global	41.433 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	46.004 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	39.239 €	n/a	n/a	n/a
	Personal Técnico	Global	56.927 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	56.584 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	57.537 €	n/a	n/a	n/a
	Otro personal titulado	Global	60.679 €	n/a	n/a	n/a
		Hombre	69.969 €	n/a	n/a	n/a
		Mujer	52.420 €	n/a	n/a	n/a

Tanto en en Adevinta Jobs, como en Adevinta Spain, no se recibe ningún tipo de retribución económica por desempeñar el cargo de consejero. Por otro lado, en la siguiente tabla se muestra la remuneración media de los directivos, incluyendo todos los conceptos de ingreso (tales como retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción), desagregada por sexo, de Adevinta Spain hasta 31 de octubre de 2024. No se incluye la remuneración media de los directivos de Adevinta Jobs segregado por sexo, de los meses de noviembre y diciembre, por causas de confidencialidad, ya que el equipo directivo está formado por 2 hombres y una mujer.

Tabla 19. Remuneración media, incluyendo todos los conceptos de los directivos, segregada por sexo (euros)					
	SEXO	2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Hombre	328.098 €	205.613 €	249.226 €	184.195 €
	Mujer	121.960 €	230.087 €	137.212 €	133.675 €
Adevinta Jobs	General	113.603 €	n/a	n/a	n/a

Brecha salarial

Se define como brecha salarial de género el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor. En este sentido, las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

El resultado, expresado en porcentaje, se interpreta de la siguiente manera:

Valor > 0%: significa que las mujeres cobran menos que los hombres, dado que la retribución de los hombres se toma como referencia.

Valor = 0%: significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

Valor < 0%: significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este sentido, Adevinta Jobs cuenta con una única banda salarial para toda la compañía, en función del puesto/categoría profesional y sin distinción de género.

En la siguiente tabla se muestra la brecha salarial por categoría profesional para Adevinta Spain hasta 31 de octubre de 2024 y noviembre y diciembre del mismo año de Adevinta Jobs:

Tabla 20. Brecha salarial segregado por categoría profesional (euros)					
		2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Directivos	63%	-12%	45%	27%
	Personal Administrativo y de Oficina	8%	7%	-4%	0%

Tabla 20. Brecha salarial segregado por categoría profesional (euros)					
		2024	2023	2022	2021
	Personal Comercial	33%	22%	22%	25%
	Personal Técnico	21%	11%	12%	11%
	Otro personal titulado	24%	13%	10%	12%
	GLOBAL	38%	25%	26%	26%
Adevinta Jobs	Directivos	- ⁶	n/a	n/a	n/a
	Personal Administrativo y de Oficina	-9%	n/a	n/a	n/a
	Personal Comercial	15%	n/a	n/a	n/a
	Personal Técnico	-2%	n/a	n/a	n/a
	Otro personal titulado	25%	n/a	n/a	n/a
	GLOBAL	19%	n/a	n/a	n/a

Empleados con discapacidad

En la siguiente tabla se muestra el número de empleados con discapacidad en Adevinta Spain entre 2021 y 2023 considerando anualidad completa y de 2024 hasta el 31 de octubre y los datos de Adevinta Jobs, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2024.

Tabla 21. Número de empleados con discapacidad					
	SEXO	2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Hombre	7	2	3	3
	Mujer	3	1	2	2
	TOTAL	10	3	5	5
Adevinta Jobs	Hombre	1	n/a	n/a	n/a
	Mujer	0	n/a	n/a	n/a
	TOTAL	1	n/a	n/a	n/a

En la actualidad, hay 1 persona con discapacidad, que no llega para cubrir el porcentaje del 2% según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Por este motivo, el % restante se cubre mediante colaboraciones con los Centros Especiales de

⁶ No se incluye el dato por haber 2 o menos empleados dentro de la categoría segregada.

Empleo, Contratas Rehabilitación y Servicios (Valor Vending), SBC Outsourcing, Xavier Aguilar Pedrerol, RASIM Fundació Privada y Fundación Juan 23 Roncalli; así como una donación a la Fundación Esclerosis Múltiple.

4.4. Organización del trabajo

Adevinta Jobs tiene establecidos diversos beneficios sociales y medidas de conciliación, recogido en sus **Medidas de Conciliación y desarrollo de la persona**, como son las siguientes.



- Descanso Pre-Maternidad retribuido a partir de la semana 34 de gestación.
- Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad.
- Equiparación de permisos para parejas de convivencia.
- Posibilidad de solicitar excedencia voluntaria.
- Seguro médico.
- Programa de actividades de bienestar, salud física y mental dentro de la empresa.
- Fomento de actividades deportivas.
- Proceso Development Talk anual, en el cual la empresa facilita el desarrollo profesional de las personas con un plan de acciones: Catálogo de formación, formación interna, curso de managers, Coaching ejecutivo.
- Fomento de la promoción interna: Oferta y cobertura preferente de un puesto vacante mediante promoción interna.
- Permiso por Fallecimiento o Compasión.

En 2023, se actualizó el **Permiso por Fallecimiento o Compasión**. En esta actualización, amplió los días de libranza a 10 días laborales, además de los 2 días correspondientes según el convenio de Adevinta Jobs. Además, se ha eliminado el requisito de parentesco consanguíneo para acceder a este beneficio.

Asimismo, en Adevinta Jobs se cuenta con una metodología de trabajo única, PEAK Performance, que se basa en el empoderamiento de los empleados (confianza, responsabilidad y autonomía), los equipos tienen flexibilidad para organizarse según los objetivos que estén trabajando.

A partir de junio de 2020, con la desescalada tras el confinamiento de marzo de 2020, se abrieron las oficinas para todos aquellos que de forma voluntaria quisieran usar el espacio de trabajo. Para poder controlar la cantidad de personas que se desplazaban a la oficina, se estableció un sistema de reserva de puestos de trabajo y aparcamiento. Además, durante esos meses, se puso a disposición de los empleados monitores y sillas de oficina para que se las llevaran temporalmente a casa y pudieran trabajar de forma más cómoda. En 2023 se ha continuado con

esta doble modalidad de trabajo, compaginando la oficina con el trabajo en remoto, dentro del marco del plan *Adevinta Smart Working*.

El horario y calendario establecido en Adevinta Jobs es el siguiente, con un número semanal de 38 horas.

Tabla 22. Horario de Adevinta Jobs (general)	
Horario flexible	
Flexibilidad en el horario de entrada de 8:00 a 10:00 y de salida de 16:30 a 19:00, pudiendo elegir comer en 30 o en 60 minutos. La flexibilidad se adapta a las necesidades del departamento.	
Jornada intensiva	
Jornada intensiva los viernes de todo el año, de 8:00 a 14:00 o de 9:00 a 15:00 horas.	
Jornada intensiva de verano, en horarios de 8:00 a 15:00 o de 9:00 a 16:00 horas de lunes a jueves, y viernes jornada intensiva de todo el año.	
Jornada intensiva Semana Santa, de 8:00 a 15:00 o de 9:00 a 16:00 horas.	

Por otro lado, el equipo comercial de Adevinta Jobs tiene un horario distinto al general de la organización, debido a que tienen un enfoque a resultados de ventas, por lo que su horario se debe solapar al máximo con el de sus clientes. En consecuencia, el horario es el siguiente.

Tabla 23. Horario de Adevinta Jobs (equipo comercial)	
Horario flexible	
<i>Horario de entrada:</i> entre 9.00 y 10.00h.	
<i>Tiempo de comida mínimo:</i> 1 hora. Preferiblemente entre las 14 y las 15h, ya que la mayor parte de los clientes no trabajan en esta franja horaria, podrá ser mayor si el comercial lo considera conveniente a fin de adaptarse al horario de sus clientes.	
<i>Horario de salida:</i> en función de la hora de entrada y el tiempo de comida, habiendo trabajado 8 horas o las que corresponda si se tiene jornada reducida.	

En cuanto a la implementación de políticas de desconexión laboral como práctica de la compañía a los empleados no se les requiere en un horario fuera del laboral.

Por otro lado, a continuación, se reportan las horas de absentismo (ausencia o abandono del puesto del trabajo) de Adevinta Spain entre 2021 y 2023 considerando anualidad completa y de 2024 hasta el 31 de octubre y los datos de Adevinta Jobs, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2024:

Tabla 24. Número de horas de absentismo					
	TIPO	2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Accidente	121,10	523,13	19,38	0
	Enfermedad	47.304,90	51.664,35	54.706,28	43.269,98
	Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	24.892,47	31.717,44	32.124,32	27.348,30
	Otros	179,22	0,00	4,84	43,59
	TOTAL	72.497,69	83.904,92	86,854,82	70.661,87
Adevinta Jobs	Accidente	0,00	n/a	n/a	n/a
	Enfermedad	2639,89	n/a	n/a	n/a
	Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	905,80	n/a	n/a	n/a
	Otros	33,91	n/a	n/a	n/a
	TOTAL	3.579,60	n/a	n/a	n/a

4.5. Salud y seguridad

La seguridad y salud laboral es un aspecto importante para Adevinta Jobs. En este sentido, se asegura que, en el desarrollo de sus actividades comerciales, no vulnere ninguno de los derechos de los trabajadores, inclusive la seguridad y salud laboral. Por ello, la empresa dispone de la documentación siguiente:



Plan de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de riesgos laborales de Adevinta Jobs es el instrumento que permite gestionar adecuadamente la prevención de los riesgos laborales en la organización. Para ello, se

mantiene actualizado, siendo revisado anualmente por parte del Servicio de Prevención Propio. Asimismo, su ámbito de actividad son todos los centros de trabajo de la Empresa, y se realiza una Evaluación de Riesgos para cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, así como para cada puesto de trabajo particular.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Adevinta Jobs cuenta con Comités de Seguridad y Salud en sus centros de Madrid (C/ Hernani, 59) y Barcelona (C/ Ciudad de Granada, 150).

En este sentido, en el centro de Madrid se realizó una evaluación de riesgos en 2021, y en el centro de Barcelona en marzo de 2022. A continuación, se muestran los riesgos identificados para el puesto de trabajo principal en Adevinta Jobs (personal de oficina), específicamente aquellos riesgos relacionados con las tareas de oficina y en el trabajo a distancia:

Riesgos en las tareas en oficinas:

- Caída de personas a distinto nivel.
- Caída de personas al mismo nivel.
- Golpes/cortes por objetos o herramientas.
- Contactos eléctricos.
- Carga mental/factores psicosociales.
- Riesgos diversos.

Riesgos en el trabajo a distancia:

- Riesgos asociados a iluminación inadecuada.
- Carga física.
- Carga mental/factores psicosociales.

Asimismo, se detecta el riesgo de ‘accidentes de tráfico’ en cuanto a los posibles desplazamientos al lugar de trabajo en vehículo, ya sea propio, de empresa o en transporte público.

Ninguno de los riesgos detectados en la evaluación supone un grado de riesgo alto o muy alto. En el caso de los riesgos identificados como notables (siendo estos los accidentes de trabajo y la carga mental/factores psicosociales), Adevinta Jobs se asegura de que se cumplen las medidas de seguridad propuestas y se hacen comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia en las medidas de control.

Por otro lado, en 2021, 2022, 2023 y 2024 **no se detectaron enfermedades profesionales** que afecten a los trabajadores de Adevinta Spain ni de Adevinta Jobs después de la escisión.

Además, Adevinta Jobs cuenta con una serie de medidas complementarias en materia de Seguridad y Salud, de acuerdo con sus Medidas de Conciliación e Igualdad.



- **Seguro Médico.** Subvención del 100% de un seguro médico privado para empleados y a un precio ventajoso para familiares.
- **Gestión del estrés, bienestar, salud física y mental.** Programa de actividades de bienestar, salud física y mental dentro de la empresa.
- **Subvención Oftalmológica.**
- **Subvención de Audífonos.**
- **Fomento de actividades deportivas.** Adevinta Jobs subvenciona el 70% de cuota de gimnasio, y fomenta la participación en carreras o eventos deportivos.
- **Cultura de Comida Saludable.** Formación y difusión sobre comida saludable.
- **Campañas de prevención de Salud.** Campañas de comunicación orientadas a sensibilizar con la prevención de enfermedades o soporte a enfermedades.

En referencia a los accidentes con baja laboral sufridos por los trabajadores de Adevinta Spain hasta 31 de octubre de 2024 y de Adevinta Jobs de noviembre y diciembre, se puede consultar a continuación:

Tabla 25. Accidentes de trabajo con baja segregados por sexo						
			2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	En jornada laboral	Hombre	0	1	1	0
		Mujer	1	1	0	0
	TOTAL		1	2	1	0
	In itinere	Hombre	0	1	0	0
		Mujer	0	1	0	0
	TOTAL		0	2	0	0
Adevinta Jobs	En jornada laboral	Hombre	0	n/a	n/a	n/a
		Mujer	0	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		0	n/a	n/a	n/a
	In itinere	Hombre	0	n/a	n/a	n/a
		Mujer	0	n/a	n/a	n/a
	TOTAL		0	n/a	n/a	n/a

Asimismo, en lo que respecta a la Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA) por sexo, es decir, el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada de trabajo (excluyendo los *in*

itinere) por cada millón de horas trabajadas segregado por género, se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 26. Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) por sexo					
Fórmula de ormaci: $TFA = \frac{\text{Número de accidentes baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$		2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Hombre	0,00	0,60	0,85	0,00
	Mujer	1,16	0,79	0,00	0,00
Adevinta Jobs	Hombre	0,00	n/a	n/a	n/a
	Mujer	0,00	n/a	n/a	n/a

Por último, la tasa de gravedad, es decir, el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas (excluyendo los *in itinere*), se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 27. Tasa de gravedad (TG) por sexo					
Fórmula de ormaci: $TG = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$		2024	2023	2022	2021
Adevinta Spain	Hombre	0,00	0,02	0,003	0,00
	Mujer	0,03	0,00	0,00	0,00
Adevinta Jobs	Hombre	0,00	n/a	n/a	n/a
	Mujer	0,00	n/a	n/a	n/a

Adicionalmente, Adevinta Jobs supervisa que las subcontratas de limpiezas disponen de un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, realizan una evaluación de riesgos, así como que al personal subcontratado les ha sido facilitada la necesaria formación e información sobre los riesgos inherentes a la actividad desarrollada.

4.6. Formación

Con el objetivo de alcanzar sus objetivos, Adevinta Jobs ayuda a sus colaboradores a adquirir el conocimiento necesario para realizar sus funciones y responsabilidades, así como su desarrollo profesional.

Para ello, se cuenta con una **Política de Formación** de Adevinta Jobs, a través de la cual se elaboran planes de desarrollo que ayudan a solucionar los problemas concretos, actuales y futuros; mediante la elaboración de diferentes líneas de actuación.

- **Formaciones presenciales (internas/externas).**
- **Formaciones online.**
- **Mentores internos.**
- **Coaching (interno/externo).** Soporte al desarrollo del empleado con sesiones de Coaching personal-profesional.
- **Learning by doing.** Método de formación que consiste en un aprendizaje experiencial, es decir, aprender desde la práctica.
- **Asistencia a conferencias.**
- **Subscripciones a revistas y artículos.**
- **Libros de material educativo.**



Por lo que respecta a la formación externa, AdevinJobs establece, en su **Política de formación**, que el 100% del coste de los programas necesarios para los puestos de trabajo serán asumidos por la organización. En 2022, estas formaciones continuaron para las nuevas incorporaciones. Asimismo, todo el personal ha recibido formación en Diversidad & Inclusión (ver apartado 6.8 Igualdad).

Adicionalmente, se cuenta con una **Política de cofinanciación**, mediante la cual AdevinJobs promueve la formación de las personas de la empresa para que incorporen habilidades y conocimientos para el desarrollo profesional **como por ejemplo cursos de idiomas**. En este caso, el importe que se reembolsa a cada uno de los participantes es de hasta el 50% de la inversión realizada.

Asimismo, se cuenta con las siguientes iniciativas en materia de formación en la empresa.



- **Radical Candor:** modelo para dar y recibir feedback, que se basa en la honestidad y la transparencia. Pretende ser una de las principales palancas para activar la transformación cultural que está viviendo AdevinJobs y que se incorpore en la manera de trabajar cada día.
- **Programa de liderazgo Ascendio:** es un programa de formación específico para favorecer el desarrollo de todos los managers de la compañía, trabajando un Framework de Liderazgo basado en los Valores y los Principios de Liderazgo de AdevinJobs.
- **Convenios universidad-empresa para prácticas:** posibilidad de hacer prácticas en la empresa durante el período de formación académica.
- **Coaching:** soporte al desarrollo del empleado con sesiones de Coaching personal-profesional.
- **Acuerdos con universidades para promover la formación.**
 - **ESADE** (descuento del 10 al 15% en los programas abiertos) y **ESIC**.
- **Diversidad & Inclusión:** es un programa de formación orientado a evaluar los sesgos y prejuicios que impiden una integración plena de la diversidad, así como consejos para gestionarlos.

En la siguiente tabla se pueden consultar las horas de formación realizadas en Adevinta Spain entre 2021 y 2023 y de 2024 de Adevinta Jobs:

Tabla 28. Cantidad de horas de formación realizadas					
		2024 ⁷	2023	2022	2021
CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivos	35	191	30	245
	Personal Administrativo y de Oficina	122	1.826	637	1.113
	Personal Comercial	696	2.912	6.624	2.161
	Personal Técnico	1.487	4.599	6.840	2.075
	Otro personal titulado	427	2.316	1.293	1.772
	TOTAL	2.767	11.844	15.424	7.366

En esta tabla no se incluye la información de la formación realizada externamente y cofinanciada por Adevinta Jobs de acuerdo con su Política de formación ni las horas de formación realizadas en materia de Compliance. En 2022, aumentaron significativamente el número de horas de formación. Esto se debe a la formación de e-learning en materia de RGPD y Diversidad & Inclusión llevadas a cabo durante ese año. En 2023, se observa una ligera disminución del número de horas totales de formación.

4.7. Igualdad

La dirección de Adevinta Jobs se compromete a promover la igualdad de trato, oportunidades y equidad, entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de gestión de personas. En este sentido, disponen de las siguientes políticas para lograrlo:

⁷ Las horas de formación de 2024 (de 1 de enero a 31 de diciembre de 2024) solo son referentes a Adevinta Jobs, a diferencia de 2023 que pertenecían a Adevinta Spain, por lo que los datos no son comparables.



- **Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)**
- **Plan de Igualdad 2020 – 2024**
- **Procedimiento para la prevención y actuación en caso de acoso**

La **Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)** de Adevinta establece el compromiso de la empresa con un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde todas las personas puedan sentirse valoradas, seguras y con igualdad de oportunidades. La política aplica a toda la plantilla, colaboradores externos y, cuando sea pertinente, a candidatos y terceros. Se articula en torno a tres objetivos estratégicos: garantizar procesos internos equitativos a lo largo del ciclo de vida del empleado, crear un entorno de trabajo inclusivo, y aplicar una perspectiva inclusiva a sus productos, servicios y relaciones con la comunidad. Para ello, promueve la diversidad de pensamiento y experiencia, combate la discriminación y el acoso, garantiza el acceso equitativo a formación y desarrollo profesional, y exige igualdad retributiva.

La política se apoya en la recopilación de datos para evaluar su efectividad y tomar decisiones basadas en evidencias. También establece responsabilidades claras para el equipo directivo, el equipo de Personas y toda la plantilla, e incluye formación continua en DE&I. Cualquier incumplimiento puede conllevar medidas disciplinarias, desde advertencias hasta despido. Asimismo, Adevinta Jobs exige a sus proveedores compartir estos principios y colabora activamente con ellos para alinear sus prácticas. Esta política, no contractual pero vinculante en lo operativo, forma parte del programa ético y de cumplimiento del grupo, reforzando su compromiso con los derechos humanos y el impacto social positivo

Adevinta Jobs cuenta con un **Plan de Igualdad 2020-2024** alineado con la Ley Orgánica 3/2007, cuyo objetivo es avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización. El plan se articula en nueve áreas de actuación —desde la cultura empresarial hasta la salud laboral y el colectivo LGTBI—, cada una con objetivos específicos. Entre ellos destacan fomentar la igualdad en los procesos de selección, garantizar una política retributiva objetiva, facilitar la conciliación laboral y familiar, y prevenir la discriminación por razón de género o identidad sexual. Este enfoque integral permite a la compañía promover un entorno inclusivo y equitativo.

Como parte de sus medidas, Adevinta Jobs ha constituido una **Comisión de Igualdad** para impulsar y supervisar la implementación del plan, ha publicado un manual de lenguaje no sexista y ha actualizado su **Protocolo Antiacoso**, que incluye la creación de una comisión permanente de prevención. Asimismo, en procesos de selección se aplica discriminación positiva para equilibrar la representación de género. Estas acciones se complementan con lo dispuesto en el Código Ético de la empresa, que establece la igualdad de oportunidades y la tolerancia cero al acoso, fomentando una cultura de respeto y dignidad.

Durante 2021, Adevinta reforzó su compromiso con la igualdad mediante la actualización del **Protocolo de gestión de conflictos para prevenir el acoso** y la implementación de medidas como la evaluación de riesgos psicosociales, campañas de sensibilización y acciones formativas. También se introdujeron avances clave como el análisis de la brecha salarial de género (Gender

Pay Gap) en las revisiones salariales y la incorporación de cláusulas de igualdad en el 100% de los contratos con proveedores. Estas medidas buscan eliminar cualquier tipo de discriminación y asegurar condiciones equitativas.

Además, se lanzó un programa de formación en diversidad e inclusión para toda la plantilla, orientado a identificar sesgos inconscientes, valorar la diversidad de género y fomentar equipos inclusivos. Adevinta Jobs también ha colaborado con la Generalitat de Cataluña y centros educativos para incorporar becarios con distintos orígenes y trayectorias, reforzando así su compromiso con la creación de una plantilla más diversa y representativa.

4.8. Accesibilidad de personas con discapacidad

Adevinta Jobs demuestra su compromiso con la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, mediante las siguientes actuaciones para promover fomentar la accesibilidad de personas con discapacidad, derivadas de sus Medidas de Conciliación e Igualdad.



- **Fomento de la Selección de talento con discapacidad.** Ante igualdad de condiciones en los candidatos existentes para cubrir una posición vacante, se da prioridad al candidato con discapacidad.
- **Infraestructuras y puestos de trabajo adaptados para discapacidades.** Infraestructuras adaptadas para acceso de personas discapacitadas o con movilidad reducida. Adaptación del puesto de trabajo del empleado discapacitado, ya sea sobrevenido o nuevas contrataciones.
- **Preferencia de aparcamiento a personas con movilidad reducida.** En caso de solicitar aparcamiento, se dará preferencia de plaza de aparcamiento a las personas que tengan movilidad reducida.

5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

5.1. Políticas en materia de respeto de los derechos humanos

Adevinta Jobs desarrolla su actividad teniendo el respeto a los derechos humanos como un principio inherente a su gestión. En este sentido, cuenta con los siguientes documentos que previenen contra la vulneración de estos derechos como fruto de su actividad.

- **Código de conducta Ética de Grupo**
- **Código de Conducta para Proveedores de Grupo**



En concreto, en el **Código Ético** se establece lo siguiente con relación a los derechos humanos.



“Adevinta apoya al 100 % los derechos humanos reconocidos internacionalmente”.

Cada una de nuestras actividades respeta estos derechos tal y como establece la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Y lo mismo esperamos de todos nuestros partners de negocio.”

Adicionalmente, establece lo siguiente con respecto a los derechos de los trabajadores.



“Adevinta reconoce y aplica los derechos laborales proclamados internacionalmente”.

Los empleados/as son libres de asociarse y de negociar de manera colectiva. Por supuesto, el trabajo infantil y el trabajo forzado están totalmente prohibidos. En ningún caso se vulnerarán los derechos de los trabajadores/as, ni la seguridad y salud laborales.

Asimismo, el **Código de Conducta para Proveedores** incluye los principios relacionados con los derechos humanos y derechos de los trabajadores mencionados en el **Código Ético** de Adevinta Jobs, que también deben cumplirse por parte de los proveedores.

En este sentido a través de los canales de los que dispone la compañía no ha habido denuncias por violación de derechos humanos en la compañía durante 2024⁸ ni 2023⁹.

⁸ No ha habido denuncias ni para Adevinta ni para Adevinta Jobs

⁹ Durante 2023 no se recibieron denuncias en la sociedad de Adevinta Spain.

5.2. Riesgos en materia de respeto de los derechos humanos

Adicionalmente a las herramientas establecidas a través del Código Ético, cabe tener en cuenta que Adevinta Jobs presenta la gran mayoría de proveedores de origen peninsular o bien procedentes de otros países europeos. Es por este motivo que, en relación al respeto de los derechos humanos de la organización se considera que presenta poco riesgo, ya que en el territorio donde se desarrolla su actividad prevalece la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos que permiten reducir el riesgo y defender estos derechos.

6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

6.1. Políticas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Adevinta Jobs cuenta con los siguientes códigos y políticas para luchar contra la corrupción y el soborno:

- Código de conducta Ética de Grupo
- Código de Conducta para Proveedores
- Política anticorrupción y anti-Soborno
- Política de regalos
- Política de gestión, investigación y respuesta de comunicaciones recibidas en los canales de denuncias



Este **Código Ético** tiene un apartado dedicado a las relaciones comerciales, en la cual se tratan los siguientes temas en relación a la lucha contra la corrupción y el soborno:

- Sobornos y gratificaciones o propinas.
- Conflictos de intereses.
- Blanqueo de capitales.
- Legislación sobre competencia.
- Cumplimiento tributario.

En este sentido, se estipula lo siguiente sobre los **sobornos y gratificaciones** o propinas a sus **empleados/as**:



Sobornos y gratificaciones o propinas

Nunca debemos incurrir en corrupción, sea del tipo que sea.

“La corrupción se produce cuando una persona solicita, recibe o acepta una oferta, una ventaja o una gratificación indebida en virtud de su puesto, cargo o función.”

“Por regla general, se considera indebida toda ventaja susceptible de ejercer influencia sobre el receptor/a, o si este/a percibe que la ventaja podría influir en su capacidad para tomar decisiones de negocio sólidas y objetivas.”

Para Adevinta, las gratificaciones o propinas son una forma de corrupción. Con estos pagos se intenta inducir a los funcionarios/as a agilizar trabajos de rutina que, de todos modos, tienen que realizar.

Por ejemplo: el pago de un incentivo a un funcionario/a público/a en conexión con asuntos de aduanas o inmigración.

Por otro lado, también tiene en cuenta lo siguiente en relación con los sobornos y gratificaciones o propinas que puedan realizar sus **socios comerciales**:



Sobornos y gratificaciones o propinas

No aceptamos que nuestros socios/as comerciales (empresas conjuntas, proveedores/as y distribuidores/as) ofrezcan ni reciban ventajas indebidas del tipo que sean, en sus interacciones de negocios con Adevinta o cuando actúen en su nombre.

En resumen, sus principios respecto sobornos y gratificaciones, son los siguientes:



Principios sobre sobornos y gratificaciones o propinas

Nunca ofrezcas, pagues, solicites ni aceptes una propina, un regalo o un favor a cambio de un trato preferencial con el que influir en el resultado de un negocio o para obtener una ventaja comercial.

No des gratificaciones ni propinas. Si te encuentras en una situación en la que estos pagos son inevitables, informa a tu mánager y al Departamento de Contabilidad de tu empresa para que dichos pagos se divulguen y registren adecuadamente.

Asegúrate de que las personas con las que trabajas, incluidos nuestros socios/as comerciales, entienden que Adeventa considera inaceptables los sobornos y la corrupción.

Si sospechas o sabes que ha habido algún tipo de corrupción en Adeventa o en una empresa con la que la entidad hace negocios, comunícalo.

Para prevenir estas situaciones, proponemos realizar una auditoría sobre ética a posibles socios/as comerciales y evaluar así su potencial de riesgo en materia de cumplimiento.

Además de lo indicado en el Código Ético, la empresa cuenta con una **Política Anticorrupción**, aprobada en 2020, donde establece su firme compromiso de cumplir con la legislación anticorrupción aplicable y con la lucha contra todo tipo de corrupción y soborno, tanto en el ámbito público como en el privado. La actitud de Adeventa Jobs es de tolerancia cero ante comportamientos inaceptables como la aceptación de sobornos, en sus diferentes tipos (regalos, comidas, atenciones, etc.). Esta Política se aplica al equipo de dirección y empleados/as de Adeventa Jobs.

En este sentido, esta política establece las responsabilidades de los diferentes Órganos que actualmente se encuentran en Adeventa Cross:

1. El **Órgano de Compliance** es responsable de:
 - Velar por el cumplimiento y la difusión de esta política entre todos los integrantes de las compañías de Adeventa en España.
 - Investigar, dar seguimiento y si aplica, imponer las sanciones a las denuncias que le sean reportadas y constatadas como incumplimiento o hecho delictivo en materia de anticorrupción.
2. Por su parte, el **Órgano de Gobierno** está comprometido en promover una cultura de prevención de fraude y corrupción a nivel estratégico y operativo.

Asimismo, en esta política, se detallan las consecuencias contempladas en la legislación española, en concreto en la LO 10/1995, de 23 de noviembre que aprueba el Código Penal, sobre el soborno y la corrupción. Cabe remarcar que el soborno no es únicamente el pago de una cantidad de dinero, también se incluyen otro tipo de comportamientos como favores, beneficios o atenciones personales. Es por ello por lo que vienen definidos en la **Política Anticorrupción** de la siguiente forma:

Norma anticorrupción

Regalos: Adevinta Jobs dispone de una Política de Regalos a la que el presente documento se remite de forma íntegra y la da por reproducida, siendo la misma de obligado cumplimiento para todos los integrantes de Adevinta Jobs.

Pagos facilitadores: Estos pagos quedan totalmente prohibidos. No tendrán esta consideración los pagos de carácter legal o reglamentarios a un organismo oficial establecidos al efecto.

Donaciones: No se permiten donaciones económicas o materiales a partidos políticos ni a organizaciones benéficas ni no gubernamentales con el fin de obtener alguna ventaja, favor, contraprestación o servicio. Cualquier otra donación o entrega en este ámbito deberá ser previamente aprobada conforme al procedimiento presupuestario general establecido en la Política de regalos de Adevinta Jobs.

Lobbying: Teniendo en cuenta que la actividad de Lobby no está regulada en España, debemos entender que se trata de una actividad permitida en nuestro país con la condición de que la misma se realice de forma transparente, ética y aplicando inexcusablemente esta Política.

En cuanto al recibimiento o la entrega de **regalos**, Adevinta Jobs dispone de una **política específica al respecto**, tal y como se indica en el cuadro anterior, donde recoge los tipos de regalos que pueden entregarse y/o aceptarse. Cualquier otro tipo de regalo que ofrezcan o entreguen los empleados/as y colaboradores/as de Adevinta Jobs que no esté permitido por esta política quedan prohibidos. En este sentido, en ningún caso podrán realizarse los siguientes regalos:

Política de regalos

Los siguientes regalos están prohibidos por la Política de Regalos:

- **Aceptar o dar dinero en efectivo o equivalentes**, como por ejemplo tarjetas regalo (a excepción de tarjetas regalo para el testeo de productos a terceros previa aprobación del Head de UX).
- Financiar **costes de actividades de ocio** (viajes, conciertos etc.).
- **Realizar un regalo a los acompañantes o invitados** del directivo/a o del empleado/a de Adevinta.

Las condiciones que deben cumplir las donaciones son las siguientes:

- Que no se realicen para ocultar un soborno u otros actos de corrupción.
- Que no se utilicen de manera interesada para que un tercero elija los productos de Adevinta.

Por otro lado, en esta **Política de Regalos** se recogen las condiciones que deben cumplir las donaciones realizadas por Adevinta Jobs, en línea con su Código Ético y su Política Anticorrupción.

Asimismo, está terminantemente prohibido realizar cualquier tipo de donación, directa o indirecta, a partidos políticos o sindicatos en nombre de Adevinta Jobs o haciendo alusión a que se realiza en beneficio o por cuenta de la compañía.

Con referencia a los **conflictos de intereses**, los principios que establece en el **Código Ético** son los siguientes:

Conflictos de intereses

Sé transparente sobre conflictos de intereses potenciales.

Si crees que algún asunto podría influir en tus decisiones o acciones en Adevinta, házselo saber a tu mánager.

Evita intervenir en aquellas decisiones que a ojos de otros puedan suponer un conflicto de intereses.

Sé imparcial y profesional en tu trato con los socios/as comerciales.

Asimismo, en la **Política Anticorrupción** se detallan las posibles situaciones que podrían generar potenciales conflictos de interés, con el objetivo de facilitar al máximo su identificación. En este contexto, cuando un empleado en Adevinta Jobs se encuentra en una situación que puede generarle un conflicto de interés, deberá comunicar dicha situación a su superior jerárquico inmediato para que pueda someterlo a consideración del **Órgano de Compliance**, o en su defecto, dirigirse directamente al Órgano de Compliance a fin de que éste le indique el modo de proceder.

Por su parte, el **Órgano de Compliance** deberá resolver los supuestos conflictos de interés que le sean notificados, asegurando que su gestión sea **imparcial y confidencial**, y justa, teniendo en cuenta la situación, incluido el riesgo potencial para los intereses comerciales o la reputación de Adevinta Jobs. En este sentido, también debe comunicar su decisión final y sus razones al empleado, así como realizar un seguimiento adecuado para garantizar que éste entiende y observa la decisión.

En materia de **blanqueo de capitales**, Adevinta se opone firmemente al blanqueo de capitales en cualquiera de sus formas. En este sentido, los principios que se establecidos en el **Código Ético** son los siguientes:

Principios de Blanqueo de capitales

Si un cliente/a o socio potencial de negocios se niega a proporcionarte información completa acerca de su negocio, si sospechas que dicha información es falsa o si la persona en cuestión elude de forma impaciente los requisitos de información y contables, ponte en contacto cuanto antes con tu mánager directo/a.

Desconfía si algún cliente/a o posible socio/a comercial propone hacer pagos en efectivo o cualquier otro tipo de pago inusual, como transferencias de dinero a un tercero o a una cuenta desconocida. Si sospechas cualquier actividad potencial de blanqueo de capitales, díselo a tu mánager directo/a.

No obstante, la actividad desarrollada por Adevinta Jobs no está sujeta a las obligaciones previstas en la Ley 10/2010 respecto a las medidas de Prevención de Blanqueo de Capitales establecidas en dicha Ley.

En cuanto a su posición sobre la **competencia**, Adevinta Jobs y toda su plantilla debe cumplir con las leyes de prácticas sobre la competencia, que garantiza a todos los agentes del mercado una competencia abierta y equitativa, en beneficio de los consumidores. En relación con este tema, establece los siguientes principios en su **Código Ético**:

Principios sobre la competencia

- No participes en conversaciones ni celebres acuerdos que limiten ilegalmente las capacidades de la competencia. Por regla general, los acuerdos con competidores estarán prohibidos y no se concertarán sin la aprobación previa del Departamento Legal. Estos son los acuerdos que están prohibidos con la competencia:
- Acuerdos relativos a precios, costes, beneficios u otras condiciones de negociación.
- Acuerdos que limiten o controlen el acceso a mercados, desarrollo tecnológico y fuentes de abastecimiento.
- Acuerdos que exijan que los clientes/as acepten obligaciones suplementarias que, por su naturaleza o los usos comerciales, no tengan conexión con el objeto de los contratos.
- Si una empresa es líder en su mercado, nunca abusará de su posición.
- No impondrá precios injustos u otras condiciones comerciales injustas.
- No aplicará condiciones diferentes en transacciones equivalentes con otras partes de negocios.
- No vinculará productos que no tienen conexión entre sí.
- Si has participado en una actividad que infringe o que se supone que infringe las leyes de competencia o si la has presenciado, díselo a tu mánager y al asesor/a jurídico/a de Adevinta.
- En caso de duda sobre si un acuerdo o una actividad cumple con la normativa de competencia, pregúntaselo a tu mánager y al asesor/a jurídico/a o Departamento Legal de Adevinta.

Por otro lado, Adevinta Jobs persigue que sus usuarios, usuarias y clientes les consideren dignos de confianza a largo plazo, y el **cumplimiento tributario** no deja de ser un pilar más sobre el que asentar esta confianza a largo plazo. En este contexto, Adevinta Jobs está comprometida con atender sus obligaciones fiscales y cumplir con la normativa tributaria a través de una gestión responsable de los asuntos fiscales, los cuales deben ser observados y compartidos por parte de los equipos, proveedores y colaboradores. En su **Código Ético**, se establece lo siguiente:

Principios de cumplimiento tributario

- Dar estricto cumplimiento a todas las obligaciones tributarias que resulten de aplicación a la Compañía.
- Atender dichas obligaciones en tiempo y forma, ingresando los impuestos correspondientes en la cuantía que resulte exigible de acuerdo con la normativa y dentro los plazos establecidos.
- Asegurar una reputación en lo relativo a la fiscalidad de la Compañía que resulte positiva frente a la sociedad, autoridades fiscales y otras partes interesadas.
- Rechazar el empleo de estructuras artificiales que no estén relacionadas con la actividad de la Compañía o del Grupo con el único propósito de reducir su carga fiscal ni, en general, realizar operaciones sobre las que no se pueda justificar su razonabilidad económica.
- No utilizar transacciones entre entidades vinculadas con la finalidad de erosionar la base impositiva o transferir ganancias a territorios de baja tributación.

Adicionalmente a todas las políticas relativas a la prevención de corrupción y blanqueo de capitales de AdevintaJobs, los directivos de la compañía deben firmar un **Compromiso de Altos Cargos** donde además de comprometerse a respetar los principios recogidos en el **Código Ético** y las políticas mencionadas, se comprometen a hacer cumplir dichos principios a los trabajadores y terceros con los que tengan relación. Asimismo, todos sus proveedores deben cumplir con los puntos estipulados en el **Código Ético**, que también quedan recogidos en el **Código de Conducta para Proveedores**.

En último lugar, los empleados/as disponen de herramientas para denunciar aquellos comportamientos contrarios a las políticas expuestas en el presente capítulo, que viene recogido en la **Política de gestión, investigación y respuesta de comunicaciones recibidas en los canales de denuncias**. Además, Adevinta Jobs dispone de un **Sistema Disciplinario**, que establece la necesidad de los empleados/as de cumplir la ley, así como un régimen sancionador (“Ver capítulo 6.6 Relaciones sociales”)

6.2. Riesgos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Se considera que los controles establecidos en base a los principios del **Código Ético**, las **Políticas de Anticorrupción y de Regalos**, juntamente con el hecho de que la organización tiene una relación reducida con las Administraciones Públicas, fundamentalmente relacionada con el pago de impuestos; hace que el riesgo en esta materia sea reducido.

Asimismo, Adevinta Jobs no es una entidad obligada a incorporar las medidas de prevención en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales que se prevé en la Ley 10/2010.

6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Adevinta Jobs, a través de su actividad genera un impacto positivo a nivel social en el territorio español. Como parte de su compromiso social Adevinta realiza diversas colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro, aportando no solo recursos económicos sino también materiales o incluso sus propios servicios.

Tabla 29. Donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (€)		
		2024
Adevinta Spain	Building the future	2.000
	Aldeas infantiles	11.180
	Fundación Esclerosis Múltiple ¹⁰	85.776
Adevinta Jobs		0

No se realizaron donaciones durante 2023 por parte de Adevinta Spain.

¹⁰ Esta donación permite a Adevinta cumplir con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, llamada Ley General de Discapacidad.

7. ÍNDICE DE LOS INDICADORES ESTABLECIDOS POR LA LEY 11/2018

Tabla 30. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018)	Material	Apartado informe / Motivo de omisión	GRI
Información general			
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	1. Visión general de Adevinta Jobs SLU	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9
Marco de reporting utilizado	Material	1.3. Marco considerado	GRI 2-3 GRI 2-5
Principio de materialidad	Material	1.4. Materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones Medioambientales			
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3. Gestión del medio ambiente	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	Debido al tipo de actividad no se puede diferenciar los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales de otros recursos destinados a la gestión empresarial. No obstante, teniendo en cuenta los riesgos ambientales dichos recursos no son significativos	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	Debido a la actividad de Adevinta no se requiere a nivel legal	GRI 3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos			

Tabla 30. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018)	Material	Apartado informe / Motivo de omisión	GRI
Información general			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI 3-3 GRI 306-2 (2020) GRI 306-4 (2020) GRI 306-5 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material	No aplica	No Aplica
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3.1. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 303-3 (2018) GRI 303-4 (2018) GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	Material	3.1. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 301-1 (2016)
Biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	3.3. Protección de la biodiversidad	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	3.3. Protección de la biodiversidad	GRI 3-3 GRI 304-2 (2016)
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.1. Políticas de personas	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3-3
Empleo			
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 2-7

Tabla 30. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018)	Material	Apartado informe / Motivo de omisión	GRI
Información general			
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 401-1 (2016)
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21 GRI 401-2 (2016)
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 405-2 (2016)
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 405-2 (2016)
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4.4. Organización del trabajo	GRI 3-3
Empleados con discapacidad	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 405-1 (216)
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	4.4. Organización del trabajo	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	Material	4.4. Organización del trabajo	GRI 403-9 (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4.4. Organización del trabajo	GRI 3-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4.5. Salud y seguridad	GRI 403-1
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Material	4.5. Salud y seguridad	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales			
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	4.3. Generación de empleo	GRI 2-30
Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4.6. Formación	GRI 404-2 (2016)

Tabla 30. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018)	Material	Apartado informe / Motivo de omisión	GRI
Información general			
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Material	4.6. Formación	GRI 404-1 (2016)
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.8. Accesibilidad de personas con discapacidad	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4.7. Igualdad	GRI 3-3
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.7. Igualdad	GRI 2-23 GRI 3-3
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4.7. Igualdad	GRI 2-23 GRI 3-3
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.1. Información sobre el respeto de los derechos humanos 5.2. Riesgos en materia de respeto de los derechos humanos	GRI 2-23 GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	5.1. Información sobre el respeto de los derechos humanos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5.1. Información sobre el respeto de los derechos humanos	GRI 406-1 (2016) GRI 411-1 (2016)

Tabla 30. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018)	Material	Apartado informe / Motivo de omisión	GRI
Información general			
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	6.1. Políticas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno 6.2. Riesgos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	6.1. Políticas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 (2016)
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	2.3. Asociaciones	GRI 2-28 GRI 3-3
Subcontratación y proveedores			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	2.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 3-3
Consumidores			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	2.2. Gestión de reclamaciones y valoración del servicio	GRI 2-16 GRI 2-25
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	2.4. Información fiscal	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	2.4. Información fiscal	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	Material	2.4. Información fiscal	GRI 201-4 (2016)

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) DEL EJERCICIO 2024

En cumplimiento de la normativa vigente, los Administradores Mancomunados de la Sociedad formulan el presente Estado de Información No Financiera de Adevinta Jobs S.L.U., correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y que es formado en este folio por ambos.

Madrid, a 27 de junio de 2025

Doña Júlia Gual Casademont
Administradora Mancomunada

Don Tim Thiele
Administrador Mancomunado