

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

**Relativo al ejercicio anual finalizado el 30 de  
junio de 2021**



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

---

<b>ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA .....</b>	<b>1</b>
<b>SOBRE ESTE INFORME .....</b>	<b>2</b>
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 .....	9
3.1. Política de la organización.....	9
3.2. Gestión y desempeño social .....	10
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	19
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	19
5.1. Política de la organización.....	19
6. Información sobre la organización.....	21
6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	21
6.2. Subcontratación y proveedores .....	22
6.3. Clientes .....	23
7. Información Fiscal .....	24
7.1 Beneficios obtenidos (en miles de euros).....	24
7.2 Enfoque Materia Fiscal .....	24
8. Nota informativa sobre el covid-19 .....	25
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 tercer **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 2021**. De esta manera, la organización da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

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
<b>Modelo de Negocio y Gobierno Corporativo</b>	
<b>Gestión del Riesgo</b>	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
<b>Cumplimiento regulatorio</b>	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en esta.
<b>Cuestiones ambientales</b>	
<b>Gestión Eficiente de los Recursos</b>	Gestión apropiada del consumo de agua, energía y papel.
<b>Cambio Climático</b>	Emisiones de CO2 derivadas del consumo energético, viajes de trabajo y transporte y distribución aguas debajo de los productos comercializados por el Grupo.
<b>Cuestiones relacionadas con el personal</b>	
<b>Empleo</b>	Generación de empleo sostenible, organización del tiempo de trabajo y modalidades de contratación aplicadas por la empresa.
<b>Igualdad y Diversidad</b>	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.
<b>Formación y Retención del Talento</b>	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
<b>Seguridad y Salud de los Empleados</b>	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de las personas empleadas.
<b>Corrupción y Soborno</b>	
<b>Transparencia, Ética e Integridad</b>	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
<b>Lucha contra la corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
<b>Derechos Humanos</b>	
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>	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.
<b>Organización</b>	
<b>Compromiso Social</b>	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.
<b>Cadena de Suministro</b>	Apuesta por una cadena de suministro responsable, y trabajo con partners locales como medida de compromiso con el desarrollo de las comunidades donde opera.
<b>Seguridad de los clientes</b>	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.
<b>Información Fiscal</b>	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 Employer Services Iberia S.L.U., (en adelante, "ADP Iberia" o la "organización") 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 Iberia- 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, 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.
- 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 del servicio del software, tanto propio 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.

Con una plantilla media de **800 personas** (768 en el ejercicio fiscal de 2020), 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.

En el ejercicio correspondiente al año fiscal del 2021 y 2020 la facturación de la organización ascendió a **EUR 71.478.348 y EUR 68.716.898**, respectivamente.

#### 1.3.1. Soluciones y servicios ofrecidos

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

- **Servicios 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 partner de ADP International Services B.V. en la prestación de servicios ADP Streamline y ADP Celergo.

- **Servicios de Recursos Humanos.** Soluciones basadas en la nube para la automatización de tareas relacionadas con la labor de RR.HH, tales como; gestión de vacaciones, gestión de gastos, , selección, 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.
  - **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.
  - **Suites de HCM.** Esta es una solución global que ayuda a las empresas en la gestión de la organización y del talento mediante captación (selección), e identificación y desarrollo



(evaluación del desempeño y formación). La organización ha desarrollado la herramienta ADP iHCM para ello.

- **Core HR.** Permite descentralizar diversos procesos de Recursos Humanos, así como mostrar información de empleados, managers y usuarios expertos de RR.HH.
- **Data Analytics.** compila información clave que permite ver las tendencias a lo largo del tiempo, tomar decisiones en base a evidencias y alinear estrategias de gestión del equipo humano con los objetivos generales de la organización.
- **Servicios de control de tiempo y asistencia.** Mediante la herramienta ADP T&A (Time & Attendance), ADP proporciona soluciones de gestión de tiempos y ausencias diseñadas para agilizar los procesos de control horario en cualquier tipo de empresa.





## 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, las diferencias de cambio 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 RSC:

-  **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 servicios –y por tanto carecer 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, energía y papel. 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 Gold<sup>1</sup>.

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.

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:

---

<sup>1</sup> 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.





-  Acuerdos con establecimientos hosteleros de la zona para aplicar un descuento a aquellos empleados que lleven sus utensilios propios – como tazas para el café, tupperware 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, en los ejercicios 2020 y 2021 el 100% de la electricidad consumida en la delegación de Madrid ha sido verde.

Así, en el ejercicio fiscal 2021 y 2020, el consumo energético de la organización –incluyendo las dos delegaciones a nivel nacional- ha sido de **391.257 Kwh y 407.017 Kwh**, respectivamente. Por su parte, la intensidad energética durante el periodo objeto de informe es de **59,45 Kwh/m<sup>2</sup>** (**59 Kwh/m<sup>2</sup>** en el ejercicio fiscal de 2020). Cabe destacar que las oficinas de ADP Iberia, estuvieron cerradas durante el 2020 desde mitades de marzo 2020 como consecuencia del Covid-19. Mientras que en el FY21, las oficinas han estado prácticamente desocupadas dada la adopción del teletrabajo, por lo que el consumo energético se ha visto afectado habiéndose reducido considerablemente en ambos ejercicios 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 **2.394m<sup>3</sup>**, mientras que en el ejercicio fiscal de 2020 se consumieron **3.666,48m<sup>3</sup>**.

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, ADP Iberia se encuentra en el proceso de sustitución de papel ordinario por papel reciclado en sus instalaciones. Durante el ejercicio fiscal 2020, el 100% del papel comprado era de origen reciclado, en el ejercicio fiscal 2021, como consecuencia de la adopción del teletrabajo, no se producen compras de papel por lo que se asume que el 100% de la totalidad del papel usado en la compañía durante el ejercicio es reciclado.

Dicha progresión hacia el consumo único de papel reciclado, evidencia la trayectoria de la política de consumo de la compañía hacia un 100% de consumo de papel reciclado en los próximos ejercicios.

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.

### 2.2.3. Cambio Climático

El cálculo de la huella de carbono de ADP Iberia se ha realizado a partir de los consumos de electricidad de las delegaciones de la organización en Madrid y Barcelona. Así, en los ejercicios 2021 y 2020, la huella de carbono de ADP Iberia ha descendido a **86 tn CO<sub>2</sub> eq.** y **126,23 tn CO<sub>2</sub> eq.**, respectivamente, correspondientes a las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Alcance 2.

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 para la selección de los vehículos de empresa de los que disponen la dirección y los comerciales de la organización (36 coches en 2021, y 31 en 2020), que se rigen entorno al nivel de emisiones de CO<sub>2</sub>.

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 2019, ADP obtuvo una calificación a nivel global de A-.

## 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 2021, la organización estaba integrada por un equipo multicultural y multidisciplinar de **823 personas** –de las cuales, el **87%** trabaja en la delegación de Barcelona y **13%** en Madrid- que impulsan el desempeño de la organización desde diversas áreas. A 30 de junio de 2020, la plantilla la formaban **790** personas, **88%** en Barcelona y **12%** 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 2021, la organización estaba formada por un total de **809 empleados** en plantilla, de las cuáles un **50% eran mujeres**.

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
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>651</b>	<b>8</b>	<b>113</b>	<b>31</b>

Ejercicio fiscal 2020	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres <30	-	18	1	19	1



Mujeres <30	-	17	-	9	6
Hombres 30-50	8	245	5	46	14
Mujeres 30-50	6	291	2	22	16
Hombres >50	3	35	-	4	-
Mujeres >50	2	17	-	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>623</b>	<b>8</b>	<b>101</b>	<b>39</b>

### 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 tanto en 2021 como 2020.

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 2020	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	389	379	768
Número de empleados con contrato temporal	10	12	22

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 2020	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	62	643	63	768



<b>Número de empleados con contrato temporal</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>22</b>
--	----------	-----------	----------	-----------

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

Ejercicio fiscal 2020	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
<b>Número de empleados con contrato indefinido</b>	<b>19</b>	<b>604</b>	<b>8</b>	<b>101</b>	<b>36</b>	<b>768</b>
<b>Número de empleados con contrato temporal</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>22</b>

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

Ejercicio fiscal 2020	Hombres	Mujeres	Total
<b>Número de empleados con jornada completa</b>	<b>398</b>	<b>353</b>	<b>751</b>
<b>Número de empleados con jornada parcial</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>39</b>



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 2020

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	71	617	63	751
Número de empleados con jornada parcial	-	38	1	39

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

Ejercicio fiscal 2020

	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con jornada completa	19	588	7	101	36	751
Número de empleados con jornada parcial	-	35	1	-	3	39

### Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

Durante el presente ejercicio fiscal, se han producido un total de 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 6 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). En el ejercicio fiscal de 2020 se produjeron 13 despidos (7 mujeres y 6 hombres).

### 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 2021, no se producen horas de absentismo debidas a accidentes laborales durante dicho periodo.

En el ejercicio correspondiente al año fiscal 2020, los profesionales de ADP Iberia se ausentaron de supuesto de trabajo un total de 1.440 horas debido a bajas por accidentes laborales.

### 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 del 2021 y 2020, un total de **57 y 41 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 (26 mujeres y 15 hombres en 2020).

### 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**. Este sistema es auditado periódicamente, habiéndose realizado la última auditoría en junio de 2015, siendo su resultado satisfactorio. A la fecha de formulación de este documento no se ha podido realizar la auditoría que se preveía para el ejercicio 2021 por razones vinculadas con el Covid-19; ADP Iberia prevé realizar dicha auditoría cuando se haya podido planificar un retorno de los empleados a las oficinas y se haya regularizado la situación de excepcionalidad del Covid-19.

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 2021

Durante el ejercicio fiscal 2021 no se ha producido ningún accidente de trabajo, esto se debe a la adopción del teletrabajo por parte de la compañía como consecuencia de la situación mundial de pandemia. En el ejercicio finalizado a 30.06.2020, se produjeron 3 accidentes de trabajo, dos de ellos *in-itinere* y uno en el lugar de trabajo. Generando bajas laborales por un total de 30 días en el caso de bajas *in-itinere* y 150 días en el caso de accidente en el lugar de trabajo.

Cabe destacar, que durante el ejercicio fiscal 2021 no se han producido bajas profesionales ni ningún incidente 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 2021 y 2020:

Ejercicio fiscal 2021	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia <sup>2</sup>	-	-	-
Índice de gravedad <sup>3</sup>	-	-	-

Ejercicio fiscal 2020	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia	1,39	2,90	2,13
Índice de gravedad	0,21	0,04	0,13

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.



### 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 2020 como en el ejercicio fiscal 2021 estaban 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. 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 2021 y 2020 se han computado un total de **3.035 horas de formación y 2.948 horas**, respectivamente.

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 tanto los empleados que han recibido el curso, como los tutores del mismo, lo que permite obtener una valoración recíproca de los cursos. Dicha encuesta cubre el periodo de año natural, por lo que el último informe disponible del ejercicio natural del 2021 resultó en una satisfacción de los participantes de un **8,49 sobre 10** en comparación a la puntuación media de un 8,6 sobre 10 en el ejercicio natural finalizado en 2020.

### 3.2.6. Accesibilidad

ADP Iberia incide directamente en 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 relación a los empleados con discapacidad, la organización tiene incorporadas en su plantilla un total de **4 profesionales con discapacidad** a cierre del ejercicio 2021, mientras que a cierre del ejercicio 2020 la compañía contaba con un total de 3 profesionales con discapacidad. 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**.



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, 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.

## 4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

El Grupo ADP está firmemente comprometida 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 Trabajo<sup>4</sup>.

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

---

<sup>4</sup> España, como país miembro de la OIT, ha ratificado todos los Convenios Fundamentales 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:

<b>Cumplimiento de la Ley</b>	<b>Ventas: difamación y distorsión de los hechos</b>
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>	<b>Uso de software de ADP y de terceros</b>
<b>Prevención de conflictos de Interés</b>	<b>Desarrollo de software</b>
<b>Regalos, sobornos y comisiones ilegales</b>	<b>Negociación justa</b>
<b>Clientes del sector público</b>	<b>Competencia leal y leyes antimonopolio</b>
<b>Préstamos</b>	<b>Comercio de acciones y valores</b>
<b>Uso indebido o robo de bienes de ADP</b>	<b>Competencia leal y leyes antimonopolio</b>
<b>Encubrimiento de errores; falsificación de documentación</b>	<b>Hablar en nombre de ADP</b>
<b>Protección de la información de ADP, de sus clientes y proveedores</b>	<b>Contribuciones Políticas</b>
<b>Obtención de información de la competencia</b>	<b>Mantenimiento de registros y presentación de informes financieros</b>

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

En línea con sus compromisos en materia de Responsabilidad Social Corporativa (ver apartado 1.4.), ADP Iberia ha desarrollado, durante el ejercicio fiscal correspondiente al 2021, las siguientes iniciativas:

#### 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 en la que se desarrolla el ejercicio fiscal 2021 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, en el ejercicio fiscal 2021 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 les 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 confie 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 Vinculantes<sup>5</sup> (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

---

<sup>5</sup> 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.





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 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 2021 y 2020, 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 2021

Beneficios obtenidos	Impuesto sobre beneficios
830.383 €	141.685€

Ejercicio fiscal 2020

Beneficios obtenidos	Impuesto sobre beneficios
68.303€	111.063€

### 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 Senior Vice President 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 Covid-19

Durante la situación de excepcionalidad derivada del COVID19 se han establecido una serie de medidas a fin de proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados/as. En este sentido, a 30 de junio de 2021, todos los empleados/as de la compañía se mantienen trabajando desde casa, salvo aquellas funciones críticas que no se pueden desempeñar a distancia.

Igualmente, la compañía está proveyendo a los empleados/as de los medios y equipos de trabajo necesarios (pantallas, teclados, sillas, etc.) 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, la compañía ha mantenido los procesos de revisión salarial y se ha realizado un pago adicional a los empleados/as para sobrellevar cualquier esfuerzo imprevisto derivado de la situación excepcional y en agradecimiento al esfuerzo de todos los colaboradores. Adicionalmente, mientras dure esta situación de excepcionalidad, la compañía ha acordado un pago mensual para proporcionar cobertura de los gastos derivados del 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.

La compañía está trabajando en planes de retorno a las oficinas para garantizar un retorno seguro y controlado. Dichos planes contemplan diversas medidas siguiendo el marco legal aplicable, la situación de cada oficina, las recomendaciones de las autoridades sanitarias tanto locales, europeas e internacionales, las necesidades del negocio para la continuidad de los servicios a nuestros clientes, la voluntad de los empleados en relación a dicho retorno, y se coordina tanto local como globalmente a nivel del grupo ADP por un equipo multidisciplinario, que incluye representantes de la dirección y de los equipos de recursos humanos, legal, *facilities*, etc. Como parte de estos planes, la compañía ya ha iniciado el retorno con carácter gradual y voluntario



para los empleados que así lo deseen, y la compañía sigue monitorizando la situación del COVID19 para poder adaptar y evolucionar dichos planes según sea necesario.

Finalmente, ADP Iberia ha podido continuar con sus operaciones durante esta situación de pandemia, tras la aplicación, entre otras medidas, de sus políticas de continuidad del negocio, y la preparación de sus equipos y recursos para hacer frente a situaciones excepcionales. ADP Iberia sigue prestando sus servicios a sus clientes, dándoles soporte con relación en las diversas medidas adoptadas a nivel nacional y local en relación con la gestión de procesos de recursos humanos y de nómina que forman parte de sus ofertas de servicio (a través de sus recursos revisando la publicación de nuevas medidas, coordinándose con las administraciones de Seguridad Social para la implantación de nuevos procesos, etc.). ADP Iberia sigue implantando servicios para nuevos clientes, o clientes que quieran extender su colaboración con ADP Iberia a través de servicios adicionales a la nómina, y los equipos de ventas de ADP Iberia continúan activos, firmando contratos con nuevos clientes interesados en la externalización de sus procesos de recursos humanos y nómina.

Barcelona, a 30 de septiembre de 2021.

D. Donald Edward McGuire

D. 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
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>				
<b>Descripción del modelo de negocio de la organización</b>	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 102-2	1. Modelo de Negocio	
		GRI 102-3		
		GRI 102-4		
		GRI 102-6		
		GRI 102-7		
		GRI 102-15		
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>				
<b>Políticas</b>	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 103-2	2.1. Política de la organización	
		GRI 103-3		
<b>Principales riesgos</b>	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 102-11	2.1. Política de la organización	
		GRI 102-15		
<b>General</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15	2.1. Política de la organización	
		GRI 102-29		
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		2.1. Política de la organización	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	GRI 103-2	2. Información sobre cuestiones medioambientales	
	Aplicación del Principio de Precaución			Debido a las actividades de la organización, este indicador no



				es de aplicación en el caso de ADP Iberia.
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1		Ver Nota 5 de las Cuentas Anuales de ADP Iberia.
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2	2.2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	
<b>Usos sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 GRI 301-1	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	
		GRI 302-1		
GRI 302-3				
GRI 302-4				
<b>Cambio climático</b>	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	2.2.3 Cambio Climático	
		GRI 305-2		
		GRI 305-3		
		GRI 305-4		
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático			ADP Iberia no dispone de medidas específicas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin			ADP Iberia no ha establecido metas de reducción voluntarias para la reducción de las Emisiones GEI.	
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL</b>				
<b>Políticas</b>	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 103-2	3.1 Política de la organización	
		GRI 103-3		
		GRI 102-35		
<b>Principales riesgos</b>	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 102-15  GRI 102-30		Dada la actividad de la organización, ADP Iberia no ha identificado ningún riesgo material en relación a la gestión del personal.
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7	3.2.1 Empleo	
		GRI 102-8		
		GRI 405-1b)		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	3.2.1 Empleo	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	3.2.1 Empleo		



	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	3.2.1 Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2		La Compañía no se encuentra en posición de publicar datos en relación a la remuneración media de sus empleados, al encontrarse en estos momentos en un proceso interno de revisión y análisis. A fecha 30 de Septiembre, la compañía se encontraba en proceso de generación de los datos salariales que, en previsión de la publicación del nuevo decreto, se deberán revisar en línea con los impactos del decreto a publicar.
	Brecha Salarial	GRI 405-2		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		La retribución recibida por el/la profesional a tiempo completo en la categoría laboral más baja, es 1,43 veces superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado para los años 2020-2021 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 102-35 GRI 102-36 GRI 201-3		Nota 13.3. de las Cuentas Anuales de ADP Iberia
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1		En el ejercicio 2021, ADP Iberia ha implantado varias medidas de desconexión laboral.
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	3.2.6. Accesibilidad	
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8 c)	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo	ADP Iberia no disponía durante el ejercicio fiscal 2021 y 2020 de datos registrados dado que no se disponen 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.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 GRI 103-2	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo	
<b>Salud y Seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	3.2.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	3.2.3. Salud y Seguridad	



	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10		No se han producido Enfermedades Profesionales en el ejercicio fiscal 2021.
<b>Relaciones Sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43	3.2.4. Relaciones Sociales	
		GRI 402-1		
		GRI 403-1		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	3.2.4. Relaciones Sociales	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	3.2.3. Salud y Seguridad	
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	3.2.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	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.
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.2.6. Accesibilidad	
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	3.2.7. Igualdad	
	Planes de igualdad	GRI 103-2	3.2.7. Igualdad	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2		Como consecuencia de la pandemia, durante el ejercicio fiscal 2021 una persona realizó sus prácticas curriculares en la organización, mientras que en el ejercicio fiscal 2020, un total de 19 personas realizaron sus prácticas curriculares en la compañía.
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	3.2.7. Igualdad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.2.6. Accesibilidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 GRI 406-1	3.2.7. Igualdad	
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>				
<b>Políticas</b>	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 103-2	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 103-3		
		GRI 412-2		
<b>Principales riesgos</b>	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	GRI 102-15		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.



	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 102-30		
<b>Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	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 103-2	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
		GRI 103-2		
GRI 419-1				
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 103-2	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos		
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>				
<b>Políticas</b>	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 103-2	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 103-3		
		GRI 205-2		
<b>Principales Riesgos</b>	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 102-15	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 102-30		
		GRI 205-1		





<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2		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 103-2 GRI 201-1 GRI 203-2 GRI 415-1		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.
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN</b>				
<b>Políticas</b>	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 103-2	6. Información sobre la organización	
		GRI 103-3		
<b>Principales riesgos</b>	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 102-15	6. Información sobre la organización	
		GRI 102-30		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
		GRI 203-2		
		GRI 204-1		
		GRI 413-1		
Impacto de la actividad de la organización en las poblaciones locales y el territorio	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 203-1	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
		GRI 203-2		
		GRI 413-1		
Acciones de asociación o patrocinio		GRI 102-43	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
		GRI 413-1		
		GRI 102-13		
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	6.2. Subcontratación y proveedores	
		GRI 102-9 GRI 103-3	6.2. Subcontratación y proveedores	



	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 414-1		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1		ADP realiza auditorías periódicas y aleatorias a sus proveedores para verificar su liquidez y sus políticas de actuación, según sea oportuno en base a lo dispuesto en base a la potencialidad de riesgos.
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 GRI 416-2	6.3. Clientes	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 418-1	6.3. Clientes	
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 <i>epígrafe b6</i>	7.1. Información Fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 <i>epígrafe b8</i>	7.1 Información Fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		Durante el ejercicio fiscal 2021 no se reciben subvenciones públicas.
	Gobierno, control y gestión de riesgos en materia fiscal	GRI 207 -2	7.2 Información Fiscal	ADP Iberia realiza controles periódicos para asegurar el cumplimiento y la transparencia en la aplicación de sus políticas fiscales.
	Participación de los grupos de interés y gestión de las preocupaciones relacionadas con fiscalidad	GRI 207 - 3	7.2 Información Fiscal	
	Country-by-country Report	GRI 207 – 4	7.2 Información Fiscal	

