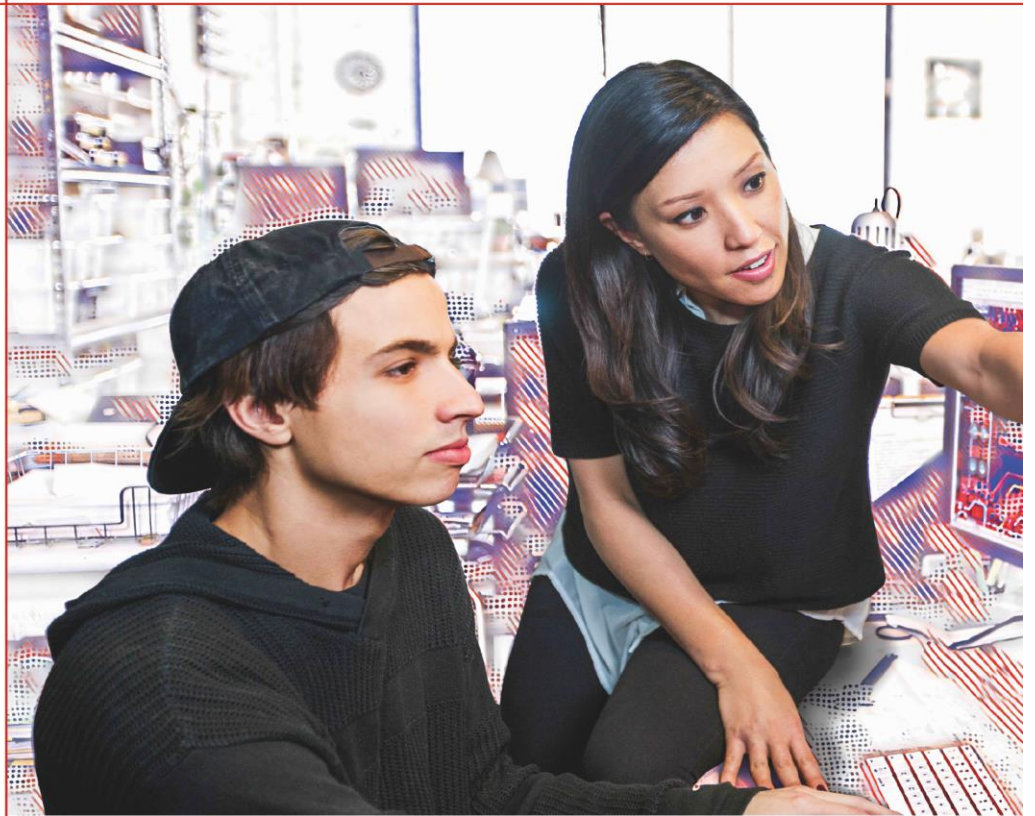


ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

**Relativo al ejercicio anual iniciado el 01 de julio
de 2021 y finalizado el 30 de junio de 2022**



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	1
SOBRE ESTE INFORME	2
1. Modelo de Negocio.....	4
1.1. Introducción a ADP Iberia.....	4
1.2. Cultura y valores de ADP Iberia	4
1.3. El negocio de ADP Iberia.....	5
1.4. Riesgos y oportunidades clave para la organización	6
1.5. Responsabilidad Social Corporativa.....	6
2. Información sobre cuestiones medioambientales.....	7
2.1. Política de la organización	7
2.2. Gestión y desempeño medioambiental	7
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.....	10
3.1. Política de la organización	10
3.2. Gestión y desempeño social	11
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	20
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	20
5.1. Política de la organización	20
6. Información sobre la organización.....	21
6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	21
6.2. Subcontratación y proveedores	23
6.3. Clientes	24
7. Información Fiscal	25
7.1 Beneficios obtenidos (en miles de euros).....	25
7.2 Enfoque Materia Fiscal	25
8. Nota informativa sobre el plan de retorno a las oficinas	26
9. Anexos.....	27
Anexo I: Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y Estándares GRI	27



SOBRE ESTE INFORME

ADP Employer Services Iberia S.L.U, (en adelante, “ADP Iberia” o la “organización”) publica su cuarto **Estado de Información no Financiera**, con el objetivo de presentar la información no financiera más relevante relativa al **ejercicio finalizado el 30 de junio de 2022**. De esta manera, la organización da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018.

En las siguientes páginas, se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización. Por cada cuestión, se describen aquellas políticas y acciones desarrolladas, así como los riesgos derivados del desarrollo de la actividad.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del **GRI** (Global Reporting Initiative) en su versión “Estándares”. También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **CRITERIO DE COMPARABILIDAD:** “La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones”.
- **CRITERIO DE FIABILIDAD:** “La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.
- **CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA:** “El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés”.

De acuerdo al criterio de **materialidad y relevancia**, se han analizado las actividades de la organización con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio.

Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

- Entrevistas presenciales con los diferentes departamentos de ADP Iberia.
- Elaboración de un análisis del negocio y de su entorno.

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus grupos de interés sobre Información no Financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a 7 ámbitos, en línea con lo establecido por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad: Modelo de negocio, Medio Ambiente, Personal, Derechos Humanos; Lucha contra la Corrupción y el Soborno, Organización y Fiscalidad.

A continuación, se describen cada uno de los aspectos materiales identificados en cada uno de los ámbitos:



ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
Modelo de Negocio y Gobierno Corporativo	
Gestión del Riesgo	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en esta.
Cuestiones ambientales	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada del consumo de agua y energía.
Cambio Climático	Emisiones de CO2 asociadas al consumo de electricidad.
Cuestiones relacionadas con el personal	
Empleo	Generación de empleo sostenible, organización del tiempo de trabajo y modalidades de contratación aplicadas por la empresa.
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión, y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de las personas empleadas.
Corrupción y Soborno	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Lucha contra la corrupción y soborno	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Derechos Humanos	
Respeto de los Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para garantizar el respeto de los Derechos Humanos de los Grupos de Interés, principalmente de sus propios empleados, con los que se relaciona el Grupo, incluyendo la puesta a disposición de mecanismos de reclamación para remediar cualquier impacto que este pueda generar.
Organización	
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Establecimiento de canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la comunidad local.
Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable, y trabajo con partners locales como medida de compromiso con el desarrollo de las comunidades donde opera.
Seguridad de los clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad de la información de los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
Información Fiscal	Compromiso a colaborar de forma abierta y transparente para garantizar el cumplimiento de la normativa fiscal en el desarrollo de su actividad comercial.



1. Modelo de Negocio

1.1. Introducción a ADP Iberia

ADP Iberia es una organización española especializada en la gestión de capital humano en las empresas.

Pese a que la actividad de Automatic Data Processing, Inc. (en adelante, "Grupo ADP") en el territorio nacional comenzó en el año 1963, la organización española no fue constituida hasta el año 2006 bajo la denominación social de Inverland Nakiska S.L. Fue a inicios del ejercicio del 2007 cuando la organización es registrada bajo su nombre actual, ADP Employer Services Iberia S.L.U., y comienza a prestar servicios en el mercado nacional.

Respecto a su estructura, ADP Iberia se encuentra participada en su totalidad por una de las compañías francesas del Grupo, ADP Europe, S.A.S., que al mismo tiempo mantiene una participación directa de la matriz estadounidense, lo que presenta una vinculación indirecta del 100% a la organización americana.

1.2. Cultura y valores de ADP Iberia

Debido a su actividad, ADP Iberia, trabaja por y para las personas. Así, a lo largo de toda su historia, la organización ha demostrado una sólida capacidad de proporcionar soluciones para los desafíos de recursos humanos.

No obstante, en la actualidad, ADP Iberia sigue esforzándose por hacer más que eso. Así, la organización se desafía día a día para anticiparse a las necesidades del mercado y sus clientes, pensando siempre hacia adelante y actuando de manera que le permita moldear el mundo laboral cambiante. En resumen, la filosofía de ADP Iberia se encuentra inmerso en un viaje transformador para avanzar el potencial humano de manera poderosa para sus clientes y para sí mismos.

ADP Iberia es una empresa conocida por su estabilidad, ética e integridad, en la que todos sus productos y servicios, así como sus profesionales, deben ser los mejores embajadores de los principios que sustentan la filosofía de la organización:

- La **INTEGRIDAD** lo es todo: llevar a cabo los negocios con el más alto nivel de integridad.
- **EXPERIENCIA** perspicaz: prosperar convirtiendo el conocimiento en conocimiento. Mantenerse a la vanguardia es cómo se genera valor para los clientes.
- **EXCELENCIA** en el servicio: La fortaleza de las relaciones con los clientes es la clave del crecimiento y éxito de ADP Iberia.
- **INNOVACIÓN** inspiradora: Ser pioneros en nuevas y mejores formas de servir a los clientes y hacer crecer sus negocios.
- **CADA PERSONA CUENTA**: respetar y aceptar la diversidad de los profesionales, clientes y socios comerciales de ADP Iberia.



- **WIN AS ONE:** simplificar la organización, el trabajo y la experiencia de los clientes y personal de ADP. Innovar, transformando ADP en una empresa de tecnología con productos y servicios de última generación. Crecer, junto con los clientes, los socios y el personal.
- Impulsados por los **RESULTADOS:** Impulsar una sólida ética laboral basada en los resultados. Alentar la responsabilidad y la toma de riesgos prudente sin temor a fallas ocasionales.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** retribuir a las comunidades donde ADP Iberia trabaja y vive. Alentar y respaldar el compromiso de las personas que componen ADP Iberia de retribuir y ayudar a mejorar sus comunidades.

1.3. El negocio de ADP Iberia

La organización, mediante la prestación de software y servicios complementarios, tanto propios como de terceros, proporciona soluciones a las empresas en materias relacionadas con la gestión de nóminas, administración del personal y gestión de recursos humanos a empresas públicas y privadas.

ADP tiene un *hub* en España donde centraliza varios equipos que dan soporte a diferentes unidades de negocio internacionales del Grupo ADP. La plantilla de ADP Iberia descrita en este informe contabiliza, no sólo personal que da soporte al negocio local español, sino también aquél personal que forma parte del *hub* de servicios internacionales. El total de personas empleadas por ADP Iberia tuvo una plantilla media de **910 personas** (800 en el ejercicio 2021).

ADP Iberia está presente en las principales ciudades españolas: cuenta con una delegación en Barcelona – donde tiene su domicilio fiscal- y otra en Madrid; a través de las cuáles cubre la demanda de servicios a nivel nacional.

La facturación de la organización corresponde a:

-Año fiscal 2021: 71.478.348 €

-Año fiscal 2022: 89.398.199 €

1.3.1. Soluciones y servicios ofrecidos

La prestación de servicios ofrecidos por ADP Iberia se centra en cuatro principales soluciones, que pretenden cubrir las necesidades de sus clientes en diversos aspectos.

- **Servicios de Recursos Humanos:** soluciones basadas en la nube para la automatización de tareas relacionadas con la labor de RR.HH, tales como; gastos, hojas de asistencia, formación y evaluación del desempeño. Para ello, ADP Iberia cuenta con diferentes herramientas:
 - **Mobile solutions.** Es la solución complementaria al Portal del Empleado que permite a los colaboradores de la empresa estar conectados mediante un Smartphone o Tablet.
 - **ADP MultiAccess.** Es la herramienta web que permite la recogida masiva de forma descentralizada de datos provenientes de distintas fuentes.



- **ADP.net: Portal del Empleado/Manager.** Permite descentralizar diversos procesos de Recursos Humanos, así como mostrar información de empleados, managers y usuarios expertos de RR.HH.
- **Soluciones de nómina:** soluciones de nómina que cuentan con servicios tecnológicos innovadores que permiten agilizar la gestión de nóminas –asegurando su fiabilidad y cumplimiento respecto a las normativas, además de ofrecer perspectiva y conocimiento especializado. Para adecuarse a las necesidades de sus clientes ADP Iberia ha desarrollado las siguientes herramientas:
 - **ADP Partner.** Servicio de gestión de nóminas en función de las necesidades y el grado de externalización deseado.

Además de su solución ADP Partner, ADP sigue proporcionando servicios a sus clientes en sus ofertas ADP Expert y ADP SmartPay. ADP actúa asimismo como proveedor local de las ofertas internacionales de Global Payroll, ofrecidas por ADP International Services B.V. y ADP GlobalView B.V., y que abarcan las ofertas de servicios de ADP Streamline, ADP Celergo y ADP GlobalView respectivamente.

- **Servicios de retribución flexible:** Servicio de retribución flexible (ADP Flex) que permite la flexibilización del salario por parte de los empleados para destinarlo a la contratación de un abanico de beneficios sociales.
- **Servicios de control de tiempo y asistencia:** mediante la herramienta ADP T&A, ADP proporciona soluciones de gestión de tiempos y ausencias diseñadas para agilizar los procesos de control horario en cualquier tipo de empresa.
- **Suites de HCM:** es una solución global que ayuda a las empresas en la gestión de nómina, RR.HH., el talento, los horarios y los datos de los empleados mediante un sistema de registro único. La organización ha desarrollado la herramienta ADP iHCM y está trabajando para adaptar el producto al mercado español.

1.4. Riesgos y oportunidades clave para la organización





ADP Iberia ha identificado aquellos ámbitos de riesgo de negocio a considerar en el ejercicio de su actividad, entre los que destacan, los riesgos de morosidad, cambio en las condiciones de mercado y el ámbito regulatorio.

1.5. Responsabilidad Social Corporativa

ADP Iberia cree firmemente que los negocios pueden y deben tener un impacto positivo en su entorno directo. Es por este motivo que se esfuerza constantemente en integrar sus propios principios y prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en cada una de sus acciones.

Por encima de todo, la organización está comprometida en hacer contribuciones positivas que beneficien al entorno en el que operan y las futuras generaciones. Para ello, ADP Iberia ha definido los siguientes 4 pilares, como aquellos que guían su actuación en materia de Responsabilidad Social Corporativa



-  **SOSTENIBILIDAD.** Comprometidos con la reducción del consumo de energía y emisión de GHG. Así como la reducción del uso de papel y la promoción de productos sostenibles.
-  **EMPLEABILIDAD.** Comprometidos con la educación, el desarrollo económico, el bienestar y la formación y desarrollo individual.
-  **VALORES ÉTICOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO.** Comprometidos con una conducta ética en los negocios y el cumplimiento con estándares de seguridad y la privacidad de datos.
-  **COMPROMISO CON LOS ASOCIADOS Y EL ENTORNO.** Comprometidos con la diversidad e inclusión y sus stakeholders. Garantizando el cumplimiento de la legalidad laboral y dando soporte a las inquietudes voluntarias de sus empleados.

A lo largo del presente Estado de Información no Financiera se informa acerca de la gestión que la organización realiza en cada uno de los ámbitos arriba indicados.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

2.1. Política de la organización

Siendo ADP Iberia una organización cuya actividad se centra en el ofrecimiento de tecnología y servicios –y por tanto carece de actividad productora-, los impactos medioambientales no son significativos para la organización.

No obstante, ésta ha identificado como principales riesgos medioambientales el consumo de agua y energía. Por este motivo, en el momento de seleccionar la ubicación de sus delegaciones, ADP Iberia tiene en consideración criterios de sostenibilidad, situándose ambas oficinas en edificios con la certificación LEED Gold¹.

Asimismo, ADP Iberia ha venido desarrollando una serie de acciones que han perseguido, no solo reducir los posibles impactos derivados del consumo de recursos naturales y materiales, sino también concienciar a sus profesionales y la comunidad acerca de la importancia de proteger el Medio Ambiente.

2.2. Gestión y desempeño medioambiental

2.2.1. Economía Circular y prevención y gestión de residuos




La gestión de los residuos de ADP Iberia, en el caso de la delegación de Barcelona, queda sujeta al **Plan de Gestión de Residuos** del edificio, que tiene como objetivo incentivar unas prácticas adecuadas de reciclaje y desecho por parte de sus inquilinos.

¹ La certificación LEED Gold, se trata de un sistema de certificación de edificios sostenibles que se basa en la incorporación del edificio de aspectos relacionados con la eficiencia energética, el uso de energías alternativas, la mejora de la calidad ambiental interior, la eficiencia del consumo de agua, el desarrollo sostenible de los espacios libres de la parcela y la selección de materiales de impacto menor.





Además, la propiedad del edificio ha desarrollado un **Sistema de control de residuos**, mediante la que se pretende monitorizar los distintos tipos de residuos generados y su origen.

Por su parte, ADP Iberia –en ambas delegaciones de Barcelona y Madrid-, ha establecido diversas medidas para la adecuada gestión de los residuos generados por su actividad, entre las que se encuentran las siguientes:

-  Creación de espacios de reciclaje en las oficinas, con contenedores separados para el papel/cartón, plástico y orgánico, que permiten una separación y gestión adecuada de los residuos generados.
-  Reciclaje de los tóneres de impresoras. Al ser consumidos, son devueltos a la organización productora, quien se encarga de su reciclaje.
-  Gestión del residuo derivado de equipos electrónicos con proveedores certificados.

Como resultado de dicha gestión, la organización ha comenzado a recibir, a través de los gestores de los edificios, un reporte mensual acerca de los residuos generados por tipología y método de eliminación.

Como iniciativas adicionales en su delegación de Barcelona, la organización ha impulsado diversas acciones relacionadas con la economía circular para contribuir a la reducción del impacto medioambiental generado por sus empleados y colaboradores. Entre ellas, destacan las siguientes:

-  Acuerdos con establecimientos hosteleros de la zona para aplicar un descuento a aquellos empleados que lleven sus utensilios propios – como tazas para el café, tupperes etc.- y eviten el consumo de envases *take away* de un solo uso.
-  Recogida periódica de dispositivos móviles antiguos de los empleados por parte de un gestor certificado, para garantizar el adecuado reciclaje de los mismos.

2.2.2. Uso sostenible de los recursos

Como se ha señalado al comienzo del presente capítulo, si bien ADP Iberia no desarrolla una actividad productiva, sino de prestación de servicios, la organización ha identificado como principales impactos ambientales asociados a su actividad el consumo de energía, agua y papel.

Por ello, a continuación, se presenta la gestión que ADP Iberia realiza entorno a ellos, incluyendo la implementación de medidas de eficiencia en su uso:

Energía

En relación con la energía consumida, esta es principalmente de origen eléctrico. En su compromiso con el medioambiente, y con el objetivo de fomentar el uso de energías de origen renovable, ADP Iberia cuenta desde el 1 de enero de 2019, en su delegación de Barcelona, con un certificado de energía verde, el cual garantiza que toda la electricidad consumida es 100% de origen renovable.



En el caso de la delegación de Madrid, la gestión del suministro de energía corre a cargo del propietario del edificio. Si bien durante el 2019, la electricidad consumida en el inmueble no provenía de fuentes renovables, tras los cambios acordados con la compañía suministradora y el propietario del edificio, a partir del año 2020 el 100% de la electricidad consumida en la delegación de Madrid paso a ser verde. Así, en el ejercicio fiscal 2022 y 2021 el consumo energético de la organización –incluyendo las dos delegaciones a nivel nacional- ha sido de **1.095.855 Kwh y 391.257 Kwh** respectivamente. El aumento de consumo entre los dos años fiscales se debe, por un lado, al cierre de las oficinas que permaneció a lo largo del ejercicio fiscal 2021, durante el cual el personal de ADP trabajaba en remoto y las oficinas únicamente abrían para realizar servicios de limpieza y mantenimiento. Por otro lado, en el ejercicio fiscal 2022, se amplió el Scoping de este KPI, es decir se incluyó el consumo de espacios comunes dentro de los edificios, tipo parking, plaza y HVAC (heating, ventilation and air conditioning).

Por su parte, la intensidad energética durante el periodo objeto de informe es de **158,8 Kwh/m² (59,45 Kwh/m²** en el ejercicio fiscal de 2021). La intensidad energética se calcula como la razón entre el consumo eléctrico y los m² ocupados por ADP.

En el ejercicio fiscal 2022 las oficinas han estado prácticamente desocupadas dada la adopción del teletrabajo, y como consecuencia del Covid-19, por lo que el consumo energético se ha visto afectado habiéndose reducido considerablemente con respecto a ejercicios anteriores.

Agua

Dada la actividad de ADP, el consumo de agua de la organización no es significativo. Durante el presente ejercicio fiscal, se ha producido un consumo total de **2.237 m³** (para el año 2021 hubo un consumo de **2.394m³**). En el ejercicio fiscal 2022 se ha experimentado una bajada mínima en el consumo de agua.

Cabe señalar que, al ser la mayoría de consumo generado en los espacios comunes pertenecientes a la propiedad del edificio, la organización no puede establecer medidas adicionales para la reducción de dicho consumo. En todo caso, al estar ubicadas ambas delegaciones en edificios certificados conforme al sello LEED Gold, se garantiza existe una gestión eficiente del consumo del agua en las instalaciones, sin necesidad de implementar medidas adicionales.

Consumo de papel

Con el objetivo de reducir el impacto generado por la utilización de papel, a partir del 2020 ADP comenzó a comprar papel de origen reciclado. A raíz del contexto pandémico y como consecuencia de la adopción del teletrabajo, ADP disminuyó al máximo las compras de papel.

Actualmente ADP Iberia contribuye igualmente a reducir el consumo de papel a través de otras medidas, como la configuración predeterminada de las impresoras. Conforme a la misma, los documentos son impresos a doble cara y en blanco/negro, lo que permite asimismo el ahorro del consumo de tóneres.

Además, ADP está trabajando para instaurar nuevos procesos de firma para documentación interna, de forma que la firma electrónica sea el nuevo estándar para documentos que hasta la fecha se firmaban en papel.



2.2.3. Cambio Climático

Considerando que las oficinas de la Sociedad consumen energía eléctrica proveniente de fuentes verdes las emisiones de Scope 2 son nulas.

Si bien la empresa carece de sistemas para calcular las Emisiones de GEI de Alcance 1 y 3, ha promovido diversas iniciativas para reducir el impacto que pudiera generar en este sentido. Por una parte, ADP Iberia ha establecido los criterios sostenibles para la selección de los vehículos de empresa de los que disponen la dirección y los comerciales de la organización que se rigen entorno al nivel de emisiones de CO₂ (44 coches en el ejercicio del 2022 y 36 coches en el ejercicio del 2021). El 100% de los coches son diésel/gasolina.

Asimismo, el Grupo ADP y sus filiales – entre las que se encuentra ADP Iberia – recolectan información relativa a las emisiones generadas por su actividad durante el año natural, con el objeto de reportarlas al Carbon Disclosure Project (CDP). Para el año natural de 2022, ADP obtuvo una calificación a nivel global de B.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Política de la organización

ADP Iberia es consciente de que alcanzar su nivel de éxito y reconocimiento nacional, solo ha sido posible gracias a la experiencia de su equipo, que demuestra su compromiso diariamente con la excelencia y orientación a la calidad.

A 30 de junio de 2022, la empresa cuenta con una plantilla de **926** personas, de las cuales un **88%** trabaja en Barcelona y **12%** trabaja en Madrid.

Para regular el desempeño de la actividad de sus empleados, ADP Iberia dispone de diversas políticas en materia de Recursos Humanos, entre las que cabe destacar políticas relativas a la selección y captación de talento. La organización brinda la oportunidad de que las vacantes puedan ser ocupadas por candidatos tanto externos como internos:

- **Política de movilidad interna.** Pretende fomentar el desarrollo de las carreras profesionales de sus empleados mediante el establecimiento de las bases para la gestión de movimientos internos dentro de ADP, de un puesto de trabajo a otro.
- **Política de contratación externa.** Tiene como objetivo el establecimiento de las condiciones para la contratación de candidatos externos –que no son empleados de ADP Iberia en la actualidad-, en materias relativas a la propia contratación, salario base, bonos, derechos a participaciones en la propiedad y primas por contratación.

Asimismo, la organización dispone de una **Política de Recomendación** (*Referral policy*), con la que pretende incentivar a los/as profesionales de la organización a recomendar a candidatos que consideren adecuados para las vacantes existentes en la organización, ofreciendo una serie de recompensas a cambio.



3.2. Gestión y desempeño social

3.2.1. Empleo

A cierre del presente ejercicio correspondiente al año fiscal de 2022, la organización estaba formada por un total de **926 empleados** en plantilla, de las cuáles un **51% eran mujeres**.

Ejercicio fiscal 2022	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres <30	-	39	1	22	2
Mujeres <30	-	44	-	13	5
Hombres 30-50	6	264	4	40	9
Mujeres 30-50	9	305	1	29	14
Hombres >50	6	57	1	7	-
Mujeres >50	3	41	-	2	2
TOTAL	24	750	7	113	32

Ejercicio fiscal 2021	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres <30	-	20	1	21	3
Mujeres <30	-	25	-	16	5
Hombres 30-50	5	251	5	43	9
Mujeres 30-50	8	284	2	28	13
Hombres >50	5	47	-	3	-
Mujeres >50	2	24	-	2	1
TOTAL	20	651	8	113	31

Empleados por tipo de contrato y jornada

Para la organización es primordial ofrecer seguridad y estabilidad a sus trabajadores. Por ello, en la medida de lo posible, hace uso de **contratos indefinidos** para establecer vínculos laborales con los mismos. De esta manera, el **98%** de la plantilla de ADP Iberia cuenta con este tipo de contrato en el año fiscal bajo análisis.

Ejercicio fiscal 2022	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	453	460	913
Número de empleados con contrato temporal	5	8	13



Ejercicio fiscal 2021	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	410	399	809
Número de empleados con contrato temporal	3	11	14

Ejercicio fiscal 2022	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	121	674	118	913
Número de empleados con contrato temporal	5	7	1	13

Ejercicio fiscal 2021	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	87	638	84	809
Número de empleados con contrato temporal	4	10	-	14

Ejercicio fiscal 2022	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con contrato indefinido	24	737	7	113	32	913
Número de empleados con contrato temporal	-	13	-	-	-	13



Ejercicio fiscal 2021	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con contrato indefinido	20	638	8	113	30	809
Número de empleados con contrato temporal	-	13	-	-	1	14

Ejercicio fiscal 2022	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con jornada completa	454	440	894
Número de empleados con jornada parcial	4	28	32

Ejercicio fiscal 2021	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con jornada completa	413	380	793
Número de empleados con jornada parcial	-	30	30

Ejercicio fiscal 2022	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	125	650	119	894
Número de empleados con jornada parcial	1	31	-	32

Ejercicio fiscal 2021	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	91	618	84	793
Número de empleados con jornada parcial	-	30	-	30



Ejercicio fiscal 2022

	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con jornada completa	24	722	7	111	30	894
Número de empleados con jornada parcial	2	28	-	-	2	32

Ejercicio fiscal 2021

	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con jornada completa	20	625	7	112	29	793
Número de empleados con jornada parcial	-	26	1	1	2	30

Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

Durante el presente ejercicio fiscal, se han producido un total de 15 despidos, de los cuales 7 corresponden a mujeres y 8 a hombres. Por edades, 1 despido se ha producido en el rango de edad inferior a los 30 años y el resto se produjeron en el rango de edad de 30-50 años. Por último, los despidos se han contribuido de la siguiente manera en función de las categorías profesionales: Técnicos (9), Comerciales (4) y Administrativo de Finanzas (2).

Respecto al ejercicio fiscal 2021, hubieron 23 despidos en la organización, correspondientes a 9 mujeres y 14 hombres respectivamente. Por edades, 2 despidos se han producido en el rango de edad inferior a los 30 años, 15 despidos se han producido en el rango de edad de 30-50 años, y el resto, en el rango superior a 50 años. Por último, los despidos se han distribuido de la siguiente manera en función de las categorías profesionales: Administrativo (2), Comercial (8) y Técnicos (13).

Remuneraciones de los/as profesionales

ADP Iberia, trabaja continuamente en asegurar que la remuneración de sus empleados se basa en criterios medibles y objetivos, evitando la posibilidad de cualquier sesgo o discriminación. Teniendo este objetivo como eje de actuación, la organización ha formalizado una serie de políticas de remuneración adaptadas a los principales cargos o posiciones de la organización.

Estas suelen estar compuestas por un salario base y variable. En el caso de los comerciales de la organización, o aquellos empleados con un cierto grado de responsabilidad en el proceso de venta, el componente variable



está vinculado a la consecución de los objetivos de venta. El principal elemento utilizado para la determinación de la compensación variable que percibirá el trabajador son las ventas formalizadas por el trabajador durante el ejercicio, aunque también se tiene en cuenta la consecución de los objetivos del área al que pertenece. Los códigos y parámetros utilizados para determinar el mix retributivo de los/las profesionales se revisan periódicamente para asegurar se ajustan a la realidad de la estructura de la organización, tal y como contemplado en la **Política de Compensación de Incentivos de ADP**.

Implantación de medidas de desconexión laboral

Consciente de la importancia de que sus empleados desconecten del trabajo fuera de su jornada laboral, ADP Iberia ha elaborado una **Política de desconexión laboral**.

Entre los principales ámbitos que pretende regular, cabe destacar la **Política elaborada para el ejercicio del derecho de desconexión digital** mediante la que se pretende garantizar en el uso de dispositivos móviles, el derecho de los trabajadores al respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legalmente.

3.2.2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental en las organizaciones dado que tiene una repercusión directa en el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados.

Por ello, la organización cumple con lo establecido en el **Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado** en lo relativo a jornada laboral anual, descansos, vacaciones y permisos laborales.

No obstante, conscientes de la importancia de garantizar una conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ADP Iberia dispone de una **Política de Horario Flexible** que posibilita la adecuación del horario laboral a las necesidades de cada trabajador. Así, permite la libre entrada y salida del trabajador, siempre y cuando este cumpla con la jornada estipulada por contrato.

Asimismo, la firma ha implementado una **herramienta de control horario**, mediante la que los trabajadores registran vía online las horas de inicio y finalización de la jornada laboral, descontando los descansos, de conformidad con los requisitos legales aplicables.

Número de horas de absentismo

En el ejercicio correspondiente al año fiscal 2022, no se producen horas de absentismo derivadas de bajas laborales por accidentes de trabajo (se excluyen accidentes in itinere).

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Durante el presente ejercicio fiscal 34 mujeres y 30 hombres gozaron de su permiso maternal o paternal.



Durante el ejercicio fiscal del 2021 un total de 57 profesionales de la organización han disfrutado de permisos de paternidad o maternidad. En concreto, han disfrutado de estos permisos un total de 30 mujeres y 27 hombres en 2021.

3.2.3. Salud y seguridad

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral a nivel de seguridad y salud, ADP Iberia dispone de un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral**. En el marco de esa gestión, la organización ha elaborado una **Política de Prevención de Riesgos Laborales** para desarrollar, aplicar y mantener un modelo de Gestión de la Prevención destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo. Esta política recoge los siguientes compromisos en la materia asumidos por parte de la dirección de ADP:

- Consideración de la salud y seguridad de los trabajadores en cualquier actividad que se realice y en las decisiones adoptadas. Ésta debe ser gestionada con el mismo rigor que cualquier otra de las áreas de la empresa.
- Inclusión de aspectos relativos a la salud y seguridad en los procedimientos aplicados para la evaluación del desempeño y la promoción del personal.
- Asegurar que todos los trabajadores y colaboradores de ADP Iberia están familiarizados con la documentación del sistema de calidad y prevención y que ejerzan su actividad acorde a los requisitos establecidos.
- Integrar las medidas preventivas en la gestión de la organización, de manera que la prevención se incorpore en todas las actividades que se desarrollan con potencial incidencia sobre la seguridad, salud o bienestar de sus trabajadores.
- Mantenimiento de mecanismos, tales como el que posibiliten una comunicación fluida e incentiven una participación activa de los trabajadores y sus representantes en materia de prevención.
- Mantenimiento de sistemas que permitan la identificación de riesgos y la evaluación de los mismos para el consecuente establecimiento de medidas y controles apropiados.
- Revisión continuada de los planes y programas de prevención para minimizar la siniestralidad de la organización.

La organización dispone, además, de un **Servicio de Prevención Propio** que asume los deberes de prevención reconocidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, con excepción de la vigilancia de la salud, que es gestionada a través de una organización externa.

Con el objetivo de consultar y debatir de manera regular y periódica las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ADP Iberia constituyó en el año 2019 un **Comité de Salud y Seguridad** en las sedes de Madrid y Barcelona, cubriendo así al 100% de su plantilla. Los Comités abordan cuestiones tales como el análisis de los accidentes laborales ocurridos durante el ejercicio, la realización de estudios, así como las necesidades manifestadas por los/as profesionales en materia de Salud y Seguridad Laboral.

Principales cifras de salud y seguridad en el año 2022



Durante el ejercicio fiscal 2022 no se ha producido accidentes de trabajo dentro de la compañía. Si se han producido dos accidentes in itinere, de los cuales uno no acarreo bajas y el otro si (14 días de baja).

Durante el ejercicio fiscal 2021 no se produjo ningún accidente de trabajo, debido a la adopción del teletrabajo por parte de la compañía como consecuencia de la situación mundial de pandemia de la COVID-19.

Cabe destacar que en ninguno de los 2 ejercicios fiscales se han producido enfermedades profesionales e incidentes cuyo resultado haya sido el fallecimiento de un profesional de ADP.

En la siguiente tabla se muestran los índices de frecuencia y gravedad de los accidentes sufridos por los profesionales de la organización durante el ejercicio 2022 y 2021.

Ejercicio fiscal 2022	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia ²	-	-	-
Índice de gravedad ³	-	-	-

Ejercicio fiscal 2021	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia	-	-	-
Índice de gravedad	-	-	-

3.2.4. Relaciones Sociales

ADP Iberia cumple con lo establecido en la legislación española, y más concretamente por el **Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado** en lo que se refiere a las estructuras para gestionar las relaciones sociales entre la organización y sus profesionales. De esta manera, la organización garantiza que se reciban y gestionen todas las incidencias de las personas trabajadoras.

Asimismo, cabe destacar que el 100% de los/as profesionales que conformaban la organización tanto en el ejercicio fiscal 2022, como en el 2021 están cubiertos por el citado Convenio Colectivo.

3.2.5. Formación

La organización apuesta por las personas y busca potenciar el desarrollo del talento a lo largo de su carrera profesional. Por ello, a través de su área de formación, ofrece una serie de programas de desarrollo para garantizar un crecimiento de éxito tanto a nivel laboral como personal de todas las personas de la organización.

Para ello, la organización reúne de manera anual a los responsables de cada área para identificar las necesidades de sus trabajadores y poner en común las materias formativas a desarrollar durante el ejercicio.

² Índice de frecuencia: (nº accidentes de trabajo con baja*1000000) / horas trabajadas. Para dicho cálculo, se han tenido en cuenta tanto los accidentes con baja in-itinere como los accidentes con baja en el lugar de trabajo.

³ Índice de gravedad: (nº de días de baja*1000) / horas trabajadas. Para dicho cálculo, se han tenido en cuenta tanto los accidentes con baja in-itinere, como los accidentes con baja en el lugar de trabajo.



El resultado es la aprobación del **Plan de Formación anual** de ADP Iberia, en el cuál la organización recoge las necesidades formativas, comunes y específicas, de los profesionales de la organización.

Como parte del Plan de Formación anual, ADP Iberia desarrolla una formación de on-boarding orientada a los/as profesionales que se han incorporado a la firma. Entre las formaciones recibidas se encuentran cursos y jornadas de acompañamiento personalizado, así como formaciones básicas de Prevención de Riesgos Laborales. Estas últimas, van renovándose periódicamente a lo largo de la relación contractual con los empleados, para garantizar que éstos mantienen presente todas aquellas medidas para garantizar su salud y seguridad.

En concreto, en el ejercicio fiscal 2022 se han computado un total de **2.853 horas de formación**. En el año 2021 se han impartieron un total de **3.035 horas de formación**.

Con el objetivo de valorar la calidad de los cursos impartidos y adecuarlos a las necesidades de los empleados, la organización difunde encuestas de satisfacción entre sus empleados al finalizar cada uno de ellos. Dicha encuesta la realizan por año natural tanto los empleados que han recibido el curso, como los tutores del mismo, lo que permite obtener una valoración recíproca de los cursos. En 2022 resultó en una satisfacción de los participantes de un **8,27 sobre 10**, y en 2021 de un **8,49 sobre 10**.

3.2.6. Accesibilidad

ADP Iberia tiene como objetivo garantizar la accesibilidad universal e inclusión de las personas con discapacidad, tanto desde el punto de vista físico como laboral.

Accesibilidad física a las instalaciones

A la hora de seleccionar las instalaciones en las que desarrollará su actividad empresarial, ADP Iberia establece como criterio esencial que los edificios sean accesibles y dispongan de elementos como rampas, puertas amplias de acceso, aseos adaptados, entre otros.

No obstante, la organización trabaja continuamente por la adecuación de sus instalaciones a las necesidades específicas de sus profesionales. Así, en los últimos años ADP Iberia ha venido implementando una serie de mejoras en las oficinas, para facilitar el día a día de estas personas (ej. lectores de tarjetas de acceso a alturas más bajas, rampas adicionales...). Todo ello se ve complementando por las medidas específicas de adaptación implementadas en el puesto de trabajo, para aquellas personas que así lo requieren.

Empleabilidad

En lo que respecta a los empleados con capacidad diferente, la plantilla a cierre del ejercicio 2022 cuenta con un total de **2 profesionales**. Respecto al ejercicio del año pasado, 2021, **4 profesionales** con discapacidad formaban parte de ADP Iberia.

Asimismo, para cumplir con lo dispuesto en la Ley General de Discapacidad, la organización ha externalizado diversos servicios, contratando para su realización diversas empresas que emplean personas discapacitadas, contribuyendo así a fomentar su acceso al mercado laboral y su empleabilidad.



3.2.7. Igualdad

ADP Iberia apuesta por garantizar la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas trabajadoras. Por ello, la organización ha elaborado un **Plan de Igualdad**, que tiene como objetivo establecer los compromisos de la organización en relación a las siguientes 5 líneas de actuación: la promoción profesional y formación; las condiciones de trabajo; la conciliación de vida laboral, familiar y personal; el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad; y la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

En cuanto a las iniciativas desarrolladas por la organización para impulsar la igualdad y la diversidad dentro de la organización, cabe destacar las siguientes:

- **Break the Ceiling:** mediante la creación de una organización desde el órgano corporativo, se han impartido diferentes charlas y workshops con el objetivo de incentivar la ascensión de más mujeres a puestos de responsabilidad.
- Elaboración de un **Diccionario para el uso de lenguaje no discriminatorio** para garantizar y educar a sus personas trabajadoras en la neutralidad en todas sus comunicaciones.
- La creación de un **colectivo LGTB** en representación del colectivo dentro de la organización, mediante el que se intenta garantizar el trato igualitario de estas en la plantilla. La representación del colectivo cuenta con una sección dedicada dentro de la intranet de la organización. Además, entre las actividades organizadas por el colectivo podemos destacar el **International Spirit Day**.
- La promoción de un programa de **mentoring** para impulsar el desarrollo profesional en mujeres.
- La creación de un comité de **Diversidad e Inclusión** para fomentar la igualdad e inclusión de colectivos de LGTB, Generaciones y Género.

A tal fin durante el año 2022 se han llevado a cabo varias acciones para fomentar la concienciación e igualdad en los diferentes colectivos, a través de charlas y actividades de concienciación.

Cabe decir que algunos de estos proyectos e iniciativas pueden haber sufrido modificaciones con relación en su planteamiento inicial, debido a la situación pandémica de 2021 y 2022, con el retorno parcial a las oficinas, que puede haber impedido el desarrollo normal de las actividades.

Como encargado de la materia, la organización está revisando y reactualizando el plan de igualdad incluyendo la **Comisión de Igualdad** cuyas funciones principales se centran en la definición de los objetivos del plan y verificación de la eficacia de las acciones y medidas realizadas por la organización en dicha área.

Por ende, conscientes de la importancia de un ambiente de trabajo libre de acoso, la organización dispone de una **Política contra el Acoso Laboral**. Este tiene como objetivo, establecer los compromisos de la organización en cuanto a la información, prevención, mediación y suspensión en conductas en materia de acoso laboral. Este protocolo contiene una declaración de principios, recoge definiciones sobre qué se entiende por acoso psicológico y sexual; define las medidas preventivas establecidas e informa sobre el procedimiento a seguir por parte de los trabajadores que estimen ser víctimas de una situación semejante.



Con el objetivo de facilitar la comunicación de sucesos relativos al acoso por parte de sus empleados y a fin de que inicien las acciones oportunas para su investigación y resolución, el Grupo ADP pone a su disposición un **Canal de Denuncias** gestionado tanto a nivel local como a nivel global. Durante todo el proceso, ADP Iberia, se compromete a respetar el derecho a la intimidad, la confidencialidad de la información. Durante el año fiscal 2022, 6 denuncias fueron articuladas desde el área de Compliance, todas ellas cerradas.

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

El Grupo ADP está firmemente comprometido con la defensa de los derechos humanos. Así queda reflejado en su **Código Ético y de Conducta Laboral**, el cuál sido elaborado de forma coherente con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Cabe destacar igualmente que, como empresa española, su compromiso con el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, particularmente en materia laboral, es garantizado a través del estricto cumplimiento de la legislación local, la cual, recoge los derechos reconocidos en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo⁴.

En el presente ejercicio, la organización no ha registrado ninguna denuncia por vulneraciones de derechos humanos.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Política de la organización

Tal y como se recoge el **Código Ético y de Conducta Laboral** de ADP, la organización y todos sus profesionales, deben comportarse siempre con absoluta honestidad e integridad y en cumplimiento de todas las leyes y regulaciones, así como de los siguientes estándares éticos incluidos en el citado Código:

Cumplimiento de la Ley	Ventas: difamación y distorsión de los hechos
Respeto de los Derechos Humanos	Uso de software de ADP y de terceros
Prevención de conflictos de Interés	Desarrollo de software
Regalos, sobornos y comisiones ilegales	Negociación justa
Clientes del sector público	Competencia leal y leyes antimonopolio
Préstamos	Comercio de acciones y valores
Uso indebido o robo de bienes de ADP	Competencia leal y leyes antimonopolio
Encubrimiento de errores; falsificación de documentación	Hablar en nombre de ADP

⁴ España, como país miembro de la OIT, ha ratificado todos los Convenios Fundamentales de la organización.



Protección de la información de ADP, de sus clientes y proveedores	Contribuciones Políticas
Obtención de información de la competencia	Mantenimiento de registros y presentación de informes financieros

Estas materias han sido desarrolladas a través de diversas políticas del Grupo ADP, como la política de privacidad, la política de seguridad física, la política de propiedad intelectual, entre otros, que se abordarán a lo largo del presente informe.

No obstante, en este punto cabe destacar los compromisos del Grupo ADP en materia de corrupción y soborno. Así, la organización rechaza cualquier forma de corrupción y soborno que pudiera producirse en el entorno de sus operaciones comerciales, bien por sus profesionales o por los terceros con los que colabora.

Este compromiso viene reflejado en la **Política contra Sobornos** del Grupo ADP, la cual detalla la prohibición de realizar las siguientes conductas con la finalidad de obtener beneficio de algún funcionario del estado o algún socio comercial o empresarial:

- Ofrecer pagos de dinero o cualquier otro artículo de valor, bien sea directa o indirectamente.
- Pagos de facilitación
- Regalos, viajes, comidas, actividades de entretenimiento u otros gastos que resulten excesivos;
- Contribuciones a algún partido político, campaña o a funcionarios del partido en período de campaña.
- Contribuciones benéficas y patrocinios que persigan esta finalidad.

A fin de monitorizar el cumplimiento de esta política, el Grupo ADP dispone de un **Comité contra Sobornos**, formado por la Directora Financiera y el Director Jurídico de la organización –o por sus respectivos representantes designados para ello–.

Tanto en el caso de detectar una conducta dudosa o contraria a lo establecido en la política, o a los valores incluidos en el Código de Conducta, los profesionales deben oponerse a los mismos y ponerlo en conocimiento de la organización lo antes posible. Para ello, el Grupo ADP pone a disposición de sus profesionales la **Línea de Ayuda de Ética**, el cuál es gestionado por un proveedor independiente, quien trata todas las comunicaciones de manera confidencial. Asimismo, cabe destacar, que la organización se compromete a proteger a todos sus profesionales ante cualquier intento de represalia.

6. Información sobre la organización

6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Durante el año fiscal 2022 no se ha podido llevar a cabo iniciativas relevantes, debido al trabajo en remoto y la imposibilidad de coordinar eventos presenciales para el personal de ADP.



De toda forma, ADP siempre trabaja para la realización de iniciativas relacionadas con la mejora y reducción del consumo energético, como proyecto global.

Sostenibilidad

Concienciados con la importancia de reducir el impacto generado en el ecosistema, no solo a nivel corporativo sino también a nivel individual, la organización desarrolla de manera anual actividades que ayuden a concienciar a sus trabajadores en la importancia de conductas que contribuyan a un estilo de vida más ecológico. Con el objetivo de concienciar a sus empleados en la importancia de la disminución del consumo de plástico, la firma comparte “tips”, recomendaciones y motivaciones para reducir el consumo de plástico y su impacto en el medioambiente, a través de sus canales internos de difusión.

Otro ejemplo de actividad de RSC se lleva a cabo durante el mes de noviembre, conocido como el “Movember”. Dicha actividad anima a los trabajadores de dejar crecer un bigote de forma simbólica para concienciar sobre distintos tipos de cáncer. Adicionalmente, la compañía pone a disposición de los trabajadores un enlace donde éstos pueden subir fotos de sus respectivos bigotes y realizar donativos a distintas destinaciones de su propia elección.

Empleabilidad

Con el objetivo de impulsar un mayor nivel de empleabilidad en la comunidad, ADP Iberia ha desarrollado la iniciativa “Junior Achievement”. De esta manera, de la mano de diferentes institutos, se ha perseguido ayudar a estudiantes de secundaria y bachillerato a comprender e iniciar planes de emprendimiento mediante la impartición de cursos formativos y establecimiento de una competición a nivel nacional en la materia.

Asimismo, la organización ha desarrollado otras iniciativas internamente para incentivar el bienestar de sus empleados mediante la interiorización de conductas saludables.

Como consecuencia de la situación de pandemia y la adopción del teletrabajo por parte de los empleados de la compañía, no se han podido desarrollar con normalidad las actividades deportivas organizadas por ADP Iberia, conocidas como los Inter Company Games. No obstante, para mitigar los riesgos del sedentarismo provocados por el trabajo en remoto, la compañía ha generado una guía de consejos para reducir la fatiga informática.

Compromiso con los asociados y el entorno

En compromiso que la organización adquiere con la comunidad, ADP Iberia ha organizado diferentes actividades a lo largo del ejercicio con relación en la re-distribución de la riqueza generada y la inclusión de la diversidad en la organización. Entre ellas, cabe remarcar la recogida de fondos mediante las actividades; *Book Sales & Games* y *Carnival with Dr. Smile's noses*.



Como consecuencia de la pandemia de Covid-19, y el hecho que las oficinas de ADP continuaron cerradas durante parte del ejercicio fiscal 2022, durante este periodo no se han podido llevar a cabo algunos de los proyectos basados en el compromiso de ADP Iberia con los asociados y el entorno. Pese a ello, la intención de la compañía es volver a impulsar estas actividades una vez la situación lo permita.

6.2. Subcontratación y proveedores

ADP Iberia dispone de un procedimiento de **Contratos de Adquisiciones Globales - Reglas de Contratación** mediante el que formaliza todas aquellas relaciones contractuales con sus proveedores.

Dicho procedimiento global le permite garantizar un proceso de selección adaptado a las necesidades específicas de los diversos servicios externalizados por la organización, ya que establece los pasos a seguir para que ADP Iberia garantice la elegibilidad de dicho proveedor -según los criterios establecidos por la organización-, de forma previa a la formalización de la relación contractual entre las partes.

Además, como parte de su compromiso con mantener los más altos estándares éticos en sus relaciones comerciales, el Grupo ADP a nivel mundial ha desarrollado un **Código de Conducta del Proveedor**, en el cual se describen los valores y principios que deben respetar todos aquellos proveedores que provean productos y/o servicios o actúen en nombre del Grupo ADP, sus subsidiarias y/o afiliadas, entre las cuáles se encuentra ADP Iberia:

Relaciones laborales

- Derechos Humanos
- Libertad de Asociación
- Prohibición de trabajo infantil y trabajo forzoso
- Antidiscriminación y Diversidad en el lugar de trabajo
- Compensación y horas de trabajo

Cultura Ética:

- Integridad comercial
- Propiedad intelectual y licencias de software
- Privacidad
- Regalos, comidas y entretenimiento
- Abastecimiento responsable de minerales

Salud, seguridad y medioambiente

- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Respeto del medioambiente

En caso de que un proveedor sospeche u observe una mala conducta o una violación de este Código en los servicios prestados al Grupo ADP o en su nombre, o sospeche que un empleado del Grupo ha estado



actuando incumpliendo la ley o las prácticas comerciales éticas del Grupo, debe ponerlo en conocimiento de la organización lo antes posible, a través de los canales dispuestos a tal efecto (responsable de adquisiciones del Grupo ADP o, de forma anónima, a través del Canal Ético del Grupo).

6.3. Clientes

Con relación en la seguridad de la información, ADP Iberia se compromete en su **Código Ético y de Conducta** a respetar la privacidad de toda la información personal que se le confíe y a cumplir todas las leyes que rigen la recolección, el uso y el procesamiento de la información personal.

El 25 de mayo de 2018, entró en vigor el Reglamento General de Protección de Datos y el 7 de diciembre de 2018 la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales. Como consecuencia de dichas normativas, el Grupo ADP procedió a revisar sus prácticas y políticas con la finalidad de adaptarlas a los nuevos requisitos dictados por las mismas, tanto en su capacidad de responsable del fichero (para los datos de sus propios empleados) como de encargado del tratamiento (para los datos de los empleados de sus clientes).

Asimismo, en febrero de 2018, el Grupo ADP obtuvo la aprobación de las autoridades de protección de datos europeas a sus Normas Corporativas Vinculantes⁵ (o “BCR” por sus siglas en inglés), en su capacidad tanto de responsable del fichero como de encargado del tratamiento. Dichas BCRs, que recogen las medidas de seguridad adoptadas por la organización en el tratamiento de datos personales, están publicadas en la página web corporativa del Grupo ADP, y comprenden tres códigos:

- **Código de privacidad para los servicios de tratamiento de datos de Clientes de ADP**
- **Código de privacidad de ADP para Business data**
- **Código de privacidad de ADP para datos de los empleados de la organización**

De manera adicional, la organización dispone de una serie de políticas globales, que tienen como objetivo establecer las normas que deben cumplir todos los empleados y trabajadores de la organización en dicha materia:

- **Política de Privacidad Global de ADP**
- **Política de la Organización de Seguridad Global**
- **Política de gestión de la Seguridad**

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

En la gestión de sus relaciones comerciales con los clientes, ADP Iberia pone a su disposición varios canales (contacto telefónico, herramienta eService, correo postal...) que permiten un intercambio continuo y

⁵ BCRs; consisten en una serie de normas que el Grupo ADP ha adoptado de forma voluntaria, y cuyo contenido fue aprobado por las autoridades, que vincula a las organizaciones del Grupo sujetas a dichas BCRs al cumplimiento de una serie de normas. Permiten al Grupo ADP transferir datos del Espacio Económico Europeo fuera de dicho espacio a las organizaciones de su grupo vinculadas por los códigos que integran dichas BCRs de conformidad con las exigencias legales aplicables.



bidireccional de información, así como de cualquier instrucción o corrección pertinente para la gestión de los servicios.

En el desarrollo normal de su actividad, y en relación a los ejercicios cerrados a fecha 30 de junio de 2022, ADP Iberia recibió reclamaciones que se gestionaron de conformidad con los sistemas de reclamación implantados por la organización. Mientras la solución de dichas reclamaciones podría ser no-predecible en algunas ocasiones, en la opinión de ADP Iberia la resolución final de dichas reclamaciones no debería tener un impacto negativo en cuanto a la situación financiera de ADP o su capacidad de prestar sus servicios a sus clientes.

7. Información Fiscal

7.1 Beneficios obtenidos (en miles de euros)

Ejercicio fiscal 2022

Beneficios obtenidos	Impuesto sobre beneficios
1.302.272	43.991

Ejercicio fiscal 2021

Beneficios obtenidos	Impuesto sobre beneficios
830.383	(141.685)

7.2 Enfoque Materia Fiscal

La estrategia fiscal de la compañía se nutre de premisa de uno de sus valores principales “la integridad lo es todo”. Es por ello que la compañía desarrolla toda su actividad comercial con el máximo nivel de integridad, asegurándose del cumplimiento fiscal en cada uno de los países en los que opera.

La compañía presenta un enfoque conservador respecto las políticas fiscales adoptadas, intentando minimizar al máximo cualquier riesgo por disputas fiscales. El departamento de Tax realiza de forma periódica revisiones con el fin de identificar y monitorizar riesgos en materia fiscal, para así mantenerse alineados con los objetivos estratégicos y operativos de la Sociedad. Para cualquier riesgo identificado, la compañía cuenta con el soporte, tanto de su departamento interno de Tax, como también de sus expertos externos, quienes se encargan de aconsejar a la compañía para gestionar dichos riesgos de forma eficiente.

La estrategia fiscal adoptada se revisa y aprueba por la Junta directiva de la Sociedad. Adicionalmente, esta es revisada por el SVP de Corporate Tax. Se realizan revisiones sobre las políticas fiscales adoptadas de forma semi anual, incrementándose la frecuencia de estas si surgieran cambios significativos en materia fiscal que requieran especial atención.



Con respecto a los organismos externos, ADP Iberia mantiene el compromiso de colaborar de forma abierta y transparente, así como reportar de forma precisa toda la información que en materia fiscal se requiere.

8. Nota informativa sobre el plan de retorno a las oficinas

En el mes de abril de 2022, ADP Iberia inició el retorno gradual a las oficinas manteniendo las medidas de prevención por la pandemia. A partir des ese momento, los empleados de ADP Iberia han retornado a las oficinas bajo el modelo híbrido de trabajo establecido por la compañía. Igualmente, la compañía está proveyendo a los empleados/as de los medios y equipos de trabajo necesarios para que puedan trabajar de la forma más eficiente y confortable posible. Para poder dar mayor soporte a los empleados/as, se sigue proporcionando un beneficio que permita ayudarles a gestionar cualquier problemática emocional y/o del día a día que pudiera surgir a través del programa de ayuda al empleado (Employee Assistance Program (EAP)) gestionado por ICAS.

A nivel salarial, en Febrero 2022 la compañía subió los salarios un 1% para todos los trabajadores y se avanzó un 1% el bonus de ese año.

Durante el año fiscal 2022, el abono de gastos por trabajo a distancia se ha mantenido conforme al marco legal vigente de la Ley de Trabajo a Distancia.

Los procesos de selección y contratación no se han visto afectados durante el periodo del COVID19 y la compañía ha redefinido sus procesos para poder mantener la actividad de contratación, así como otros procesos regulares como planes de formación para adecuarlos a la situación actual de trabajo en remoto. ADP Iberia no ha llevado a cabo un proceso de reestructuración de plantillas (ERTE) durante el COVID19.

Como parte del plan de retorno a la oficina, ADP inició el retorno con carácter gradual y voluntario para los empleados que así lo desearan, solicitando acudir a las oficinas un día por semana en el mes de abril de 2022, dos días por semana desde mayo 2022 y tres días por semana desde septiembre 2022.

ADP Iberia ha podido continuar en todo momento con sus operaciones durante esta situación de pandemia, y tras el retorno a las oficinas. Se han aplicado, entre otras medidas, políticas de continuidad del negocio, y la preparación de sus equipos y recursos para hacer frente a situaciones excepcionales.

Barcelona, a 30 de septiembre de 2022

Frank L. W. Smits

Virginia Magliulo



9. Anexos

Anexo I: Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y Estándares GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio de la organización	Breve descripción del modelo de negocio de la organización, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles organizacionales	1. Modelo de Negocio	
		GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
		GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición		
		GRI 3-1 Lista de los temas materiales		
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica la organización, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible; 2-23 Compromisos y políticas y 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas (con visión a los GRI 301 Materiales; 302 Energía; 303 Agua; 305 Emisiones; 306 Residuos)	2.1. Política de la organización	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la organización gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	2.1. Política de la organización	No se han definido los riesgos financieros asociados al cambio climático.
		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos (con visión a los GRI 301 Materiales; 302 Energía; 303 Agua; 304 Biodiversidad; 305 Emisiones; 306 Residuos; 308 Evaluación Ambiental de Proveedores)		Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, los riesgos ambientales son categorizados como <i>low</i> .
General	Efectos actuales y previsible de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de Temas Materiales GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.2 Gestión y desempeño ambiental	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Indicador NO GRI. Procedimientos de certificación y evaluación ambiental: ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064, EMAS, etc.	2.2 Gestión y desempeño ambiental	Las delegaciones de ADP Iberia en Barcelona y Madrid se encuentran ubicados en edificios certificados conforme al sello LEED Gold.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Indicador NO GRI. Descripción de los principales gastos e inversiones de naturaleza ambiental.	2.2 Gestión y desempeño ambiental	



	Aplicación del Principio de Precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas iii)		Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, este indicador no es considerado material.
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	Indicador NO GRI. Provisiones de naturaleza ambiental, así como garantías, coberturas y seguros frente a riesgos ambientales.		Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, los riesgos ambientales son categorizados como <i>low</i> .
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-1 (v.2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados	2.2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, estos indicadores no son considerados materiales. Adicionalmente, ADP Iberia no dispone de un sistema de registro y seguimiento de residuos.
		GRI 306-2 (v.2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		
		GRI 306-3 (v.2020) Residuos generados		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Con visión a la Contaminación)	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, estos indicadores no son considerados materiales.
		GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios		
		GRI 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		
		GRI 305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas		
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (v.2018) Consumo de agua	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Con visión al uso eficiente de la materia prima) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, estos indicadores no son considerados materiales.
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Con visión a la eficiencia energética) GGRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-3 Intensidad energética	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	2.2.3 Cambio Climático	ADP Iberia no registra ni lleva seguimiento del consumo de Diesel y gasolina de su flota al ser considerado un aspecto no material. Tampoco lleva registro de las emisiones de alcance 3.
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
		GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		



	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Con visión al Cambio Climático)		Estas medidas son adoptadas a nivel global, no local.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 302-4 Reducción del consumo energético y GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI		Estas metas voluntarias son definidas a nivel global, no local.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Con visión a la Biodiversidad)		Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, estos indicadores no son considerados materiales.
		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		
	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados			
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		
GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones				
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 401 de Empleo; 402 de Relaciones Trabajador-Empresa; 403 de Salud y Seguridad en el trabajo; 404 de Formación y Enseñanza; 405 de Diversidad e Igualdad de oportunidades; 406 de No Discriminación; 407 de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva).	3.1 Política de la organización	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		



Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: género y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje).	3.2.1 Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	3.2.1 Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	3.2.1 Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región considera el dato de despidos. Especificar de forma separada por sexo, edad y clasificación profesional	3.2.1 Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 ajustado: se debe informar sobre la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional y su evolución (comparación con el último año).		La Compañía únicamente dispone de los datos salariales preparados con respecto al ejercicio anual, no estando disponibles las cifras por ejercicio fiscal para presentar dichos datos en el presente Estado de Información No Financiera a 30 de junio de 2022.
	Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres		El Estado de Información no Financiera no incluye la información relativa a la brecha salarial, tal y como establece la Ley 11/2018.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la organización	GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (aplicable a los empleados de ADP Iberia) fija un salario base (considerando un plus convenio) mayor al SMI fijado para los años 2021 y 2022 en España.
	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	GRI 2-19 Políticas de remuneración GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		La Sociedad considera que no tiene en plantilla personal de Alta Dirección, entendiéndose como tales a las personas físicas con autoridad y responsabilidad absoluta sobre las decisiones estratégicas de las actividades de la empresa. Ello es consecuencia de las estructuras funcionales del Grupo al que pertenece la Sociedad, que, al igual que en otras muchas compañías multinacionales, funciona bajo



				el criterio de que los Directores de Departamento deben requerir el "next level approval" para la toma de decisiones calificables como críticas. No obstante lo anterior, y en aras a la mayor información, se indica que las retribuciones devengadas durante los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2022 y 2021, por todos los conceptos, por el personal con categoría de Director en los diferentes departamentos asciende a 3.768 y 2.855 miles de euros, respectivamente, en concepto de sueldos y salarios, y 106 y 145 miles de euros, respectivamente, en concepto de otras remuneraciones como coche de empresa, seguro médico y seguro de vida.
	Implantación de medidas de desconexión laboral	No hay GRI asociado. Descripción de las políticas de desconexión laboral.		En el ejercicio 2021, ADP Iberia ha implantado varias medidas de desconexión laboral. Las mismas siguen siendo de aplicación en la actualidad.
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes	3.2.6. Accesibilidad	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	No incluido en GRI el tipo de pausas y descansos en la jornada laboral, que habrá que añadir, cuando sea material.	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	No incluido en GRI.	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo	ADP Iberia no dispone de sistemas específicos para el registro de las horas de absentismo. Por este motivo, los datos reportados se corresponden a las horas de absentismo derivadas de bajas laborales por accidentes de trabajo (excluyendo accidentes in itinere).
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y	3.2.3. Salud y Seguridad	



		comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por sistema de gestión de seguridad y salud		
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Accidentes Laborales	3.2.3. Salud y Seguridad	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Enfermedades Profesionales		No se han producido Enfermedades Profesionales en el ejercicio fiscal 2022.
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.2.4. Relaciones Sociales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	3.2.4. Relaciones Sociales	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.2.3. Salud y Seguridad	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Con visión a la Formación)	3.2.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	3.2.5. Formación	La empresa no dispone en la actualidad de mecanismos para registrar las horas de formación de sus profesionales por categoría profesional. No obstante, está trabajando en este sentido a fin de ofrecer esta información el próximo ejercicio.
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.6. Accesibilidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	3.2.7. Igualdad	
	Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.7. Igualdad	



	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 401 Empleo) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Debido al contexto pandémico, durante el ejercicio fiscal 2022 una persona realizó sus prácticas curriculares en la organización (1 persona en el 2021).
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.7. Igualdad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.6. Accesibilidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.2.7. Igualdad	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V.2016) GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos (V.2016)	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		Debido a sus actividades, los principales riesgos de la organización en relación con los derechos humanos son aquellos relacionados con el respeto de los derechos laborales de sus profesionales y el derecho a la privacidad y protección de datos de sus profesionales y clientes.
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V.2016)	4. Información sobre el respeto de los	



			Derechos Humanos	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V 2016)	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V 2016) GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico (v.2016)	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos V.2016)	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 205 Anticorrupción) GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	



	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)		ADP Iberia no está sujeta a la ley de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)		ADP Iberia dispone de una Política contra Sobornos en la que se determinan las actividades y gastos permitidos, cuando la organización se relaciona con terceros.
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)		
		GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		ADP Iberia no realiza inversión en infraestructura y servicios apoyados.
		GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos		ADP Iberia no realiza ninguna contribución a partidos y/o representantes políticos
INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO SOCIAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24	6. Información sobre la organización	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6. Información sobre la organización	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	La Sociedad no realiza inversión en infraestructura y servicios apoyados. ADP Iberia no cuantifica su impacto indirecto. No material No material



	Impacto de la actividad de la organización en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	ADP Iberia no realiza inversión en infraestructura y servicios apoyados
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		ADP Iberia no cuantifica su impacto indirecto.
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afilación a asociaciones	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) y GRI 2-6	6.2. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	6.2. Subcontratación y proveedores	ADP Iberia no ha realizado estudios sobre los impactos sociales y ambientales negativos en la cadena de valor. ADP Iberia evalúa a potenciales y actuales proveedores considerando criterios económicos y técnicos.
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas		
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		ADP realiza auditorías a sus proveedores para verificar su liquidez y sus políticas de actuación, según sea oportuno en base a la potencialidad de riesgos. ADP realiza auditorías periódicas de seguridad a sus proveedores para verificar su cumplimiento de los estándares de ciberseguridad.
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	6.3. Clientes	Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, este aspecto es considerado como no material.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.3. Clientes	



		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 418-1)		
		GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.		
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 (v.2019) vi. los beneficios o pérdidas antes de impuestos;	6.4. Información Fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 (v.2019) viii. el impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado;	6.4. Información Fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno v.2016	6.4. Información Fiscal	ADP iberia no ha recibido subvenciones públicas en el año fiscal bajo análisis ni en el anterior.

