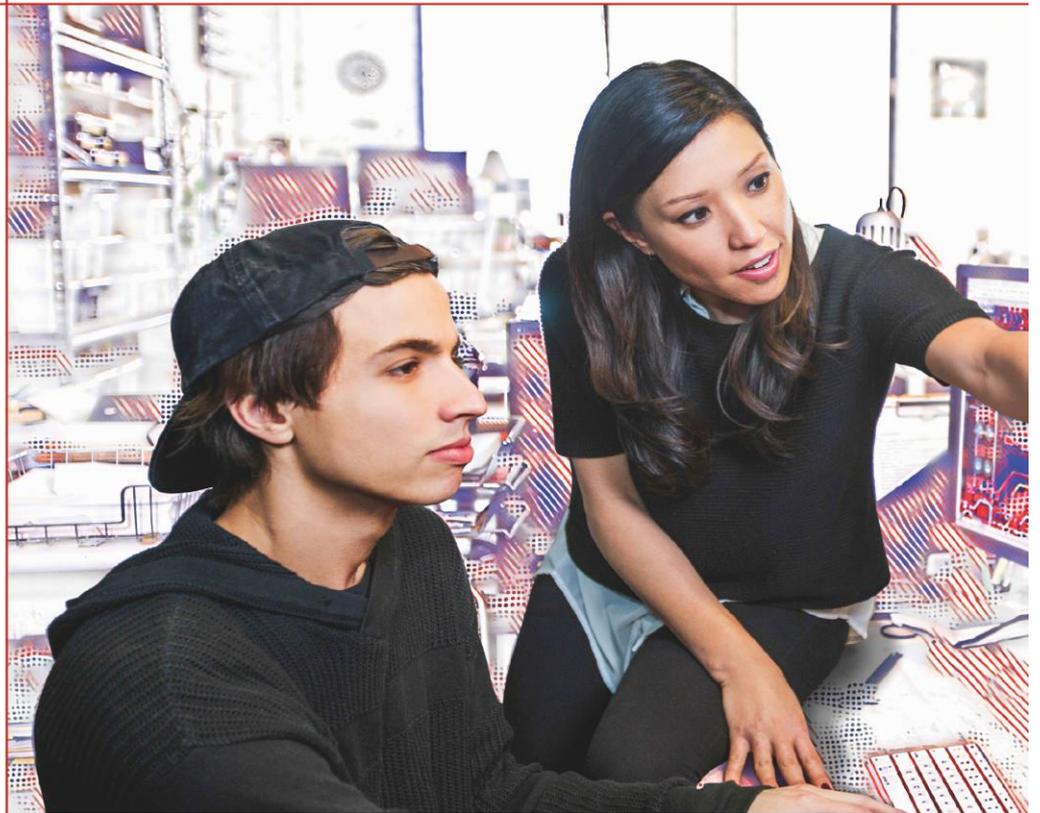




Always Designing  
for People™

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

**Relativo al ejercicio anual iniciado el 01 de julio de 2023 y finalizado el 30 de junio de 2024**



## 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 .....	23
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	23
5.1. Política de la organización.....	23
6. Información sobre la organización.....	25
6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	25
6.2. Subcontratación y proveedores .....	26
6.3. Clientes .....	27
7. Información Fiscal .....	28
7.1 Beneficios obtenidos.....	28
7.2 Enfoque Materia Fiscal.....	28
8. Nota informativa sobre el plan de retorno a las oficinas.....	29
9. Anexos.....	31
Anexo I: Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y Estándares GRI .....	31

## SOBRE ESTE INFORME

---

ADP Employer Services Iberia S.L.U, (en adelante, “ADP Iberia” o la “organización”) publica su sexto **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 2024**. 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
<b>Modelo de Negocio y Gobierno Corporativo</b>	
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.
<b>Cuestiones ambientales</b>	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada del consumo de agua y energía.
Cambio Climático	Emisiones de CO2 asociadas al consumo de electricidad.
<b>Cuestiones relacionadas con el personal</b>	
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.
<b>Corrupción y Soborno</b>	
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.
<b>Derechos Humanos</b>	
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.
<b>Organización</b>	
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.

ADP Employer Services Iberia S.L.U. fue constituida 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, 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.

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.
- La **EXPERIENCIA**: ADP se esfuerza por convertir el conocimiento en experiencia. Mantenerse a la vanguardia es la forma en la que ADP genera valor para sus 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.
- Orientados a **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 mayoritariamente 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. En el ejercicio 2024, ADP Iberia tuvo una plantilla media de personas empleadas de **1.077 personas** (1.005 en el ejercicio 2023).

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 2024: 112.992.750€

-Año fiscal 2023: 98.596.187€

#### 1.3.1. Soluciones y servicios ofrecidos

La prestación de servicios ofrecidos por ADP Iberia en el mercado español 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 asociados 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 trabaja con la siguiente herramienta de nómina:

- **ADP Partner.** Servicio de gestión de nóminas en función de las necesidades y el grado de externalización deseado.

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.
- **Infobudget:** durante este ejercicio fiscal se ha lanzado una nueva plataforma para ayudar a las empresas a llevar un control de sus costes laborales.

#### 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, la necesidad apostar por innovación y los cambios 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.



**DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.** 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 impactos 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 Gold<sup>1</sup>.

Asimismo, ADP Iberia ha venido desarrollando acciones que tienen como objetivo, no solo reducir los posibles impactos derivados del consumo de recursos, sino también concienciar a sus empleados 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:

---

<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.

-  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 anual acerca de los residuos generados por tipología y método de eliminación. En su delegación de Barcelona ha generado durante el ejercicio fiscal 2024 y 2023 un total de **7.713 kg y 7.818 kg** de residuos, respectivamente, que, atendiendo a la actividad principal de la entidad, la mayoría está compuesta por residuos de papel o cartón, entre otros residuos orgánicos no peligrosos.

Otra iniciativa que se sigue llevando a cabo en la delegación de Barcelona para impulsar la economía circular, es la siguiente:

-  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 la Garantía de Origen (GdO), el cual verifica que toda la electricidad consumida es 100% de origen renovable. La GdO está emitida por año calendario; ADP Iberia recibió la GdO para 2023, y a fecha de formulación del presente informe de EINF no se dispone de la GdO para 2024. Sin embargo, se espera obtener el GdO igual que en los años anteriores.

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 verificado por fuentes renovables. Dicho GdO se emite por año calendario; ADP lo tiene para el año 2023, y a fecha de formulación del presente informe de EINF no se dispone del GdO para 2024. Sin embargo, se espera obtener el GdO igual que en los

ejercicios anteriores. Así, en el ejercicio fiscal 2024 y 2023 el consumo energético de la organización – incluyendo las tres delegaciones a nivel nacional- ha sido de **952.683 Kwh y 874.554 Kwh** respectivamente. Como novedades, durante el año fiscal 2024 se están cambiando todas las luminarias interiores de la oficina por LED, por lo que se espera una reducción del consumo eléctrico en el futuro. Además, se está incentivando más el uso de las escaleras con una nueva cartelera que se está poniendo en las escaleras con mensajes motivantes.

Por su parte, la intensidad energética durante el periodo objeto de informe es de **112,94 Kwh/m<sup>2</sup> (103,68 Kwh/m<sup>2</sup>** en el ejercicio fiscal de 2023). La intensidad energética se calcula como la razón entre el consumo eléctrico y los m<sup>2</sup> ocupados por ADP.

### Agua

Durante el presente ejercicio fiscal, se ha producido un consumo total de **3.303 m<sup>3</sup>** (para el año 2023 hubo un consumo de **3.085 m<sup>3</sup>** ). En el ejercicio fiscal 2024 se ha experimentado un ligero aumento del consumo de agua debido a un aumento de personas en plantilla de la sociedad respecto el ejercicio anterior.

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 las delegaciones en edificios que lograron el certificado LEED v3 Gold, se demuestra que aquellos edificios tienen ciertos estándares de diseño sostenible tanto eficiencia energética.

### 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. Además, por el aumento de trato de los ficheros de forma electrónica y la disminución de la necesidad de imprimir papel en físico.

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.

Durante el año fiscal 2024, ADP Iberia dejó de prestar el servicio de impresión de recibos de nómina para sus clientes, apostando por la digitalización y evitando la impresión en papel.

### 2.2.3. Cambio Climático

Actualmente, el Grupo ADP calcula sus Emisiones globales de GEI según año natural, y las oficinas de España forman parte de este cálculo. Junto con el proceso de elaboración de informes, Grupo obtiene una verificación independiente de las emisiones de Alcance 1 y 2. Durante el año natural 2023, ADP Iberia ha registrado unas emisiones de 20 toneladas métricas de CO<sub>2</sub>e de Alcance 1, y 32 toneladas métricas de CO<sub>2</sub>e de Alcance 2 basado en el mercado. Por una parte, ADP Iberia consume energía eléctrica proveniente de fuentes verdes, con el objetivo principal de su impacto en las emisiones de Alcance 2. Por otra parte, establecen unos 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 CO<sub>2</sub> (71 coches en el ejercicio del 2024 y 60 coches en el ejercicio del 2023) que computan como emisiones de Alcance 1. El 87% del total de la flota de coches de ADP Iberia son diésel/gasolina y el 13% son híbridos. ADP Iberia no ha registrado emisiones de Alcance 3.

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). La Sociedad, a fecha de formulación del presente documento no dispone de la calificación en este sentido para el ejercicio 2024. Para el año natural de 2023, 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, 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 2024, la empresa cuenta con una plantilla de **1.102** personas, de las cuales un **89%** trabaja en Barcelona y **11%** 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 2024, la organización estaba formada por un total de **1.102 empleados** en plantilla, de las cuáles un **51% eran mujeres**.

Ejercicio fiscal 2024	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres <30	-	46	1	18	1
Mujeres <30	-	33	-	11	2
Hombres 30-50	21	304	5	52	11
Mujeres 30-50	19	369	1	40	13
Hombres >50	13	66	1	6	-
Mujeres >50	6	61	-	2	-
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>879</b>	<b>8</b>	<b>129</b>	<b>27</b>

Ejercicio fiscal 2023	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres <30	-	31	-	22	-
Mujeres <30	-	36	-	12	2
Hombres 30-50	18	294	5	56	8
Mujeres 30-50	12	342	1	39	12
Hombres >50	10	61	1	7	-
Mujeres >50	4	57	-	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>821</b>	<b>7</b>	<b>137</b>	<b>22</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 **99,7%** de la plantilla de ADP Iberia cuenta con este tipo de contrato en el año fiscal bajo análisis.

Ejercicio fiscal 2024	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	543	556	1.099
Número de empleados con contrato temporal	2	1	3

Ejercicio fiscal 2023	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	509	507	1.016
Número de empleados con contrato temporal	4	11	15

Ejercicio fiscal 2024	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	112	833	154	1.099
Número de empleados con contrato temporal	-	2	1	3

Ejercicio fiscal 2023	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	99	776	141	1.016
Número de empleados con contrato temporal	4	11	-	15

Ejercicio fiscal 2024	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con contrato indefinido	59	876	8	129	27	1.099
Número de empleados con contrato temporal	-	3	-	-	-	3

Ejercicio fiscal 2023	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con contrato indefinido	44	806	7	137	22	1.016
Número de empleados con contrato temporal	-	15	-	-	-	15

Ejercicio fiscal 2024	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con jornada completa	544	524	1.068
Número de empleados con jornada parcial	1	33	34

Ejercicio fiscal 2023	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con jornada completa	512	487	999
Número de empleados con jornada parcial	1	31	32

Ejercicio fiscal 2024	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	112	802	154	1.068
Número de empleados con jornada parcial	-	33	1	34

Ejercicio fiscal 2023	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	102	757	140	999
Número de empleados con jornada parcial	1	30	1	32

#### Ejercicio fiscal 2024

	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con jornada completa	59	850	8	126	25	1.068
Número de empleados con jornada parcial	-	29	-	3	2	34

#### Ejercicio fiscal 2023

	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales	Total
Número de empleados con jornada completa	44	793	7	134	21	999
Número de empleados con jornada parcial	-	28	-	3	1	32

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

Durante el presente ejercicio fiscal, se han producido un total de 19 despidos, de los cuales 9 corresponden a mujeres y 10 a hombres. Por edades, 1 despido se ha producido en el rango de edad inferior a los 30 años, 14 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 contribuido de la siguiente manera en función de las categorías profesionales: Técnicos (14) y Comerciales (5).

Respecto al ejercicio fiscal 2023, hubo 9 despidos en la organización, correspondientes a 3 mujeres y 6 hombres respectivamente. Por edades, 2 despido se produjo en el rango de edad inferior a los 30 años, 5 despidos se produjeron en el rango de edad de 30-50 años, y el resto en el rango superior a 50 años. Por último, los despidos se distribuyeron de la siguiente manera en función de las categorías profesionales: Técnicos (6) y Comerciales (3).

#### 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**.

### Remuneración media (en euros)

Para obtener el cálculo de estos datos, en primer lugar, se ha descargado una tabla con todos los registros de cada uno de los contratos y persona, con diferentes datos, como tipo de contrato, edad, categoría profesional, delegación, código de empleado y sexo. En segundo lugar, se ha obtenido el salario base para cada uno de esos registros a partir del informe mensual de nómina, en el que aparece la relación mensual de los empleados y salarios anuales.

Finalmente, para el análisis de las remuneraciones medias se ha equiparado todos los salarios al 100% de jornada laboral. Por lo tanto, en la tabla inferior presenta datos que se encuentran ponderados en función de la duración de la jornada laboral (todas las jornadas se consideran como jornadas completas con independencia de su duración).

Ejercicio fiscal 2024		<30	30-50	>50	MEDIA
Directores	Hombres	-	103.071	113.661	107.120
	Mujeres	-	106.259	113.233	107.933
Técnicos	Hombres	40.904	50.307	57.037	50.335
	Mujeres	37.620	48.994	52.752	48.678
Auxiliares	Hombres	33.177	39.534	38.250	38.443
	Mujeres	-	44.640	-	44.640
Comerciales	Hombres	34.908	42.281	64.921	42.322
	Mujeres	34.517	45.949	71.428	44.538
Servicios Generales	Hombres	48.009	52.553	-	52.174
	Mujeres	42.672	52.389	-	51.094
MEDIA		38.830	58.598	73.040	

Ejercicio fiscal 2023		<30	30-50	>50	MEDIA
Directores	Hombres	-	100.521	114.387	105.573
	Mujeres	-	106.265	103.393	105.547
Técnicos	Hombres	37.891	48.002	56.712	48.531
	Mujeres	36.319	46.767	51.040	45.806
Auxiliares	Hombres	-	37.997	37.500	37.915
	Mujeres	-	43.551	-	43.551
Comerciales	Hombres	34.533	42.185	57.864	41.496
	Mujeres	33.836	48.727	67.903	45.254
Servicios Generales	Hombres	-	52.273	-	52.273
	Mujeres	41.500	51.703	-	49.865
MEDIA		36.816	57.799	69.828	

La Sociedad 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 y esta función está asumida por personas empleadas por otras entidades del Grupo ADP. 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.

Durante los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2024 y 2023, la Sociedad no ha remunerado de forma alguna a los Administradores Solidarios. Al cierre de dichos ejercicios, la Sociedad no tiene contraídas obligaciones en materia de pensiones y seguros de vida ni de responsabilidad civil a favor de los Administradores Solidarios. A su vez, los Administradores Solidarios no han recibido sueldos en ningún concepto por parte de la Sociedad al estar empleados por otras sociedades del Grupo al que pertenece la Sociedad.

### Brecha salarial

Las tablas que se muestran a continuación muestran los salarios medios por categoría profesional en euros. Con el objetivo de que los datos referentes a la brecha salarial sean los más representativos posibles de la realidad de los puestos de trabajo de los empleados de ADP Iberia, se han anualizado el salario y jornada de las personas con una antigüedad menor a 1 año en la empresa. La brecha salarial se ha calculado de la siguiente manera: 1- (salario mujer/salario hombre) en términos porcentuales.

Ejercicio fiscal 2024	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres	107.120	50.335	38.443	42.322	52.174
Mujeres	107.933	48.678	44.640	44.538	51.094
% Brecha salarial	(1%)	3%	(16%)	(5%)	2%

Ejercicio fiscal 2023

	Directores	Técnicos	Auxiliares	Comerciales	Servicios Generales
Hombres	105.473	48.531	37.915	41.496	52.273
Mujeres	105.547	45.806	43.551	45.254	49.865
% Brecha salarial	(0,07%)	6%	(15%)	(9%)	5%

### 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.

ADP promueve entre sus empleados el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Este derecho se concreta en la no obligación de responder a ninguna comunicación, fuera cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral. De esta forma, se ha implementado en todos los ordenadores un mensaje automático que se visualiza en caso de mantenerse conectado a partir de las 20:00h y informando de estos aspectos. Sumado a lo anterior, las luces de la oficina se apagan automáticamente a las 20:00h recordando a los/las colaboradores/as el final de la jornada y la necesidad de descanso.

### 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 2024, se han producido 32 horas de absentismo derivadas de bajas por accidentes de trabajo (se incluyen los accidentes in itinere). Durante el año 2023, se produjeron 253 horas de absentismo derivadas por bajas de trabajo (incluyendo los 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 un total de 167 profesionales de la organización han disfrutado de permisos de paternidad o maternidad. En concreto, 100 mujeres y 67 hombres gozaron de su permiso maternal o paternal.

Durante el ejercicio fiscal del 2023 un total de 95 profesionales de la organización han disfrutado de permisos de paternidad o maternidad. En concreto, han disfrutado de estos permisos un total de 46 mujeres y 49 hombres en 2023.

### 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 2024

Durante el ejercicio fiscal 2024 no se han producido accidentes de trabajo dentro de la compañía, pero sí un accidente in itinere con baja con una media de 4 días de trabajo perdidas.

Durante el ejercicio fiscal 2023 se han producido cinco accidentes de trabajo dentro de la compañía y dos accidentes in itinere que resultaron en 3 accidentes con bajas con una media de 32 días de trabajo perdidas.

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 2024 y 2023.

	2024		2023
	Hombres	Mujeres	
Índice de frecuencia <sup>2</sup>	1,79	-	4
Índice de gravedad <sup>3</sup>	0,002	-	0,05

### 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 2024, como en el 2023 están cubiertos por el citado Convenio Colectivo.

<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.

### 3.2.5. 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 2024 se han computado un total de **2.876 horas de formación**. En el año 2023 se impartieron un total de **3.827 horas de formación**.

### 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 2024 cuenta con un total de **4 profesionales**, de la categoría de Técnicos. Respecto al ejercicio del año pasado, 2023, **3 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 en el año fiscal 2024, se ha trabajado con los Business Resource Groups (o "BRG" según su acrónimo en inglés), que son grupos voluntarios liderados por asociados de ADP que sirven como motor de iniciativas sobre temas de inclusión, diversidad y equidad, y que ayudan de forma sustancial a promover el sentimiento de pertenencia a ADP.

Además, los BRG de ADP patrocinan eventos culturales y educativos. Entre estas iniciativas, 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.
- El BRG denominado Pride, en representación de los asociados que pertenecen al colectivo LGTBQ+, organizaron 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, colectivos de distintas edades y género.

ADP desarrolla una variedad de iniciativas encaminadas a promover la concienciación y la igualdad en todos los ámbitos del trabajo y la sociedad. ADP entiende que nuestros asociados, cada uno de los cuales representa un conjunto único de orígenes y perspectivas, son la piedra angular del éxito y el tejido conectivo para lograr un impacto positivo y duradero en las comunidades en las que trabajan y viven. Las diferentes acciones que se desarrollaron por parte de los **Business Resource Groups** durante el año fiscal 2024 son las siguientes:

- **BRG Gender iWin:** El programa de mentoring es una iniciativa que se proponen involucrar, equipar y empoderar a las mujeres para lograr el éxito personal y profesional para impulsar los resultados comerciales de ADP. El programa también está abierto a la participación de hombres con los mismos objetivos y formato. Por otra parte, el BRG de iWin desarrolló en FY24 otras actividades encaminadas a concienciar y garantizar la igualdad de género:
  - Febrero 2024 - 12th: International Day of Women and Girls in Science Celebration

- Marzo 2024 - presentación resultados encuesta bienal "Break The Ceiling"
- Marzo 2024 - International Women's Day - Role Model Award
- Junio 2024 - "May - month of caring: Flea Market"
- **BRG Pride LGTIBQ+**: Desarrollaron las siguientes actividades:
  - Abril 2024: "A mí no me toca" Gender intolerance. Webinar y charla.
  - Junio 2024: Pride Celebration
- **BRG Green**: Desarrollaron las siguientes actividades:
  - Abril 2024: Campaña para conmemorar el Earth Day, con campañas de recogida de residuos en Madrid, y en el parque natural del Garraf para los asociados de Barcelona. Tales eventos contaron con la asistencia de más de 100 asociados de las delegaciones de Barcelona y Madrid.
- **BRG Thrive**: grupo de nueva creación durante el año fiscal auditado, dedicado a todas aquellas personas con características especiales y que nace con el objetivo de dar soporte y visibilidad a discapacidades de cualquier tipo en ADP.
  - Febrero 2024: Neurodiversity Panel – ADP & representante SEAT
- **Otras actividades significativas**:
  - Mayo 2024: continuidad de la encuesta de "auto identificación". Encuesta abierta a la participación de todos los colaboradores de ADP Spain. Busca: comprender la diversidad de la plantilla para fijar futuras líneas de trabajo de apoyo y soporte a nuestros colaboradores. Garantizar que la cultura de ADP es inclusiva e impulsar la diversidad.
  - Creación de una sala de silencio en las oficinas de Barcelona, con el fin de acoger a todas las necesidades (neurodivergencia).

Además, ADP tiene establecidos convenios de colaboración con universidades y escuelas de negocio para la incorporación de alumnos/as en prácticas que puedan, finalizados sus estudios; optar a incorporarse en alguna de las vacantes para perfiles junior sin experiencia. Algunos de estos centros son: Institut Mare de Déu de la Mercè, ESADE y IE University.

Durante el ejercicio fiscal 2023, 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.

España cuenta con planes formativos anuales enfocados en el desarrollo de empleados dentro de cada área. Cuentan con un presupuesto anual, previamente definido y destinado a estas formaciones profesionales, basadas en las necesidades del negocio. También, como parte de la propuesta de valor, contamos con una propuesta de compensación flexible con foco en formación. Es decir que, todos los colaboradores pueden optar por inscribirse a una formación a través de nuestra plataforma de compensación flexible, lo que implica un ahorro impositivo.

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 y toda tipología de discriminación por parte de sus empleados y a fin de que inicien las acciones oportunas para su investigación y resolución, ADP Iberia creó en el año fiscal 2023 un único **Canal de Denuncias** que es gestionado en España, para dar cumplimiento a la Ley 2/2023 de Canal de Denuncias, que transpone la Directiva Whistleblower (UE) 2019/1937. Este Canal de Denuncias se regula por la **Política del Canal de Denuncias Interno** (Whistleblower Policy).

Durante todo el proceso, ADP Iberia, se compromete a respetar el derecho a la intimidad, la confidencialidad de la información. Durante el año fiscal 2024, no ha habido ninguna denuncia relativa a esta situación.

## 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 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

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:

---

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

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	Denuncia de violaciones éticas
Encubrimiento de errores; falsificación de documentación	Hablar en nombre de ADP
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. Todos los empleados de ADP tienen acceso a las políticas internas a través de *Policy Tech*, disponible en la intranet de ADP.

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 Anti-Corrupción y 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.

Además, en junio 2023 (y para dar cumplimiento a una obligación legal en España), ADP Iberia desarrolló una política local que regulaba el Canal de Denuncias de ADP Iberia (también conocida como *Whistleblower Policy*). A través de esta política se estableció un canal único de denuncias internas para España. Para dar cumplimiento a la *Whistleblower Policy* de ADP Iberia, ADP constituyó un **Comité Whistleblower**.

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.

En el presente ejercicio, la organización no ha registrado ninguna denuncia en materia de corrupción.

No ha habido aportaciones por parte de la entidad durante el ejercicio 2024. Las aportaciones realizadas por ADP en 2023 ascienden a 9.175€ a la Entidad Win-Win Connection (asociación sin ánimo de lucro) para una iniciativa de formación y certificación a fin de facilitar el acceso al mercado laboral a colectivos de mujeres en riesgo de exclusión (inmigrantes o mujeres en entornos sociales desfavorecidos).

## 6. Información sobre la organización

### 6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Durante el año fiscal 2024, el BRG (Business Resource Group) dedicado a temas de inclusión y sostenibilidad, como el grupo *Green* o *Thrive*, que se añaden a los que ya había, como *Pride* o *iWin* han llevado a cabo actividades en materia de CSR. 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 llevado a cabo por el nuevo grupo BRG Green en este mes de abril, se ha celebrado el *Kids Day*, dónde los niños y niñas de nuestros asociados fueron invitados a pasar una mañana en las oficinas de Madrid y Barcelona para hacer tareas de reciclaje con nuestro asociados. Adicionalmente, se organizó un día de voluntariado que consistió en la plantación de árboles, además de tareas de limpieza en el parque natural del Garraf y en la plata de Terramar de Sitges. Todo con el liderazgo desde el departamento de Procurement/Facilities.

#### Empleabilidad

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

Como segundo año consecutivo, ADP Iberia ha sido reconocida como una de las mejores compañías para trabajar en España según el ranking “Top Companies 2024” reconocido por LinkedIn.

## Compromiso con los asociados y el entorno

En compromiso que la organización adquiere con la comunidad, durante el ejercicio fiscal 2024, ADP Iberia ha organizado una iniciativa consistente en la recogida de alimentos y productos de higiene en las oficinas de Barcelona y Madrid con el objetivo de ser donadas posteriormente a la Fundació Pere Mitjans, una organización sin ánimo de lucro que colabora junto con la Fundació Banc dels Aliments de Barcelona y Banco de Alimentos de Madrid. Además, la sociedad también ha organizado una iniciativa consistente en la venta benéfica de libros, con el objetivo de recaudar fondos y dar una segunda vida a los libros. Con esta iniciativa se ha recaudado 538€ que han sido donados a la "Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)".

En el ejercicio fiscal 2023, ADP Iberia desarrolló una iniciativa consistente en 7 talleres y en el que participaron 140 colaboradores de ADP (14% de la plantilla) sobre reanimación cardiopulmonar (RCP) y uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA). El taller se realizó en colaboración con la asociación sin ánimo de lucro "Asociación Síndromes Arrítmicos relacionados con Muerte Súbita (SAMS)". ADP colaboró con una contribución económica que permitirá a SAMS realizar el mismo taller en varios centros educativos de secundaria. Además, ADP también organizó una actividad con la participación de 74 niños, denominada *Kids day*, durante ese evento se organizaron talleres de sensibilización sobre la temática de sostenibilidad y reciclaje.

## 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. 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 anuales de seguridad a sus proveedores para verificar su cumplimiento de los estándares de ciberseguridad.

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 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

---

<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.

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 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 2024, ADP Iberia no ha recibido ningún caso fuera del curso ordinario de la actividad.

## 7. Información Fiscal

### 7.1 Beneficios obtenidos

Ejercicio fiscal 2024

Beneficios obtenidos	Pagos por IS
<b>322.540</b>	<b>(815.222)</b>

Ejercicio fiscal 2023

Beneficios obtenidos	Pagos por IS
<b>1.229.648</b>	<b>(548.972)</b>

### 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 los Administradores Solidarios. 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.

A fecha de formulación del presente documento, la Sociedad sigue siendo objeto de una inspección fiscal de carácter limitado y que comprende los ejercicios fiscales que abarcan del 2017 al 2022. En fecha 29 de noviembre de 2024 la Sociedad ha firmado una liquidación inicial contra la que ha presentado alegaciones formales con fecha 23 de diciembre de 2024. Para más información véase la Nota 11.7 de la memoria de cuentas anuales de la Sociedad.

## 8. Nota informativa sobre la política de presencialidad y teletrabajo

A partir de septiembre de 2022, se puso en marcha el nuevo modelo híbrido de trabajo en ADP que incorpora un modelo flexible de trabajo de mínimo 3 días de trabajo en la oficina y con la posibilidad 2 días de teletrabajo si el colaborador lo desea. Para ello todos los colaboradores podían adoptar el nuevo modelo híbrido firmando acuerdos individuales.

En paralelo y como medida de flexibilidad adicional para todos los colaboradores, ADP permite hasta 4 semanas al año de trabajo en remoto en determinados periodos del año (picos de periodos vacacionales) que cada colaborador puede decidir como distribuir dentro de los siguientes periodos: Semana Santa, julio y agosto y diciembre. Bajo acuerdo con el mánager, el colaborador puede solicitar trabajar desde casa hasta 4 semanas al año (adicional al modelo híbrido de 3 + 2 de ADP).

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.

Durante el año fiscal 2024, el abono de gastos por trabajo a distancia se ha mantenido conforme al marco legal vigente de la Ley de Trabajo a Distancia.



Barcelona, a 18 de enero de 2025

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
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>				
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 3-2 Lista de los temas materiales		
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>				
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 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)	2.1. Política de la organización	Considerando la naturaleza del negocio de ADP Iberia, los riesgos ambientales son categorizados como <i>low</i> .
General	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 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 LEED v3 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	

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	
		GRI 306-2 (v.2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos			
		GRI 306-3 (v.2020) Residuos generados			
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		
		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)	2.2.2 Uso sostenible de los recursos	
			GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)		
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	2.2.3 Cambio Climático		
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			
		GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			
	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			
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL</b>					
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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.1 Política de la organización		

	detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	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	3.2.1 Empleo	
		GRI 2-8 Trabajadores que no son 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).		
	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; Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	3.2.1 Empleo	
		GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		
		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).		
	Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	3.2.1 Empleo	
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	3.2.1 Empleo	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 2022, 2023 y 2024 en España.	
	GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración			
	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual			
Implantación de medidas de desconexión laboral	No hay GRI asociado. Descripción de las políticas de desconexión laboral.	3.2.1 Empleo		
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de	3.2.6. Accesibilidad		

		diversidad (iii. Grupos vulnerables).		
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.
	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 Descripción cualitativa.	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 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	3.2.3. Salud y Seguridad	
	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	3.2.3. Salud y Seguridad	
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 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.2.3. Salud y Seguridad	

		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		
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	
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 y GRI 406 No-discriminación)	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)	3.2.7. Igualdad	
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		
	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)	3.2.7. Igualdad	
GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas				
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>				
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)	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	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	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.
		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		
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	
		GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los 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)	4. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	
		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)		
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		
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 205 Anticorrupción)	5. Información relativa a la lucha contra la	

	atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	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	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
		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		
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	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO SOCIAL</b>				
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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6. Información sobre la organización	

	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 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		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	ADP Iberia no cuantifica su impacto indirecto.
	Impacto de la actividad de la organización en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	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 Afiliación a asociaciones	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	ADP Iberia no cuantifica el valor económico directo generado	
	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	Descripción cualitativa.	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, técnicos y sociales
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas		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	6.3. Clientes	

		416 Salud y Seguridad de los Clientes)		
	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.		
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 (v.2019) vi. los beneficios o pérdidas antes de impuestos;	6.4. Información Fiscal	Nota 11.2 de las CCAA '24
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 (v.2019) viii. el impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado;	6.4. Información Fiscal	Nota 11.2 de las CCAA '24
	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.