2022

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bij ADP Nederland B.V.

www.adp.nl



Always Designing for People®

Dit rapport is opgesteld op basis van de MVO-informatie van ADP Nederland B.V. in het MVO-Register. De informatie in dit rapport is geverifieerd door FIRA Sustainability. De verificatieverklaring maakt onderdeel uit van dit rapport.

Formele naam	ADP Nederland B.V.
KvK nummer	24098777
Website	www.adp.nl www.adp.com
Contactpersoon	Ada Knol ada.knol@adp.com +31 (0)6-50743630
Publicatie	ESG Report gepubliceerd op 29 december 2022
Verificatie	Door FIRA Sustainability op basis van beperkte zekerheid

Inhoudsopgave

Over ADP	**4**
MVO-verklaring	**6**
Governance	**8**
Waardeketen	**10**
MVO-Impact Analyse	**12**
MVO-Programma	**14**
Mensenrechten	**16**
Arbeidspraktijk	**19**
Milieu	**26**
Eerlijk zakendoen	**32**
Consumentenaangelegenheden	**39**
Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap	**42**
Certificaten, Keurmerken en Beoordelingen	**44**
Verificatieverklaring ADP	**46**

Over ADP

ADP is een wereldwijde leverancier van cloudgebaseerde Human Capital Management (HCM) -oplossingen voor HR, salarisadministratie, talent en tijd. ADP is leidend in zakelijke outsourcingdiensten, analyse en compliance-expertise.

Visie
Bij ADP zijn we toegewijd aan het ontsluiten van potentieel - niet alleen voor onze klanten en hun bedrijven, maar voor onze mensen, onze gemeenschappen en onze wereld als geheel.

Missie
Als ADP veranderen wij de wereld van werk, waarbij een stap voorblijven betekent dat we een collaboratieve en flexibele omgeving creëren binnen een bedrijf dat bekend staat om zijn stabiliteit, ethiek en integriteit. Onze nuchtere cultuur verwelkomt verschillende perspectieven en creëert een plek waar onze mensen kunnen floreren. We zijn op een transformatieve reis om het menselijk potentieel op krachtige manieren te bevorderen voor onze klanten en onszelf.

Kernwaarden
- Integriteit is alles
- Doordachte deskundigheid
- Excelleren in service
- Inspirerende innovatie
- Iedereen telt mee
- Resultaat gedreven
- Sociale verantwoordelijkheid: We geloven in het teruggeven aan de gemeenschap waarin we werken en wonen. We stimuleren en steunen onze medewerkers bij hun inzet de gemeenschap te helpen verbeteren.

Visie op Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
ADP streeft naar een menselijker, eenvoudiger en duurzamer bedrijfsproces voor iedereen die we bedienen. Wij zijn van mening dat onze visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen toptalent zal aantrekken, betrekken en behouden, de voortdurende bedrijfsprestaties zal versterken en milieubronnen voor ons bedrijf en onze klanten zal behouden.



"De voortgang die we maken met MVO draagt bij aan de medewerkersbetrokkenheid en we stimuleren medewerkers dan ook om hier actief aan bij te dragen, als onderdeel van onze algemene ADP doelstellingen binnen het MVO domein."
- Daniel Kram (CFO)

MVO-verklaring

Bedrijfsprofiel

ADP is een wereldwijde leverancier van cloudgebaseerde Human Capital Management (HCM) -oplossingen voor HR, salarisadministratie, talent en tijd. ADP is leidend in zakelijke outsourcingdiensten, analyse en compliance-expertise.

Scope voor MVO-Register

In Nederland:
Lylantse Baan 1, 2908 LG Capelle aan den IJssel
Johan Huizingalaan 400, 1066 JS Amsterdam

Ons Commitment

Als ADP Nederland B.V. onderschrijven wij het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Wij zetten ons in voor de belangen van onze klanten, medewerkers, aandeelhouders en de gemeenschap door praktische toepassingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

Wij onderschrijven de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en de OESO richtlijnen. We committeren ons aan:

- **Aansprakelijkheid:** aansprakelijk zijn voor de impact van onze activiteiten op de gemeenschap, de economie en de omgeving.
- **Transparantie:** openheid over onze besluiten en activiteiten die impact hebben op de gemeenschap en de omgeving.
- **Ethisch gedrag:** te allen tijde vertonen van ethisch gedrag;
- **Respect voor belanghebbenden:** respecteren, in acht nemen en reageren op de belangen van onze belanghebbenden.
- **Respect voor wetgeving:** alle geldende wet- en regelgeving naleven.
- **Respect voor internationale gedragsnormen:** het aannemen van internationale gedragsnormen waar wetgeving ontbreekt.
- **Respect voor rechten van de mens:** erkennen van zowel het belang als de alomvattendheid daarvan.

Daarbij brengen we onze waarden in de praktijk:

- **Integriteit is alles:** Bij het zakendoen hanteren wij het hoogste integriteitsniveau. We zijn recht door zee en komen onze verplichtingen na. We doen wat goed is.
- **Doordachte deskundigheid:** Wij zijn op ons best als we kennis vertalen naar inzicht. Aan de top in onze branche blijven en anderen vóór zijn is de manier waarop we meerwaarde voor onze klanten creëren.
- **Excelleren in service:** We worden gedreven door alle aspecten van de klantervaring. De kracht van onze klantrelaties is de sleutel tot onze groei en succes.
- **Inspirerende innovatie**: We streven naar voortdurende verbetering en zoeken altijd naar nieuwe en betere manieren om onze klanten te bedienen en het bedrijf te laten groeien. We creëerden een nieuwe branche – innovatie zit in onze genen.
- **Iedereen telt mee:** We geloven dat elke persoon telt. Elke klant en medewerker telt. Elke daad telt en elk contact tussen elke klant en medewerker telt. We respecteren en verwelkomen de diversiteit van onze medewerkers, klanten en zakenpartners.
- **Resultaatgedreven:** We worden gedreven door een sterke arbeidsethiek die gericht is op resultaat. We moedigen mensen aan weloverwogen risico's te nemen, zonder angst dat iets eens mislukt. Door verantwoordelijk te zijn, leveren we meetbare resultaten.
- **Sociale verantwoordelijkheid:** We geloven in het teruggeven aan de gemeenschap waarin we werken en wonen. We stimuleren en steunen onze medewerkers bij hun inzet de gemeenschap te helpen verbeteren.

Wij hebben onze MVO-aspecten in kaart gebracht en hebben helder MVO-beleid en bijbehorende doelen vastgesteld. Er is een MVO-programma en managementsysteem ontwikkeld en onderhouden en we stellen voldoende middelen beschikbaar om de MVO-principes na te leven. Management en medewerkers worden geacht hier actief aan bij te dragen.

ADP Nederland staat voor klimaatneutraal, circulair en duurzaam ondernemen. De belangrijkste doelstelling voor Green House Gas emissies is Net Zero in 2050 voor scope 1, 2 en 3. Voor scope 1 en 2 is de doelstelling in 2025 om de GHG emissie met 25,2% te hebben verminderd en in 2030 met 50%, beide doelstellingen ten opzichte van basisjaar 2019.
Op het gebied van werk voor kwetsbare groepen streven we naar een 100% invulling van onze Social Return verplichtingen. We werken toe naar een verhouding van 45% en 55% mannen in boekjaar 2025. De circulaire economie ondersteunen we met onze Zero Waste doelstelling, recyclen van E-waste en het papierloos leveren van onze diensten.

Wij evalueren jaarlijks ons MVO-beleid en bijbehorende doelen om zeker te stellen dat deze nog in lijn zijn met onze toekomstvisie.

Wij gebruiken het MVO-Register om onze klanten te voorzien van betrouwbare informatie over ons MVO-programma.

Rotterdam, 23 november 2022

ADP Nederland B.V.
Martijn Brand
Managing Director

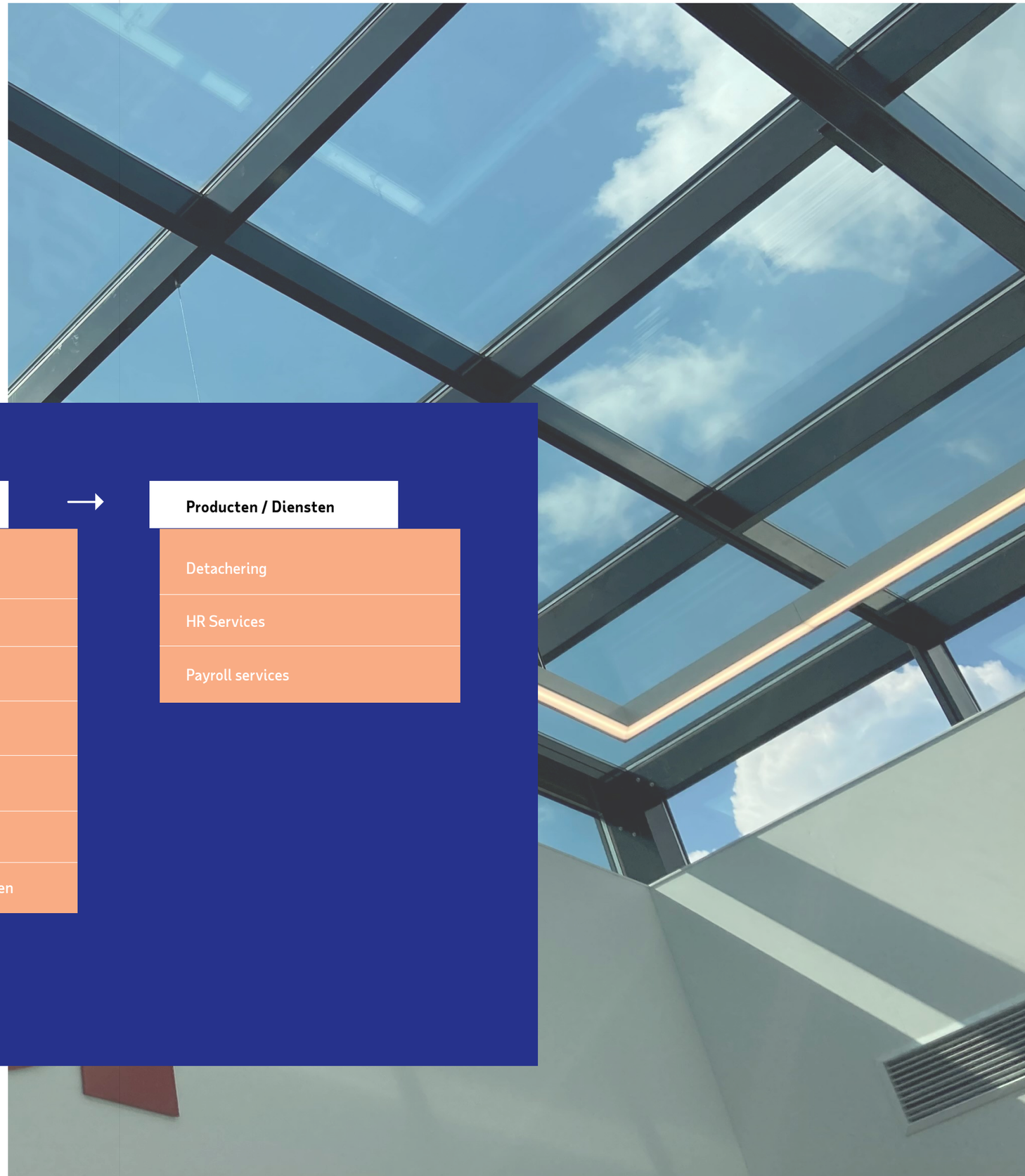
Governance

MVO is als specifieke verantwoordelijkheid belegd in elke bestuurslaag inclusief de directie.	MVO is onderdeel van het businessplan van ADP en onderdeel van de functieomschrijvingen van de CEO en CFO.
Er ligt een proces vast dat beschrijft hoe elke bestuurslaag inclusief de directie betrokken is bij het formuleren, uitvoeren en evalueren van de MVO-strategie en doelstellingen.	ADP Nederland gebruikt het Corporate Governance Framework als mechanisme om te sturen op kansen en bedreigingen. De MVO-consultant geeft de input hiervoor op MVO-vlak en rapporteert hiervoor aan de CEO en CFO. De Compliance Manager beheert het proces omtrent Corporate Governance Framework. De MVO-consultant rapporteert maandelijks aan de CFO, eenmaal per kwartaal is er gezamenlijk overleg met de CEO en CFO.
Er zijn transparante procedures voor stakeholders en medewerkers om de hoogste bestuurslagen aan te spreken op MVO of andere onderwerpen, inclusief een regeling om klokkenluiders te beschermen.	Alle medewerkers kunnen MVO-aanbevelingen doen bij de MVO-consultant, hun manager en/of de directie. Dit kan mondeling of per mail. Met betrekking tot de bescherming van klokkenluiders heeft ADP een beleid inzake het melden van ethische overtredingen en het beschermen van klokkenluiders. ADP maakt gebruik van een externe vertrouwenspersoon en een externe klachtencommissie waar medewerkers een melding kunnen doen. Alle stakeholders kunnen een melding doen via de ADP Ethics Helpline. Leveranciers kunnen zich wenden tot ADP Global Procurement. Klanten kunnen via hun account manager feedback geven. Alle overige partijen kunnen ook gebruik maken van het klantenservice contactformulier. Jaarlijks worden er gesprekken en bijeenkomsten georganiseerd voor de aandeelhouders waarbij feedback gegeven kan worden. Daarnaast is het mogelijk om een brief te sturen, te bellen naar +1 973-974-5770 of te mailen naar adp.audit.committee@adp.com.
Bij de samenstelling van alle bestuurslagen en directie wordt actief gestuurd op diversiteit. Dit komt tot uiting in de selectieprocedure en samenstelling van deze organen.	Diversiteit en inclusiviteit is een belangrijk thema binnen ADP, waarop actief wordt gestuurd, geselecteerd en gerapporteerd.

De organisatie beschikt over een procedure om alle bestuurders en directie te beoordelen op MVO-prestaties, inclusief indicatoren voor beloning en bonussen.	In de myVoice enquête die elk jaar wordt gestuurd, geven medewerkers aan hoe tevreden ze zijn over het MVO-beleid. De medewerkersbetrokkenheid wordt ieder kwartaal gemeten via de Engagement Pulse. De CFO rapporteert maandelijks over de geselecteerde MVO-doelstellingen in het plan. De directie wordt evenals de medewerkers beoordeeld volgens de StandOut methode, waarin wordt gewerkt met wekelijkse check-ins en updates in plaats van jaarlijkse beoordelingsrondes.
De organisatie beschikt over een procedure om belangenverstrengeling op bestuursniveau te identificeren en te voorkomen.	Er zijn verschillende beleidsrichtlijnen om te voorkomen dat er belangenverstrengeling optreedt: - Business Code of Conduct & Ethics - Anti-Bribery Policy - Code of Ethics for Principal Executive Officer and Senior Financial Officers - Insider Trading Policy - Political Contributions Policy Wanneer stakeholders zich zorgen maken over mogelijke belangenverstrengeling, kan er contact opgenomen worden met de ADP Ethics Helpline.
Er is een bestuursstructuur waarin toezicht op het dagelijks bestuur is geborgd, inclusief een procedure die de onafhankelijkheid van de toezichthoudende entiteit waarborgt.	De Board of Directors houdt toezicht op het dagelijks bestuur. Een meerderheid van de directors voldoet aan de onafhankelijkheidseisen zoals omschreven in Section 10A van de Securities Exchange Act of 1934, the NASDAQ Stock Market LLC (NASDAQ) en andere regulerende instanties.
Er is een procedure voor het selecteren van toezichthouders, waarin MVO is meegenomen als kennisgebied. Dit is zichtbaar in de actuele samenstelling van de raad van toezicht.	De Board of Directors is samengesteld uit leden met diverse professionele achtergronden die een breed spectrum van ervaring en expertise en een reputatie van integriteit hebben. Directors moeten ervaring hebben met posities met een hoge mate van verantwoordelijkheid. Ze moeten leiders zijn van bedrijven of instituten en worden geselecteerd op basis van de bijdrage die ze kunnen leveren. ESG is bij leidinggevenden op directieniveau ingebed in de verantwoordelijkheden.
Er is een procedure voor het afleggen van verantwoording over MVO aan de toezichthouder, inclusief frequentie van overleg.	De Board of Directors is gericht om de lange termijn duurzaamheid van ADP. Om dit doel te ondersteunen, houdt het Nominating/ Corporate Governance Committee het ESG beleid en programma's in de gaten. Het Committee ontvangt routine updates van ADP's Chief Diversity and Talent Officer (CDTO), en rapporteert aan de Board terug over deze onderwerpen.

Waardeketen

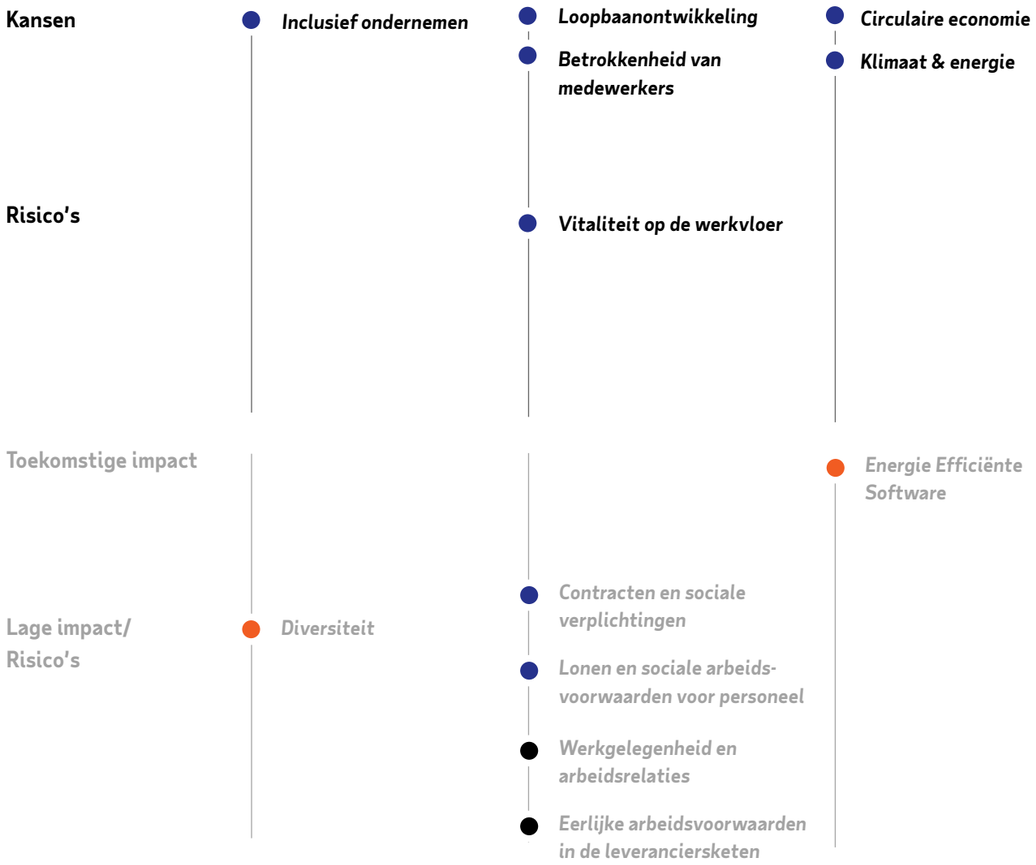
De waardeketen geeft een overzicht van de inkoop- en waardetoevoegende activiteiten van ADP Nederland B.V. en wordt gebruikt om MVO-risico's en -kansen te identificeren voor deze organisatie.

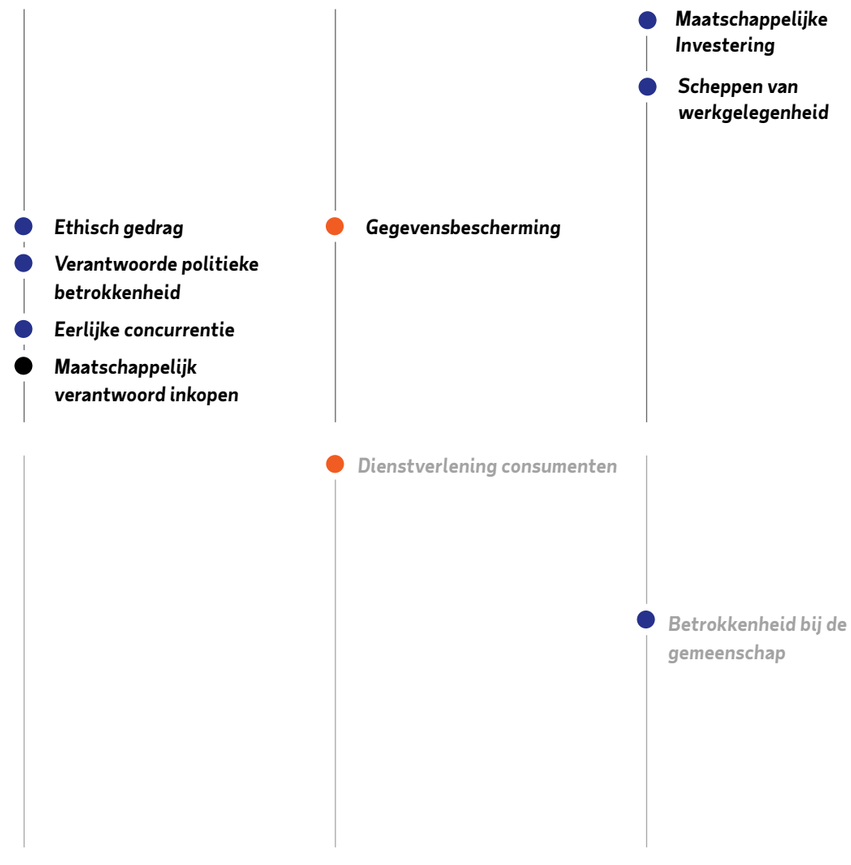


Leverancierskеten	→	ADP Nederland B.V.	→	Producten / Diensten
Software Ontwikkeling		Verkoop		Detachering
Datacenter-services		Implementatie		HR Services
Lease auto's		Services		Payroll services
ICT		Detachering		
Kantoor & faciliteiten		Account management		
		R&D		
		Ondersteunende stafafdelingen		

MVO Impact Analyse

Overzicht van belangrijkste MVO-kansen en -risico's, zoals geïdentificeerd door ADP Nederland B.V. op basis van de MVO-onderwerpen uit de ISO 26000 Richtlijn voor Maatschappelijke Verantwoordelijkheid. Voor de volledige analyse verwijzen we naar het MVO-rapport op www.mvo-register.nl









Index

In drie kleuren wordt aangegeven hoe de onderwerpen zijn gelinkt aan de waardeketen:

- Producten/Diensten
- Bedrijf
- Leverancierskete

MVO-programma

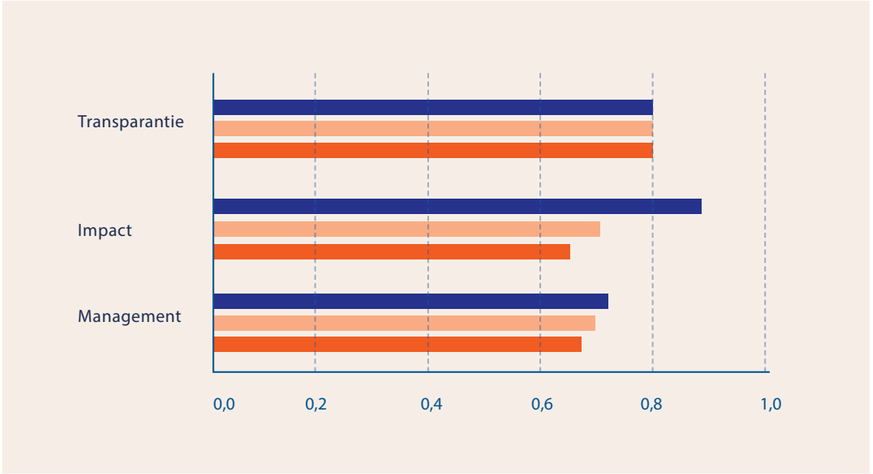
Het MVO-programma beschrijft de operationele strategie voor alle relevante MVO-aspecten, zoals geselecteerd door ADP Nederland B.V. De uitwerking van Beleid, Maatregelen en Certificaten die hier worden opgevoerd is terug te vinden in de betreffende hoofdstukken van dit rapport.

Kernthema	MVO-aspect	Bijdrage aan SDG
Mensenrechten	Inclusief ondernemen	1, 8, 10
Arbeidspraktijk	Betrokkenheid van medewerkers	8
	Vitaliteit op de werkvloer	8
	Loopbaanontwikkeling	4
Milieu	Circulaire Economie	12
	Klimaat & energie	7, 13
	Energie-efficiënte oplossingen	7, 13
Eerlijk zakendoen	Goed bestuur	
	Ethisch gedrag	
	Verantwoordelijke politieke betrokkenheid	
	Eerlijke concurrentie	10
	Maatschappelijk verantwoord inkopen	8, 12
Consumenten-aangelegenheden	Gegevensbescherming.	
Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap	Scheppen van werkgelegenheid	8
	Maatschappelijke investeringen	17

Stichting MVO-Register TIM-meting

Het MVO Register heeft via haar TIM-meting het MVO-programma van ADP gemeten. TIM staat voor: Transparantie, Impact en Management. Op basis van 21 criteria verdeeld over deze drie categorieën wordt een gewogen gemiddelde score berekent. De scorecard kent een maximum van 5 sterren (zie onderstaande tabel).

ADP heeft in 2022 een mooie vooruitgang geboekt waarbij er flinke stappen zijn gemaakt bij impact en management. Dit resulteerde in een TIM-score met het hoogst mogelijke aantal haalbare sterren!



Score 2022 ★★★★★
Score 2021 ★★★★
Score 2020 ★★★★

TIM Meting
POWERED BY MVO REGISTER

Mensenrechten

Inclusief ondernemen

In de arbeidsmarkt krijgen niet alle mensen evenveel kans, waardoor sommige groepen aan de kant blijven staan. Denk aan laagopgeleiden, mensen met een andere etnische achtergrond, mensen met een arbeidsbeperking of langdurig werklozen. Een inclusieve werkgever biedt werk aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en benut de meerwaarde van diversiteit in het bedrijf door deze mensen te coachen naar een volwaardige dienstbetrekking en perspectief op duurzaam werk.

Diversiteit: Het managementteam van ADP weerspiegelt de diversiteit van onze medewerkers en de wereldwijde markt die we bedienen. We doen er alles aan om al het talent in de organisatie ongeacht leeftijd, ras, geslacht, etniciteit, religie, seksuele voorkeur of andere menselijke eigenschappen een kans te geven om bij te dragen aan het succes van ADP. Als grote werkgever en HCM-dienstverlener is dit een belangrijk MVO-onderwerp.

Social return: Het creëren van werk voor kwetsbare groepen is integraal onderdeel van het beleid van ADP Nederland. Dit doen we door zelf mensen in dienst te nemen, door samenwerking met sociale partners zoals Emma at Work, EverydayHeroes en JINC en via de inkoop van facilitaire diensten. Als grote Nederlandse werkgever nemen we hier onze verantwoordelijkheid.

Ambitie

ADP staat voor het verbeteren van de arbeidswereld. We willen mensen over de hele wereld helpen om meer inzetbaar te worden door middel van onderwijs, opleiding in beroepsvaardigheden en loopbaanondersteuning - en dat helpt op zijn beurt onze klanten en onze gemeenschappen te groeien en sterker te worden. Een van de kernwaarden van ADP is: iedereen telt mee. Kortom: elke persoon telt. We streven naar een personeelsbestand dat bestaat uit medewerkers en partners die diverse ervaringen, perspectieven, ideeën, achtergronden, levensstijlen, vaardigheden, meningen en gedachten vertegenwoordigen. In september 2015 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling aangenomen, die 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's) bevat. Voortbouwend op het principe van "niemand achterlaten", benadrukt de nieuwe agenda een holistische benadering voor het bereiken van duurzame ontwikkeling voor iedereen. ADP ondersteunt dit beleid.

Doelstellingen

- Man/vrouw ratio: De verhouding man/vrouw in alle lagen moet in boekjaar 2022 > 30% man en > 30% vrouw zijn. Doelstelling is om in het boekjaar 2025 in alle lagen een verhouding te hebben van 45% vrouwen en 55% mannen.
- Ledenaantal van iWIN: De Business Resource Group van ADP die de positie van vrouwen in de organisatie en daarbuiten wil versterken. Voor boekjaar 2023 is de doelstelling het aantal iWIN leden met 10% te verhogen ten opzichte van 2022.
- Banenafspraak 5% FTE uit het doelgroepenregister: Begin 2026 moeten er in Nederland totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Is dit niet behaald, dan treedt een quotumregeling van 5% arbeidsbeperkten op het totaal aantal FTE in werking. Deze quotum-regeling staat momenteel wel ter discussie. ADP streeft ernaar om met betrekking tot mensen uit het doelgroepenregister 5% van het totale aantal FTE werkzaam bij ADP intern of extern aan een baan te helpen in boekjaar 2026.
- Social return invulling: Social return budgetten van opdrachtgevers voor 100% besteden.

Stimuleren van diversiteit en inclusiviteit

ADP heeft specifieke programma's om de ontwikkeling van vrouwen binnen ADP te stimuleren en vrouwen in leidinggevende posities aan te moedigen. iWIN staat voor internationaal Women's Inclusion Network.

Doel: Vrouwen betrekken, toerusten en bekrachtigen om persoonlijk en professioneel succes te behalen. Binnen ADP Nederland richt het iWIN team zich op diversiteit in het algemeen, dus ook LGBTQ+, leeftijd, achtergrond en cultuur.

WIL staat voor 'Women in Leadership', een groep die bestaat uit vrouwelijke leidinggevenden binnen ADP. WIL's missie is om positieve exposure te creëren voor senior vrouwen binnen en buiten ADP en om de reputatie en het merk van ADP in de markt uit te breiden door meer focus vanuit ADP te leggen op onder meer diversiteit en inclusie.

De man- vrouw verhouding voldoet aan onze doelstelling van dit jaar:
ADP NL : 61% - 39%
Management: 67% - 33%
Board: 70% - 30%

iWIN bij ADP Nederland heeft 86 leden. Een groei van 19,4% waarmee we onze doelstelling hebben behaald. De maand juni is binnen ADP Pride maand om aandacht te vragen voor de LGBQT+ gemeenschap.

De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is gestegen naar 97% in boekjaar 2022.

In oktober 2021 werden in het vervolg op Diversity Day sing along lunches georganiseerd voor alle medewerkers binnen ADP Nederland. Totaal deden er 50 medewerkers aan mee. Daarnaast is de Diversity Day Game gelanceerd.

In december heeft ADP het Job Descriptions 2.0 project gelanceerd, waarin een protocol wordt voorgeschreven om de focus op Diversity, Equity and Inclusion te hebben in alle vacatures.

In het kader van de waarde 'Iedereen telt mee' vindt ADP het belangrijk dat het personeel een gemengde culturele en etnische achtergrond heeft. Zo blijven we een aantrekkelijke werkgever voor nieuwe en bestaande werknemers. Uit onze onderzoeken blijkt dat daar waar de medewerkers de organisatiecultuur als inclusiever ervaren, zij meer betrokken en gemotiveerd zijn om hun werk goed te doen.

Kansen op werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Diversiteit en inclusiviteit zijn uitdrukkelijk onderdeel van de werving en selectie bij ADP. Wij bieden ook kansen aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, indien ze voldoende gekwalificeerd zijn voor het werk. ADP werkt samen met EverydayHeroes

door power certificaten in te kopen die ingezet worden om mensen te helpen in de laatste stap naar werk. De samenwerking met Emma at Work is erop gericht jongeren tussen de 15 en 30 jaar met een fysieke beperking te ondersteunen in het vinden van werk of het opdoen van werkervaring. Sinds juli 2020 is ook JINC Rotterdam een samenwerkingspartner. Via het JINC-programma maken kinderen tussen de 8 en 16 jaar kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren.

In boekjaar 2022 heeft ADP de groeidoelstelling voor dit jaar niet behaald om werk te bieden aan mensen binnen het doelgroepenregister. Het huidige aantal personen is gelijk gebleven.
Wel zijn via EverydayHeroes 24 personen uit het doelgroepenregister aan het werk geholpen. Wanneer we deze mensen mee rekenen in het quotum behalen we wel meer dan de beoogde 5% FTE.

De invulling van Social Return is einde boekjaar 2022 voor 99% voorzien. In samenwerking met JINC Rotterdam hebben zeven klassen (ca. 135) VMBO-leerlingen sollicitatietrainingen gevolgd die door vijf ADP collega's zijn gegeven. Daarnaast hebben twee collega's voor ca. 90 VMBO-leerlingen een Bliksemstage Carroussel gegeven. De financieel directeur van ADP, Daniel Kram, heeft in het programma De Baas van Morgen samengewerkt met één VMBO-leerling.

Door ons actieve MVO-beleid voldoen wij enerzijds aan onze maatschappelijke bijdrage, anderzijds verhogen we de



medewerkersbetrokkenheid. Beiden zijn belangrijk in het aantrekken en het behouden van betrokken medewerkers die zorgen voor een hoge klanttevredenheid.

Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

Bij ADP werken mensen van alle leeftijden. Hierop is het leeftijdsbewust Personeelsbeleid ontwikkeld dat voor alle doelgroepen interessante secundaire arbeidsvoorwaarden biedt.

Plan van Aanpak Social Return

Hierin wordt omschreven hoe ADP Nederland verzoeken van overheidsinstanties met betrekking tot Social Return behandelt.

Status

We zijn redelijk tevreden over het beleid en de maatregelen. We willen zelf nog gerichter gaan werven op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die qua profiel en opleiding bij ADP aan de slag zouden kunnen. Tevens hebben we een aantal aanpassingen in ons wervingsbeleid gemaakt.

Arbeid

Betrokkenheid van medewerkers

De relatie en gesprekken met de ondernemersraad zijn een belangrijk onderdeel in het ontwikkelen van beleid en het betrekken van medewerkers bij de bedrijfsvoering.

Ambitie

Een betrokken medewerker is belangrijk voor ADP. Bedrijven met een hoge medewerkersbetrokkenheid presteren beter - in termen van hogere aandelenkoersen, hogere productiviteit, lager verloop en grotere klanttevredenheid.

Doelen

- 25% Deelname aan CSR-activiteiten: Wij stellen als doel dat minimaal 25% van de medewerkers deelneemt aan een MVO-activiteit.
- 33% Engagement Pulse score: Voor deze medewerkersbetrokkenheid meting, die eenmaal per kwartaal wordt gehouden, streven we naar 33% volledig betrokken medewerkers.

Goede verstandhouding en samenwerking met de Ondernemingsraad

De visie van de ondernemingsraad van ADP is: Het op professionele en voor werkgever- en werknemersbelangen verantwoorde wijze invulling geven aan de werknemersmedezeggenschap binnen ADP Nederland BV, met als leidraad de Wet op de Ondernemingsraad. Een goede gesprekspartner vormen voor de bestuurder,

waarbij de OR als volwaardig wordt beschouwd en kan functioneren. Meedenken met de strategie van de onderneming in de toekomst, waarbij met name op de werknemersbelangen zal worden gefocust. Bewaken en daar waar mogelijk uitbreiden/verbeteren van het pakket van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. De Ondernemingsraad brengt op regelmatige basis een nieuwsbrief uit om alle medewerkers te informeren. Daarnaast maakt de Ondernemingsraad elk boekjaar een jaarverslag waarin gerapporteerd wordt over de activiteiten van het afgelopen jaar.

In boekjaar 2022 zijn onder andere overleggen geweest en besluiten genomen over het thuiswerkbeleid, aanpassing van de pensioenregeling en het Return To Office beleid. Ook heeft de OR een enquête gehouden over het thuiswerken vs. op kantoor werken. 294 collega's hebben hier op gereageerd. De resultaten zijn gebruikt in gesprekken met de directie.

ADP voldoet aan de wettelijke verplichting voor de Ondernemingsraad en vindt een goede verstandhouding en samenwerking belangrijk.

MyMoments voor erkenning en waardering

myMoment is een manier om speciale momenten te vieren die deel uitmaken van onze werkdag en om elkaar te bedanken voor geweldige momenten die de kernwaarden van ADP tot leven brengen.
myMoment is sociaal, mobiel en wereldwijd - het geeft medewerkers de mogelijkheid om een collega te bedanken voor diens ondersteuning naar succes en om een collega te feliciteren met een verjaardag, jubileum of een andere speciale gelegenheid

594 MyMoments waarderingen zijn er uitgedeeld door collega's aan collega's.

Loyale medewerkers zijn waardevol voor de organisatie en leveren qua kennis en kunde een belangrijke bijdrage aan de klanttevredenheid.

Gebruik van StandOut voor het meten van medewerkerstevredenheid en prestatiebeheer

Betrokkenheid van medewerkers wordt steeds meer gezien als een essentieel onderdeel van een zeer productieve, flexibele organisatie van de toekomst. Om dit te ondersteunen, hebben we StandOut geïmplementeerd, een tool voor medewerkersbetrokkenheid en prestatiebeheer die het voor teamleiders gemakkelijker maakt om het volledige potentieel van de sterke punten van hun teamleden te begrijpen en te ontsluiten. Dit platform erkent dat de huidige werknemers vaak buiten hun afdelingen werken, in dynamische, multifunctionele en zelfvormende teams, terwijl ze ook coaching en teamleiderschap faciliteren. Medewerkers worden uitgenodigd wekelijks in te checken op StandOut en kort te rapporteren over werk in termen als "loved it" en "loathed it". Zo kan er meer gestuurd worden op de sterke punten van medewerkers.

De Engagement Pulse die elk kwartaal wordt uitgestuurd, eindigde in boekjaar 2022 op 79,25% deelname en een medewerkersbetrokkenheid (volledig betrokken) van 28,75% ten opzichte van 24% vorig boekjaar. 75% van de medewerkers vult iedere week de StandOut Check-in. Het gemiddelde dienstverband bij ADP is 14 jaar.

Bedrijven met hoge medewerkers-betrokkenheid presteren beter in termen van hogere aandelenkoersen, hogere productiviteit, lager verloop en hogere klanttevredenheid.

Deelname stimuleren aan MVO-activiteiten

Bij ADP gaan we er vanuit dat betrokken medewerkers de basis vormen van een betere maatschappij en een betere wereld. Onze waarden zijn de basis van ons Corporate Social Responsibility beleid. Iedere ADP-medewerker ontvangt een dag om te besteden aan een goed doel naar keuze. Daarnaast worden er gezamenlijke MVO-activiteiten georganiseerd waaraan medewerkers individueel of als team mee kunnen doen. Verder wordt eens per drie jaar een goed doel gekozen waar we ons voor inzetten. Momenteel is dit het Ronald McDonald Huis Sophia in Rotterdam.

Afgelopen boekjaar hebben medewerkers zich weer ingezet voor het Ronald McDonald Huis Sophia in Rotterdam. 36 medewerkers hebben meegedaan aan de HomeSports events van het Kinderfonds en zo een prachtig bedrag opgehaald voor Huis Sophia. Ook is er gekookt en geklust door negen collega's in het huis. Zes collega's deden mee aan een spinningmarathon voor het KWF. Helaas zijn vanwege de COVID-19 pandemie een deel van de activiteiten weggevallen. Toch heeft 19% van de medewerkers actief meegedaan aan een georganiseerde MVO-activiteit. Het bedrag dat middels fundraising door ADP-medewerkers is opgehaald in boekjaar 2022 is met 39% gestegen ten opzichte van boekjaar 2021. De ADP Foundation heeft gedoneerd aan goede doelen in november 2021 en maart 2022. De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is gestegen van 94% naar 97% in boekjaar 2022. De medewerkerstevredenheid over deelname aan MVO-activiteiten is gestegen van 91% naar 94%.

Uit onderzoek van Forbes (mei 2017) blijkt dat bedrijven met een hoge medewerkersbetrokkenheid beter presteren - in termen van hogere aandelenkoersen, hogere productiviteit, lager verloop en grotere klanttevredenheid.

Status

We zijn tevreden met de aanpak en resultaten.

Vitaliteit op de werkvloer

Mensen worden tijdens het werk blootgesteld aan diverse arbeids- en gezondheidsrisico's. Werkgevers kunnen deze risico's beperken voor medewerkers en externe inhuur, bijvoorbeeld gerelateerd aan beroepsziektes zoals stress of RSI. Werkgevers kunnen haar medewerkers beschermen door te kijken naar ergonomie, een gezonde werkdruk en manieren om de gezondheid en vitaliteit van haar medewerkers te versterken.

Een goede werkplek en fijne werkomgeving zijn belangrijk voor het werkgeluk van onze medewerkers. Daarom investeren we in de vitaliteit en het (geestelijk) welzijn van onze medewerkers door vitaliteitsprogramma's, Employee Assistance programma's en veilige werkomstandigheden aan te bieden.

Ambitie

ADP bevordert een cultuur van gezondheid en welzijn in het hele bedrijf en is toegewijd aan het implementeren van programma's die zijn ontworpen om haar medewerkers gezond te houden en tegelijkertijd het bedrijf te beschermen tegen zaken als hoog ziekteverzuim.

Doelen

- Ziekteverzuimpercentage: Ons doel is om een ziekteverlof te hebben onder of gelijk aan de branchenorm voor zakelijke dienstverleners; dat was in 2021 gemiddeld 4,02%.

ADP Vitaal

Het ADP Vitaal- programma bestaat uit meerdere onderdelen, zoals voedingsadviezen, bewegingsadviezen en sportactiviteiten. Alle medewerkers hebben toegang tot dit online vitaliteitsportaal. Elke maand zijn er nieuwe acties, aanbiedingen en challenges rondom een bepaald thema. Via de nieuwsbrief, intranet en het portaal worden medewerkers op de hoogte gehouden van alle activiteiten. ADP sponsort gedeeltelijk het werknemerslidmaatschap van fitnesscentra via BedrijfsFitnessOnline om fitness aantrekkelijk te maken voor werknemers. Maandelijks wordt het ziekteverzuimpercentage gerapporteerd door de afdeling HR aan het Strategic Leadership Team van ADP Nederland.

Meer dan 16% van de medewerkers heeft het account op het ADP Vitaal platform geactiveerd. 115 zelftest werden gedaan, 713 artikelen gelezen en 16 coachvragen gesteld. In juni 2022 maakten zeven medewerkers gebruik van de mogelijkheid om hun sportabonnement vergoed te krijgen via de Werkkostenregeling. Het lage aantal is te verklaren door de COVID-19 maatregelen.

Het ziekteverzuim in boekjaar 2022 is gestegen naar 3,8%. We bleven daarmee ruim onder de industrie benchmark voor zakelijke dienstverleners van 4,63%.

Vitale werknemers leveren een positieve bijdrage aan onze organisatie doordat ze productiever zijn, gemotiveerder en meer betrokken zijn bij hun werk en open staan voor eventuele veranderingen. Door de coronamaatregelen was thuiswerken noodzakelijk, echter de dienstverlening kon gewoon doorgaan dankzij de inzet van onze medewerkers. Dit resulteerde zelfs in een hogere klanttevredenheid (NPS score).

Fietsplan regeling

Via Nationale Fiets Projecten kan er een nieuwe fiets met belastingvoordeel aangeschaft worden. Het fietspakket bestaat uit een fiets, eventueel een diefstal- of allriskverzekering en/of Nationale Fietsbonnen. De medewerker mag zelf het fietspakket samenstellen.

Vanaf ingang van de nieuwe regeling per 1 mei 2022 hebben 13 medewerkers gebruik gemaakt van de fietsplan regeling.

Door het stimuleren van woon-werkverkeer per fiets en e-bike stimuleren we de gezondheid van de medewerkers en verminderen we het gebruik van de auto en de daarmee gepaard gaande CO_2-uitstoot. Dit heeft zowel positieve effecten op de medewerkerstevredenheid als op het beeld in de markt van ADP.

Verkeersveiligheidsprogramma

Voor de berijders van een leaseauto is een verkeersveiligheidsprogramma aangeboden om het bewustzijn op veilig rijden in het verkeer te vergroten en ongelukken te voorkomen. Er zijn vier online trainingen aangeboden. De zorg voor de veiligheid van onze werknemers valt onder goed werkgeverschap en draagt bij aan de medewerkerstevredenheid.

Employee Assistance Program, ADP it's OK en externe vertrouwenspersoon

ADP wil een veilige plek zijn waar medewerkers kunnen praten over hun mentale gezondheid, waar ze om hulp kunnen vragen en waar ze zichzelf in het werk kunnen zijn. Onder de noemer #ADPitsOK ontvangen medewerkers via de ADP Virtual Assistant via Webex op regelmatige basis een bericht om te herinneren aan de mogelijkheden die er zijn om aandacht te schenken aan mentale gezondheid. Verder is er een intranetpagina met artikelen en programma's voor medewerkers om de mentale gezondheid te ondersteunen. Daarnaast in is fiscaal jaar 2022 gestart met een Employee Assistance Programma waar medewerkers terecht kunnen voor psychologische hulp, ondersteuning bij mentale gezondheid en praktische begeleiding en ondersteuning bij juridische, financiële en gezins- of werkaangelegenheden. Tevens is een externe vertrouwenspersoon en klachtencommissie ingesteld waar ongewenst gedrag of andere vertrouwelijke kwesties kunnen worden gemeld.

Het ziekteverzuim percentage van ADP Nederland is gestegen naar 3,8% maar blijft onder de 4,63% industrie benchmark. 2,46% van de medewerkers heeft gebruik gemaakt van het Employee Assistance Program.

Door het creëren van een veilige werkomgeving voor medewerkers waarin er ruimte en ondersteuning is voor mentale gezondheid draagt dit bij aan de Happy People & Happy Clients doelstelling van ADP.

Verplicht thuiswerken in verband met coronamaatregelen en Return to Office

Als ADP Nederland volgden we de richtlijnen van de Nederlandse overheid in verband met de uitbraak van het Covid-19 virus. Thuiswerken werd de norm. Regelmatig vonden er peilingen plaats onder het personeel met betrekking tot de bereidheid terug te keren naar kantoor. Vanaf 15 maart 2022 vond de Return to Office plaats.

Alle medewerkers van ADP Nederland zijn voorzien van laptops, schermen en digitale telefonie om vanuit huis te kunnen werken. Daarnaast zijn ook een eigen bureau en eigen bureaustoel meegegeven om thuis te kunnen werken volgens de Arbo-regelgeving.
In de enquête van de OR gaf tussen de 32-39% van de respondenten aan één dag op kantoor te willen werken, en 34-36% twee dagen. Tussen de 17-22% geeft de voorkeur aan helemaal thuiswerken. In juni 2022 is besloten dat er minimaal één teamdag per week op kantoor wordt ingepland.

Bijna alle klantcontacten hebben telefonisch of online plaats gevonden vanaf 13 maart 2020 tot 15 maart 2022. Door de veiligheid van ons personeel en onze klanten voorop te stellen, hebben we verdere verspreiding van het COVID-19 virus voorkomen.

Arbobeleid

Het doel van ons arbobeleid is de wettelijke bepalingen zodanig te vertalen dat ze voor ADP en de werknemers optimaal van nut zijn. De algemene doelstellingen van een arbobeleid zijn:

- Het bevorderen en behouden van veiligheid, gezondheid en welzijn
- Het voorkomen, verminderen en beperken van ziekte en stress
- Het voorkomen, verminderen en beperken

van arbeidsongeschiktheid
- Gezonde verhouding tussen werk en privé
Uitgangspunt hierbij is de strategische doelstelling van ADP om te streven naar betrokken en gemotiveerde medewerkers.

Status
We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

Loopbaanontwikkeling

Als grote werkgever en HCM-dienstverlener ziet ADP het investeren in zowel de professionele als de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers als een belangrijk MVO-onderwerp. Dit omvat zowel het investeren in de online leeromgeving voor persoonlijke ontwikkeling, als de verplichte opleidingen voor het onderhouden van vakkennis.

Ambitie
ADP staat voor het verbeteren van de arbeidswereld. ADP is op een spannende reis om een 'strenghts-based' organisatie te worden. Dit betekent de inzet van wat uniek is aan elke medewerker om de prestaties te versnellen en daarmee de algehele prestaties van ADP. We willen onze mensen helpen om meer inzetbaar te worden door middel van onderwijs, opleiding in beroepsvaardigheden en loopbaanondersteuning. De thema's die zijn gedefinieerd voor inzetbaarheid binnen ADP Nederland zijn als volgt:
Betrokkenheid: erkenning
Gezondheid: vitaliteit, werkbaarheid
Ontwikkeling: onderwijs, jobrotatie, job crafting
Organisatie: verantwoordelijkheid en doelen.

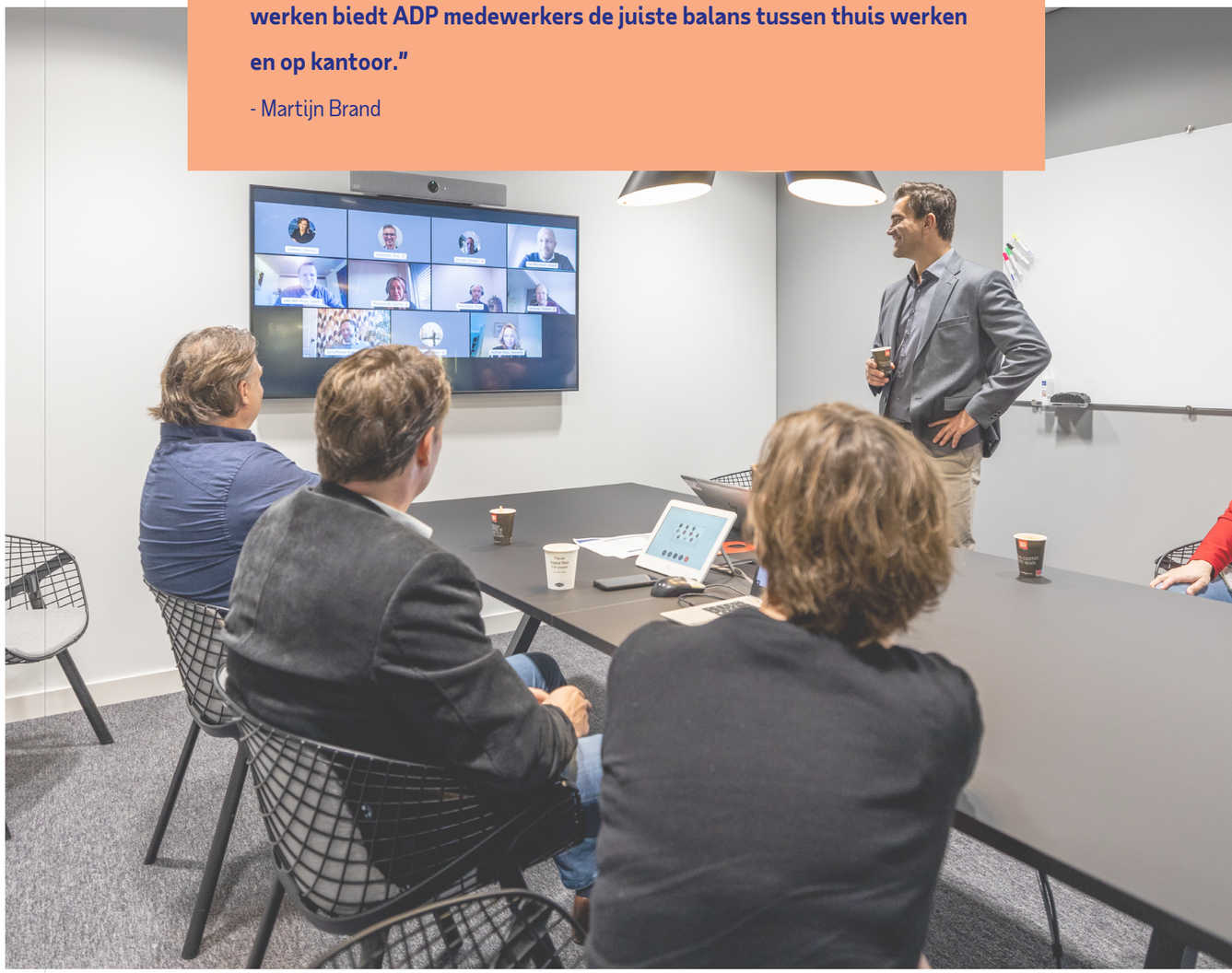
Doelen
- 100% NIRPA gecertificeerde Payroll Professionals: We streven naar 100% NIRPA certificering voor alle medewerkers die op basis van hun functie hiervoor in aanmerking komen.

Springtime en NewHeroes trainingen
ADP investeert in menselijke ontwikkeling en kennis. Daarom zetten we onderwijsprogramma's zoals Springtime en NewHeroes in. De kennisthema's van Springtime zijn HCM, verandermanagement, projectmanagement, communicatieve vaardigheden, persoonlijke effectiviteit en leiderschap. Aanvullende trainingen van persoonlijke vaardigheden worden aangeboden via het online platform NewHeroes. Hierin worden meer dan 70 verschillende lessen gepresenteerd. De thema's waaruit gekozen kan worden zijn: persoonlijke effectiviteit, sociale vaardigheden, vitaliteit en veerkracht, teamontwikkeling en leiderschap. Een deel van bovengenoemde opleidingen die worden aangeboden, kan ingezet worden als bijscholen voor het behouden van de NIRPA-certificering.

Er hebben 548 medewerkers gebruik gemaakt van Springtime. In totaal hebben zij 1548 uur in opleiding geïnvesteerd. De deelname aan de NewHeroes trainingen is gestegen naar 34%. De NewHeroes trainingen worden op vrijwillige basis gevolgd.
Door te investeren in kennis en kunde van onze medewerkers zorgen we voor blijvende inzetbaarheid, mobiliteit en goede service aan de klanten van ADP Nederland. We borgen de kwaliteit van dienstverlening door Happy People, Happy Clients.

NIRPA Professional Opleiding
NIRPA is een kwaliteitscertificaat voor professionals die werkzaam zijn op het gebied van payroll. De inschrijving gebeurt op basis van met goed gevolg afgelegde examens en jaarlijks Permanent Onderwijs. Dit garandeert dat de payrollprofessionals up-to-date blijven in vaardigheden en kennis.

"Het kantoor heeft een belangrijke functie voor binding met het werk en met de collega's. Het bevordert creativiteit, co-creatie, spontaan overleg en het behoud van een gezamenlijke cultuur. Door hybride werken biedt ADP medewerkers de juiste balans tussen thuis werken en op kantoor."
- Martijn Brand



In boekjaar 2022 is 85% van de in aanmerking komende ADP-professionals NIRPA-gecertificeerd. Via de NIRPA-opleiding zorgt ADP ervoor dat de medewerkers gekwalificeerd blijven als payroll professional. Het gemiddelde dienstverband bij ADP is 14 jaar. Dit draagt bij aan de kwaliteit van de dienstverlening die ADP aan haar klanten levert.

Status
We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

Milieu

Circulaire economie

ADP Nederland ziet het bijdragen aan een circulaire economie als een belangrijk MVO-onderwerp. Zo dragen we op onze wijze bij aan het doel Nederland circulair in 2050. We benutten, waar het kan, de circulaire mogelijkheden met betrekking tot het kantoorpand in Capelle aan de IJssel, de kantoorinrichting en hardware.

Ambitie

ADP streeft naar behoud van alle hulpbronnen door middel van verantwoorde productie, consumptie, hergebruik en terugwinning van producten, verpakkingen en materialen zonder verbranding en zonder lozingen in land, water of lucht die een bedreiging vormen voor het milieu of de menselijke gezondheid. Dit doen we door het afval aanzienlijk te verminderen en papier, PMD, organisch afval en e-waste te recyclen. In het Regeringsprogramma 'Nederland Circulair in 2050' zet de overheid uiteen hoe we in 2050 van onze economie een duurzame, volledig circulaire economie kunnen maken. ADP wil dit beleid ondersteunen.

Doelen

- Reduceren van restafval: In boekjaar 2025 streven we naar maximaal 25% restafval, 70% recycling van afval en maximaal 30% afval dat wordt gebruikt voor energieopwekking.
- 100% duurzame kantoorartikelen: Om onze ambitie waar te maken, moeten we ons meer richten op circulariteit in inkoop en faciliteiten. Ons doel is om 100% duurzame kantoorartikelen in te kopen in boekjaar 2025.
- 100% recycling van laptops: Al onze laptops worden schoongemaakt van data en ter recycling aangeboden.

Duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor kantoorartikelen en leaseauto's

Met de leverancier van kantoorartikelen is overeengekomen voor boekjaar 2022 het aanbod aan te passen naar alleen duurzame artikelen. Het mobiliteitsbeleid is aangepast en toegespitst op elektrische auto's, mobiliteitsbudget en een aantrekkelijke fietsregeling.

Voor 2021 betreft het aandeel duurzame kantoorartikelen 18,4% versus 17,9% in 2020. Dit lage aandeel wordt vooral gedreven door aankopen binnen de categorieën Copy & print, Inkt en Office Machine. Deze drie categorieën vormen bijna 60% van de totaalafname en duurzame artikelen zijn nauwelijks verkrijgbaar binnen deze drie categorieën. Binnen de categorie all Supplies (traditionele kantoorartikelen) is 53% een duurzame afname geweest. Ruim 81% van de bestelde leaseauto's is nu elektrisch.

ADP levert een bijdrage aan 'Nederland circulair in 2050' door bewust met leveranciers te spreken over circulariteit van producten. Samen gaan we zuiniger en slimmer om met grondstoffen en producten, zodat we minder impact maken op het milieu. Wij nemen als bedrijf duurzaamheid serieus en willen daarmee een aantrekkelijke werkgever zijn, blijven en worden voor onze bestaande en nieuwe medewerkers.

Verwijderen en recyclen van afval, redundante computers, laptops en mobiele telefoons

Onze inspanningen zijn gericht op veilige, milieuvriendelijke afvalverwijdering en

"Medewerkers en sollicitanten hechten steeds meer waarde aan de ethiek en waarden van een bedrijf. Daarom vinden we diversiteit en inclusiviteit als onderdeel van ons MVO-beleid zo belangrijk."

- Agnes Jongkind (Senior HR Director)



recycling van overtollige computers en mobiele telefoons. De servers in onze datacenters worden gehuurd. Standaard vervangingsbeleid voor laptops is twee jaar, maar ADPNL heeft dit uitgesteld tot vier tot vijf jaar. Afgeschreven hardware wordt aangeboden aan een externe leverancier ter recycling. Met de verlenging van de levenscyclus van mobiele telefoons, laptops, servers en printers dragen we bij aan het beperken van e-waste. Met betrekking tot afval scheiden we GFT, papier, plastic, restafval, bouw- en sloopafval.

Door het verlengen van de levensduur van de laptops vermindert de CO_2-emissie per gebruiker per jaar van 85 kg naar 64 kg. De hoeveelheid restafval bedraagt in het jaar 2021 38%, een daling met 5% ten opzichte van 2020. 49% van het afval werd recycled en 51% gebruikt voor energie-opwekking. Van de laptops werd 90% recycled.

ADP ondersteunt met het gevoerde beleid het programma Nederland Circulair in 2050 en draagt ook zo bij aan een duurzame en inclusieve samenleving, wat zowel voor onze klanten, medewerkers en de maatschappij belangrijk is.

Status

We zijn tevreden over het beleid en de voortgang.

Klimaat & energie

Broeikasgassen zoals CO_2 zijn de grootste reden voor klimaatverandering. Dit onderwerp gaat over het verlagen van de CO_2-voetafdruk van de organisatie door de energievraag te reduceren, energie efficiëntie toe te passen en hernieuwbare energie te gebruiken, voor gebouwen, datacenters en mobiliteit.

ADP Nederland ziet CO_2-reductie van onze eigen activiteiten en dienstverlening, inclusief mobiliteit en datacenters als een belangrijk MVO-onderwerp. Zo streven we naar CO_2-neutraal ondernemen voor ADP Nederland, het gebruik van groene energie en het stimuleren van energie-efficiëntie.

Ambitie

Bij ADP richten we ons op het stimuleren van efficiëntie tijdens al onze activiteiten die helpen om energie te verminderen, het gebruik van groene energie te bevorderen en de CO_2-uitstoot te verminderen. Tijdens de klimaatconferentie in Parijs (COP21) in december 2015 keurden 195 landen de allereerste universele, juridisch bindende mondiale klimaatovereenkomst goed. De overeenkomst omvat een globaal actieplan om de wereld op het goede spoor te zetten om gevaarlijke klimaatverandering te voorkomen door de opwarming van de aarde te beperken tot ver beneden 2°C. Verlaag de CO_2-uitstoot met 95% in 2050 en met 49% in 2030 (gemeten in tonnen vergeleken met 1990). ADP ondersteunt dit beleid.

Doelen

- 100% hernieuwbare energie in onze datacenters: ADP Nederland past 100% hernieuwbare energie toe in de datacenters die we gebruiken.
- 30% energiereductie: In kalenderjaar 2022 streven we naar 30% energiereductie ten opzichte van kalenderjaar 2019.
- Net Zero GHG emissie (scope 1,2,3): ADP streeft naar 25,2% CO_2-reductie scope 1 en 2 in 2025 en 50% CO_2-reductie scope 1 en 2 in 2030 ten opzichte van 2019 en net zero GHG-emissie scope 1,2 en 3 in 2050.
- CO_2-neutraal ondernemen (scope 1 en 2): ADP Nederland onderneemt CO_2-neutraal voor scope 1 en 2 door het vermijden van CO_2-uitstoot of anders het compenseren van CO_2-uitstoot.

CO_2-neutraal voor scope 1 en 2

Om onze CO_2-emissie te compenseren hebben we in juni 2021 2500 bomen gedoneerd, waarvan in het najaar van 2021 de helft in Nederland en de helft in het buitenland wordt aangeplant.

ADP Nederland behaalt de doelstelling om CO_2-neutraal te ondernemen in boekjaar 2022 door het aanplanten van een bedrijfsbos. Door aanplant van deze 2500 bomen compenseren we per jaar de volledige CO_2-uitstoot van scope 1 en 2.

Door CO_2-neutraal te ondernemen dragen we bij aan het klimaatakkoord van Parijs, tevredenheid van onze klanten en medewerkers.

100% Windenergie en vermindering van energieverbruik in onze faciliteiten

ADP NL maakt in Capelle aan den IJssel gebruik van groene Nederlandse windenergie. Op deze locatie werkt ca. 90% van de medewerkers. We hebben het energielabel A+++, evenals de BREEAM-In Use very good-certificering behaald voor het pand in boekjaar 2022.

In kalenderjaar 2021 verbruikten we 407 MWh, een reductie van 31% ten opzichte van 2020. Dit is een reductie van 82% ten opzichte van 2011. Het energieverbruik per FTE is in boekjaar 2022 gedaald van 1292 kWh naar 929 kWh.

De vermindering van energieverbruik draagt bij aan verlaging van CO_2-uitstoot en kostenbesparing. Daarmee verminderen we onze impact op het milieu.

Datacenters met ISO50001 certificaat en groene of hernieuwbare energie

ADP maakt gebruik van datacenters die ISO50001 gecertificeerd zijn en 100% gebruik maken van hernieuwbare energie. De ISO50001-norm biedt een praktische manier om het energieverbruik te verbeteren door de ontwikkeling van een energiebeheersysteem (EnMS). Verder vragen we de leveranciers te rapporteren over het gebruik van groene, hernieuwbare energie.

In boekjaar 2022 werden onze datacenterdiensten ingekocht bij leveranciers die voor 100% hernieuwbare energie gebruiken en waarvan één partij een ISO 50001-certificaat heeft. Het energieverbruik van datacenters DC4 en DC5 is nagenoeg gelijk gebleven in boekjaar 2021 ten opzichte van 2020. De PUE (DC infra efficiency) van de datacenters ligt tussen de 1.45 en 1.52.

Om de CO_2-voetprint van onze diensten te verminderen en zo de impact op het milieu, is het van belang dat we samenwerken met onze datacenter leveranciers.

Vermindering en compensatie van CO_2-uitstoot van het leasewagenpark

Wij compenseren de CO_2-uitstoot, gerealiseerd door het leasewagenpark om CO_2-neutraal te ondernemen. Op deze manier dragen we bij aan CO_2-compensatieprojecten die actief zijn in de bescherming van bossen en het aanplanten van bomen. Verder is in boekjaar 2021 een vernieuwd mobiliteitsbeleid ingevoerd. Dieselauto's kunnen niet meer worden besteld. Elektrische voertuigen zijn ingevoerd. Medewerkers kunnen ook kiezen voor een mobiliteitsbudget.



In kalenderjaar 2021 verlaagden we de CO_2-uitstoot met 47% ten opzichte van 2020. Deze verlaging is vooral te danken aan het thuiswerkbeleid. Daardoor verschoof ook het aandeel van onze totale CO_2-voetafdruk (Scope 1 en Scope 2) veroorzaakt door het leasewagenpark naar 71%. Met ingang van augustus 2020 is hiervoor een CO_2-compensatieprogramma van kracht. Via onze leverancier hebben we 576 CO_2-credits aangeschaft in kalenderjaar 2021. Ruim 81% van de nieuw bestelde leaseauto's betreft een elektrische wagen.

Door CO_2-neutraal te ondernemen en het vernieuwen van ons mobiliteitsbeleid laten we onze medewerkers en klanten zien dat we ons actief inzetten om onze impact op het milieu zo laag mogelijk te houden en waar mogelijk verder terug te dringen.

Verbeterplannen

- CO_2-Prestatieladder niveau 3: De CO_2-Prestatieladder is een duurzaamheids-instrument dat bedrijven en overheden helpt bij het reduceren van CO_2 en kosten. De Ladder wordt ook als CO_2-managementsysteem gebruikt. ADP heeft in 2019 een EED Audit laten doen en stapt nu over naar de CO_2-Prestatieladder. We streven naar het behalen van niveau 3.

Status

We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

We hebben een belangrijke stap vooruit genomen in het realiseren van CO_2-neutraal ondernemen in boekjaar 2022.

Energie efficiënte oplossingen

Door de continue toenemende digitalisering neemt de gerelateerde energievraag steeds verder toe. Om deze versnelling van de klimaatverandering tegen te gaan is het van belang dat het energiegebruik bij klanten en datacenters wordt beperkt. Denk aan cloud oplossingen, beperking van servergebruik en energie-efficiënte software.

Ambitie

Bij ADP richten we ons op het stimuleren van efficiëntie tijdens al onze activiteiten die helpen om energie te verminderen, het gebruik van groene energie te bevorderen en de CO_2-uitstoot te verminderen. ADP Nederland onderneemt klimaatneutraal en streeft naar Net Zero GHG emissies (scope 1,2,3) in 2050. Bij onze R&D-afdeling staat efficiënt programmeren voorop. Dit resulteert meestal ook in energie-efficiënte software. Ons doel is meer bewustzijn en kennis te verkrijgen over energie-efficiënte software om in de nabije toekomst verdere maatregelen te kunnen implementeren.

Doelen

- Energievoetprint van onze applicaties: Om de energievoetprint van onze applicaties vast te stellen zijn we een pilotproject gestart. Onze doelstelling is om in boekjaar 2023 dit pilotproject af te ronden.
- Het meten en optimaliseren van de 10 best practices: Het meten en optimaliseren in de operatie van de '10 best practices voor groene software' in boekjaar 2023.

Optimaliseren van de 10 best practices voor groene software

De '10 best practices voor groene software'

houden wij als leidraad aan voor het verder optimaliseren van de energie-efficiëntie van onze software en datacenters. De inventarisatie van alle 10 best practices heeft inmiddels plaats gevonden.

Acht van de best practices worden al in zijn geheel of gedeeltelijk toegepast. De overige twee worden nog onderzocht. De afdeling R&D rapporteert maandelijks over de hoeveelheid virtuele servers en storage die wordt gebruikt en heeft als doelstelling deze te verminderen. Het aantal virtuele servers is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van vorig boekjaar. De hoeveelheid storage is met ongeveer 6% afgenomen. In oktober 2021 heeft een presentatie plaats gevonden aan het wereldwijde CSR-team en zijn ideeën voor verdere implementatie uitgewisseld.

Door het verbeteren van de energie-efficiëntie in onze software, datacenters en het reduceren van data, servers en storage dragen we bij aan een lager energiegebruik en dus minder CO_2-uitstoot.

Pilotproject en omzetten website adp.nl

Om ervaring op te doen met het vaststellen van de energievoetprint van onze software zijn we een pilotproject begonnen met een kleine applicatie. Uiteindelijke doel is om energiegebruik van de software bij ADP en bij de klant te reduceren. Daarnaast hebben we de Nederlandse website adp.nl omgezet naar het corporate platform.

Door het omzetten van de Nederlandse website naar een ander platform wordt 39% CO_2-emissie per websitebezoek wordt bespaard. Het energieverbruik van de pilotapplicatie is 1458,4 w/h per jaar.

Door continue te investeren in het verminderen van het energieverbruik van onze applicaties laten we onze medewerkers en klanten zien dat we ons actief inzetten om onze impact op het milieu zo laag mogelijk te houden en waar mogelijk verder terug te dringen.

Status

We zijn redelijk tevreden. De voortgang op dit onderwerp gaat langzamer dan verwacht en we zullen hieraan blijven werken.

Eerlijk zakendoen

Goed Bestuur

Grote bedrijven, multinationals en beursgenoteerde bedrijven hebben vaak een complexe besluitvormingsstructuur. Implementeer adequate bestuurs- en managementprocedures om ethisch gedrag en adequaat risicomanagement te waarborgen, inclusief procedures voor stakeholder feedback.

Ambitie

ADP maakt zijn merkbelofte waar door een cultuur van ethiek, compliance en goed bestuur. Onze toewijding om het juiste te doen is een integraal onderdeel van onze bedrijfsstrategie en operationele principes en vormt de basis van de producten die we voor onze klanten ontwerpen. Deze cultuur begint bij onze Raad van Bestuur en loopt door onze hele organisatie, zodat elke medewerker een rol speelt bij het waarmaken van onze hoge verwachtingen.

Doelen

- 100% score bij afronding van de jaarlijkse training Zakelijk gedrag en ethiek: Code of Conduct training voor het gehele personeel
- 100% naleving van gedragscode en anti-omkopingsbeleid: Er is geen tolerantie voor niet-naleving en/of vergelding. Elke overtreding zal resulteren in een snelle progressieve discipline.
- 100% voldoen aan de Vendor Code of Conduct: ADP-leveranciers moeten 100% voldoen aan de leverancierscode.
- Er is geen tolerantie voor niet-naleving en/of vergelding. Elke overtreding zal resulteren in een snelle progressieve discipline.

Corporate Governance Framework

Dit compliance framework geeft een overzicht van kritische business processen. Hierin worden doelstellingen vermeld, activiteiten beschreven, de eigenaar van het proces vermeld en degene die de controle uitvoert. Elk kwartaal worden in een vergadering een aantal processen ter controle uitgelicht en besproken. Het framework valt ook onder de interne audit controle.

In boekjaar 2022 zijn er in het CSR-deel van het Corporate Governance Framework drie wijzigingen aangebracht en drie opmerkingen gemaakt die in de kwartaalmeeting van september 2022 zijn besproken.

Een van de waarden van ADP is 'Integriteit is alles'. Door compliance als belangrijk en vast onderdeel in onze bedrijfsvoering te integreren, waarborgen we naar onze stakeholders onze integriteit. Dit is belangrijk voor het vertrouwen van onze medewerkers, klanten, business partners, leveranciers en andere partijen waarmee we zakendoen. Het draagt bij aan medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid en goede zakenrelaties.

Code of Ethics for Principal Executive Officer and Senior Financial Officers

ADP verwacht het hoogst mogelijke ethische gedrag van zijn Principal Executive Officer en Senior Financial Officers. Hun volledige naleving van deze code en van de Business Conduct & Ethics van ADP en het Anti-Bribery Policy van ADP is verplicht. Er wordt verwacht dat de medewerker een cultuur van transparantie, integriteit en eerlijkheid bevordert, en ervoor zorgt dat iedereen in de organisatie deze Code ook volledig naleeft.

ADP Stakeholder management policy

In 2019 heeft ADP de verklaring ondertekend van de Business Roundtable waarin het belang van alle stakeholders - klanten, werknemers, leveranciers, gemeenschappen en aandeelhouders - wordt erkend. ADP Nederland heeft het Nederlandse beleid met betrekking tot stakeholder management verbeterd en acties in gang gezet om meer impact te maken en mee r transparantie te tonen in stakeholder management

Status

We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.

Ethisch gedrag

ADP vindt het waarborgen van integriteit en het tegengaan van corruptie een belangrijk MVO-onderwerp. De ethische richtlijnen van het moederbedrijf ADP in de USA gelden ook voor ADP Nederland. De richtlijnen zijn op sommige gebieden strenger dan Nederlandse richtlijnen. Het waarborgen dat we voldoen aan de ADP-richtlijnen en het investeren in het

opleiden van medewerkers vallen hier ook onder.

Ambitie

ADP streeft ernaar zaken te doen in overeenstemming met hoge ethische normen en in overeenstemming met zowel de letter als de geest van alle toepasselijke wetten. Al onze belanghebbenden - klanten, medewerkers, partners en investeerders - vertrouwen erop dat we ethisch en verantwoord handelen en voldoen aan de hoogste normen als het gaat om zakendoen. ADP heeft een cultuur die is gebaseerd op het nakomen van onze verplichtingen en altijd het juiste doen. Het is zelfs de eerste van de kernwaarden van ons bedrijf: 'integriteit is alles'.

ADP moet voldoen aan alle toepasselijke antitrustwetten (buiten de VS vaak bekend als concurrentiewetten). Deze wetten proberen ervoor te zorgen dat bedrijven eerlijk concurreren en verbieden gedrag dat erop gericht is de concurrentie te verminderen of te beperken.

Doelen

- 100% naleving van de gedragscode en anti-omkopingsregels: Er is geen tolerantie voor niet-naleving en/of vergelding. Elke overtreding zal resulteren in een snelle progressieve discipline.
- Code of Conduct training voor het gehele personeel: 100% score bij afronding van de jaarlijkse training Zakelijk gedrag en ethiek.

Business Conduct & Ethics training

De volledige teksten van ADP's Business Code of Conduct & Ethics and Anti-Bribery Policy zijn openbaar beschikbaar op onze corporate website adp.com en geïntegreerd in de ADP-contracten.

Dit beleid draagt bij aan het voldoen aan de Binding Corporate Rules (BCR). Binding Corporate Rules (BCR) zijn het gegevensbeschermingsbeleid dat wordt gehanteerd door in de EU gevestigde bedrijven voor de overdracht van persoonsgegevens buiten de EU binnen ondernemingen of een groep van ondernemingen.

Code of Business Conduct & Ethics training is verplicht voor alle medewerkers die bij ADP werken. Dit is een online training. Human Resources houdt toezicht op de voltooiing van de training vóór de opgegeven deadline.

Elke partij die zakendoet met ADP kan kennisnemen van en verwijzen naar dit beleid. Deze beleidsregels en praktijken zorgen ervoor dat ADP's waarde 'Integriteit is alles' deel uitmaakt van de dagelijkse gang van zaken. In boekjaar 2022 heeft 100% van de Nederlandse medewerkers de Code of Business Conduct & Ethics training voltooid. Om teams aan te moedigen de training zo snel mogelijk te volgen, werd er een competitie georganiseerd waarin het team van medewerkers die het eerst de compliance trainingen allemaal hadden gedaan een teamborrel won. De trainingen vonden plaats in het voorjaar van 2022, in november 2021 vond de jaarlijkse Ethics & Compliance Week plaats waarin medewerkers worden herinnerd aan dit onderwerp door middel van een quiz, quotes van collega's op de beeldschermen en blogs. In de medewerkerstevredenheidsmeting over boekjaar 2022 scoort het onderwerp Ethics & Compliance 96%.

Deze training draagt bij aan de naleving van Binding Corporate Rules (BCR) en Global Data Privacy Regulation, beiden essentieel voor het beschermen van persoonsgegevens van onze klanten en het voorkomen van imago schade.



ADP Anti-Bribery Policy

ADP heeft een anti-omkopingsbeleid dat elke ongepaste of onethische betaling aan overheidsfunctionarissen of een partij bij een particuliere commerciële transactie overal ter wereld door ADP-medewerkers of agenten van ADP verbiedt. Dit anti-omkopingsbeleid is ontworpen om te voldoen aan de vereisten van de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act, de UK Bribery Act 2010 en de anti-omkopingswetten van die andere rechtsgebieden in waarin we zaken doen. Deze wetten verbieden in het algemeen steekpenningen, smeergeld of illegale betalingen om zakelijke transacties te beïnvloeden en vereisen van ons dat we nauwkeurige boeken en bescheiden en een systeem van interne controles bijhouden.

Code of Conduct

ADP en al zijn medewerkers, waar ze zich ook bevinden, moeten hun zaken met compromisloze eerlijkheid en integriteit en in volledige overeenstemming met alle wet- en regelgeving uitvoeren. Bedrijfsethiek is niet anders dan persoonlijke ethiek. Voor beide geldt dezelfde hoge standaard. ADP-medewerkers moeten zich houden aan de hoogste standaard, ongeacht de lokale gebruiken.

Beleid voor ongewenst gedrag & klachtenprocedure

Dit beleid beschrijft de toezegging van ADP om een werkomgeving te onderhouden waarin iedereen meetelt en niemand last heeft van ongewenst gedrag.

Ethisch gedrag incident-managementproces en -rapportage

Voor het rapporteren van een ethisch voorval bestaat er een ADP Ethics Helpline waar medewerkers, desgewenst anoniem, hun zorgen kunnen melden. Daarnaast kunnen medewerkers terecht bij een externe vertrouwenspersoon en een externe klachtencommissie. Het Anti-Briberybeleid wordt uitgevoerd door de lokale CFO in samenspraak met de Anti-Bribery Commissie vanuit ADP Corporate in USA.

Aangezien we recentelijk een nieuwe partij hebben aangetrokken als externe vertrouwenspersoon zijn de rapportages over het gebruik hiervan nog niet opgeleverd. De medewerkerstevredenheid over ADP's inzet voor ethische bedrijfsbeslissingen en ethisch gedrag is gelijk ten opzichte van boekjaar 2021 op 96%. Ook onze klanten kunnen rekenen op eerlijk zakendoen met ADP.

Political Contributions Policy

In overeenstemming met het beleid inzake politieke bijdragen in ADP's Business Conduct & Ethics gebruikt ADP geen bedrijfsfondsen of activa om politieke bijdragen of onafhankelijke uitgaven namens kandidaten of partijen te doen.

Certificaten

- NEN-ISO 16175

Status

We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

Maatschappelijk verantwoord inkopen

ADP Nederland ziet met name kansen om MVO mee te laten wegen bij de lokale inkoop van facilitaire voorzieningen. Een groot deel van de inkoop verloopt via ADP global procurement. Het is per aanbesteding afhankelijk of en hoe MVO (sociale, ethische en milieu-) prestaties van leveranciers worden meegenomen. ADP Nederland ziet het structureel meenemen van MVO bij de aanbestedingen als een onderwerp voor de toekomst.

Ambitie

ADP verwacht dat alle leveranciers zakendoen met een gedeelde focus op naleving, ethiek en integriteit zoals beschreven in onze gedragscode voor leveranciers.

Doelen

- 100% duurzame kantoorartikelen: We streven naar het gebruiken van 100% duurzame kantoorartikelen.
- 100% voldoen aan de Vendor Code of Conduct: ADP-leveranciers moeten 100% voldoen aan de leverancierscode. Er is geen tolerantie voor niet-naleving en/of vergelding. Elke overtreding zal snel resulteren in het opleggen van disciplinaire maatregelen.
- Scope 3 rapportage: Van de top 10 leveranciers, business partners en overige partners willen we onze scope 3 emissie ontvangen in boekjaar 2023.

Code of conduct Suppliers

De toewijding van ADP om de hoogste ethische normen te handhaven, begint bovenaan en ligt bij elke medewerker. Het voortdurende succes van ADP hangt af van het bevorderen van een cultuur waarin onze leveranciers onze waarden versterken, en we verwachten van onze leveranciers dat ze handelen in overeenstemming met de principes die zijn uiteengezet in deze Gedragscode voor leveranciers.

Geautomatiseerd Enterprise Risk Managementproces voor leverancierscontrole

We gebruiken een oplossing voor governance, risico en compliance die ons onder meer een geautomatiseerde manier biedt om certificeringen van onze leveranciers aan te vragen en te volgen met betrekking tot de status van hun naleving van gespecificeerde wettelijke en/of contractuele verplichtingen. Het Vendor Assurance team beoordeelt de leverancier op financieel en op ethisch gedrag. Zo worden leveranciers bijvoorbeeld gecheckt op beleid tegen slavernij, dwangarbeid, verplichte arbeid en mensenhandel. Het team van de Global Security Organisation beoordeelt risico's op het gebied van dataveiligheid en bedrijfscontinuïteit.

Op deze wijze controleren we of alle leveranciers voor ADP Nederland voldoen aan de door ons opgestelde richtlijnen in de Vendor Code of Conduct. In boekjaar 2022 zijn 37 nieuwe leveranciers door ons geverifieerd. Voor een aantal Nederlandse leveranciers hebben we ook bewijslast van hun certificeringen en scope 3 opgevraagd.

'Integriteit is alles' is één van de waarden van ADP. Door ook onze leveranciers te toetsen op het naleven van de Vendor Code of Conduct borgen we de kwaliteit en integriteit waar ADP voor staat. Dat is belangrijk voor de klanttevredenheid en onze merkreputatie.

OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

ADP onderschrijft deze richtlijnen. Ons beleid, policies en maatregelen zijn gericht op verantwoord ondernemen. Wij vinden het belangrijk dat we aan onze klanten en medewerkers kunnen aantonen dat de thema's van de OESO-richtlijnen voor ADP onderdeel

zijn van eerlijk en duurzaam zaken doen. Door het onderschrijven van de OESO-richtlijnen laten we ook de overheid zien dat we voldoen aan de verwachtingen op dit gebied.

ADP Global Vendor Assurance Policy

Dit beleid stelt minimale (beveiligings-) controles vast om leveranciers in te schakelen om ADP te helpen bij het bereiken van zijn bedrijfsdoelstellingen.

Modern Slavery Statement

Naast de ADP Vendor Code of Conduct, die we in 2016 hebben aangenomen, vereist het specifiek dat onze leveranciers voldoen aan de UK Modern Slavery Act van 2015. Het is ons doel dat elke ADP-leverancier over de hele wereld voldoet aan de principes die zijn uiteengezet in onze gedragscode voor leveranciers. Te dien einde, naast de contractuele verplichtingen met betrekking tot het gedrag van de leverancier, vereist ons uitgebreide proces voor leveranciersgarantie dat alle potentiële leveranciers reageren op directe vragen over elk gebruik van dwangarbeid en dat we geen overeenkomsten zullen sluiten met een leverancier die dergelijke vragen bevestigend beantwoordt.

Regelmatig overleg met EMEA Procurement en leveranciers over Maatschappelijk Verantwoord Inkopen

Om voortgang te blijven boeken op duurzaam inkopen vindt er regelmatig intern overleg plaats met de CFO, Procurement Manager, Director International Procurement en de International Facilities Manager. Naar aanleiding van deze overleggen worden gesprekken met leveranciers gevoerd over de manier waarop zij invulling geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Inmiddels hebben er gesprekken plaats gevonden met onze leveranciers op het gebied van hardware, meubilair, kantoorartikelen, schoonmaak, catering en afvalverwerking. De inkoop van traditionele kantoorartikelen is in boekjaar 2022 voor 53% op duurzame producten. Inmiddels hebben drie leveranciers reactie gegeven op de vraag naar CO_2-emissie - die voor ons valt onder scope 3 emissie.

Door te investeren in MVI en gesprekken met onze leveranciers verduurzamen we onze waardeketen wat ten goede komt aan het milieu, maatschappij, medewerkers en klanten.

Verbeterplannen

- Evaluatie van verbeteringen in Vendor Assurance voor Sustainable Procurement: ADP onderzoekt op welke manier meer informatie met betrekking tot duurzame inkoop van leveranciers kan worden geïntegreerd in het Vendor Assurance proces.

Status

We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

Consumentenaangelegenheden

Gegevensbescherming

Met de globalisering, datagedreven economie, en digitalisering wordt het beschermen van klant- en privacygevoelige informatie steeds meer van belang. Een organisatie kan maatregelen nemen om te zorgen dat er adequate bescherming is voor producten en/of informatiesystemen om misbruik van (privacy)gevoelige gegevens te voorkomen.

ADP verwerkt grote hoeveelheden privacygevoelige data van de medewerkers van onze klanten, met name salaris- en persoonsgegevens. Hierdoor is privacy en gegevensbescherming een heel belangrijk MVO-onderwerp voor ADP.

Ambitie

ADP streeft naar een beveiligingsprogramma dat tot de sterkste in de branche behoort en geavanceerde diensten en technologie levert voor gegevensbeveiliging, privacy, fraude en crisisbeheer. ADP zet zich in voor privacy en de bescherming van alle persoonlijke gegevens met betrekking tot ADP-medewerkers, tijdelijke werknemers en sollicitanten, werknemers en werknemers van klanten, zakelijke contacten zoals klanten, prospects, websitegebruikers of leveranciers.

Doelen

- 20% minder Security Incidenten: Ons streven is geen enkel security incident te laten ontstaan. Voor FY23 willen we een vermindering van 20% ten opzichte van FY22.
- 100% Global Data Privacy Accountability score: ADP streeft ernaar om 100% te scoren op de ADP Global Data Privacy Accountability Scorecard.
- Global Privacy-training voor het hele personeel: Al het personeel moet de jaarlijkse Global Privacy-training volgen.

Global Privacy training voor het hele personeel

ADP zet zich in voor privacy en de bescherming van alle persoonlijke gegevens met betrekking tot ADP-medewerkers, tijdelijke werknemers en sollicitanten, werknemers en werknemers van klanten, zakelijke contacten zoals klanten, prospects, websitegebruikers of leveranciers. ADP-medewerkers zijn verplicht om jaarlijks de training Security and Privacy bij ADP te volgen. Human Resources houdt toezicht op de voltooiing van de training vóór de opgegeven deadline.

In boekjaar 2022 hebben alle Nederlandse medewerkers deze online training Security and Privacy bij ADP gevolgd. Het aantal security incidenten ten opzichte van boekjaar 2021 is gedaald met 61,5% in boekjaar 2022.

Deze training draagt bij aan de naleving van Binding Corporate Rules (BCR) en Global Data Privacy Regulation, beiden essentieel voor het beschermen van persoonsgegevens van onze klanten en het voorkomen van imago schade.

Ongoing monitoring op Data Privacy Accountability Scorecard

ADP heeft een reeks privacy principes aangenomen die als basis dienen voor ons wereldwijde privacy programma, waaronder onze Global Privacy Policy en Binding Corporate Rules (BCR's). ADP Global Compliance gebruikt systemen en de Privacy Accountability Scorecard om de prestaties van ADP Nederland te bewaken. De onderwerpen waarop gerapporteerd wordt, zijn:



- Onderhouden Governance Structure
- Onderhouden Personal Data Inventory en Data Transfer Mechanismes
- Integreren van Data Privacy in Operations - Manage Information Security
- Manage Third-party Risk
- Reageren op verzoeken en klachten van individuen.

ADP Nederland moet elk half jaar over deze onderwerpen rapporteren. Als er vragen of bewijzen ontbreken, vereist ADP Global Compliance een actieplan. Onderdeel van de governance structuur zijn maandelijkse bijeenkomsten in Nederland. ADP Nederland heeft boekjaar 2022 afgesloten met 100% score op de Privacy Accountability Scorecard.

Deze maatregel draagt bij aan het voldoen aan de Binding Corporate Rules en Global Data Privacy Regulation. Zo borgen we de beveiliging van de persoonsgegevens van onze klanten en voorkomen we reputatieschade.

GSO Policy (Global Security Organization)

Dit beleid vermeldt de verantwoordelijkheid van het ADP-beheer voor beveiliging, privacy en risicobeheer en de delegatie van deze verantwoordelijkheden aan de GSO. Dit beleid definieert de autoriteit, rollen en verantwoordelijkheden van de GSO en andere groepen en werknemers die verantwoordelijk zijn voor het beschermen van ADP-middelen en -gegevens.

ADP Global Privacy Policy

ADP en al haar geconsolideerde dochterondernemingen zijn toegewijd aan transparantie over de gegevensverwerkingsactiviteiten om alle persoonlijke gegevens te beschermen die ons zijn toevertrouwd door ADP- medewerkers, tijdelijke werknemers en sollicitanten, klantmedewerkers en werknemers en zakelijke contacten zoals klanten, prospects, consumenten, websitegebruikers of leveranciers.

Papierloos kantoor

ADP streeft ernaar het gebruik van papier op kantoor te verminderen. De papieren output voor klanten is tot een minimum gereduceerd doordat alle gegevens digitaal worden verwerkt en aangeleverd. Ook met betrekking tot debiteuren en crediteuren stimuleren we E-invoicing.

De hoeveelheid papier van maandelijkse loonstroken en output was met 14% gedaald in boekjaar 2022 ten opzichte van boekjaar 2021. Ten opzichte van 2013 is de hoeveelheid papier die we gebruiken voor onze dienstverlening aan klanten met 99% gedaald. 99,8% van de klanten wordt digitaal gefactureerd middels E-invoicing. Het aantal security incidenten is met 61,5% verminderd in boekjaar 2022 ten opzichte van boekjaar 2021.

Door de digitale verwerking wordt de kans op een security incident verminderd, wat ten goede komt aan de kwaliteit van de dienstverlening aan onze klanten.

GPDR incident monitoring en rapportage

ADP Global Security Organisation (GSO) controleert, reageert op en rapporteert over eventuele incidenten. Deze governance structuur is ingericht om ervoor te zorgen dat de GDPR-maatregelen en incidenten goed worden beheerd. We streven ernaar dat geen enkel security incident plaatsvindt. Het aantal security incidenten is met 61,5% gedaald in boekjaar 2022 ten opzichte van boekjaar 2021.

Veiligheid is erg belangrijk in de dienstverlening van ADP en we nemen voortdurend maatregelen om te zorgen dat de privacy en veiligheid van de klantgegevens is gewaarborgd. Daarmee voorkomen we ook imago schade.

Certificaten

- ISO 27001 for Supply Chain Partners
- ISAE 3402 (Type II)
- NEN-ISO 16175

Status

We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.

Gemeenschap

Scheppen van werkgelegenheid

ADP Nederland ziet het ontwikkelen van vaardigheden voor de bevordering van de werkgelegenheid en het helpen van mensen bij het verkrijgen van fatsoenlijke en productieve banen als een belangrijk MVO-onderwerp.

Ambitie

ADP wil scholieren en studenten kansen bieden om kennis te maken met de bedrijfsvoering en stage te lopen.

Doelen

- Aantal stagiaires per boekjaar: Wij willen per boekjaar minimaal vier tot zes stagiaires de mogelijkheid bieden om stage te lopen bij ADP.

ADP Payroll Academy en Intern Program

De ADP - Payroll Academy is een programma van negen maanden waarin mensen worden opgeleid tot payrollprofessional. Tijdens het programma werken ze bij de serviceorganisatie van ADP en krijgen ze de kans om de professionele NIRPA-registratie te behalen. Na afronding van de Payroll Academy kunnen kandidaten starten als Junior Payroll Specialist bij de afdeling Managed Services. Natuurlijk biedt ADP ook doorgroeimogelijkheden naar banen als Senior Payroll Specialist of Supervisor. Tevens zijn er twee Intern Programs ontwikkeld voor IT-studenten.

In boekjaar 2022 heeft er geen Payroll Academy plaats gevonden vanwege de beperkte mogelijkheden nieuwe collega's vanuit huis te op te leiden en te begeleiden. In boekjaar 2023 vindt deze wel weer plaats. Aan het Intern Program hebben twee studenten meegedaan.

ADP heeft een continue vraag naar goede (Junior) Service Payroll en IT-Specialisten. De deelnemers kunnen aan hun nieuwe rol beginnen zodra ze klaar zijn met hun opleiding. Dit maakt ADP een aantrekkelijke werkgever in de arbeidsmarkt voor mensen die het vak willen leren.

Stageplaatsen bieden aan studenten

ADP biedt jaarlijks stages aan studenten om werkervaring op te doen of onderzoek te doen. In boekjaar 2022 had ADP geen stagiaires. Wegens de invloed van Covid-19 en de overgang naar thuiswerken hebben we helaas geen stageplekken kunnen bieden. In boekjaar 2023 nemen we wel weer stagiaires aan.

Door jonge mensen een kans te bieden om werkervaring op te doen bij ADP blijven we in contact met deze doelgroep. Dat is belangrijk om als aantrekkelijke, potentiële werkgever gezien te worden.

Status

Zodra de richtlijnen van ADP Corporate het weer mogelijk maken om op kantoor te werken, zullen we weer studenten en werknemers aantrekken om op kantoor op te leiden en te begeleiden.

Maatschappelijke investeringen

ADP streeft ernaar het juiste te doen voor de lokale en globale samenleving waarin we wonen en werken. Eén manier waarop we dit doen, is door samen met medewerkers bij te dragen aan de goede doelen die door hen worden ondersteund.

Ambitie

Sociale investeringen vanuit ADP door middelen te investeren in initiatieven en programma's om de sociale aspecten van de samenleving in met name regio Rotterdam en Capelle aan den IJssel te verbeteren.

Doelen

- 25% deelname aan CSR-activiteiten: Wij stellen als doel dat per fiscaal jaar minimaal 25% van de medewerkers deelneemt aan een MVO-activiteit.

Deelname stimuleren aan MVO-activiteiten

Bij ADP gaan we er vanuit dat betrokken medewerkers de basis vormen van een betere maatschappij en een betere wereld. Onze waarden zijn de basis van ons Corporate Social Responsibility beleid. Iedere ADP-medewerker ontvangt een dag om te besteden aan een goed doel naar keuze. Daarnaast worden er gezamenlijke MVO-activiteiten georganiseerd waaraan medewerkers individueel of als team mee kunnen doen. Verder wordt eens per drie jaar een goed doel gekozen waar we ons voor inzetten. Momenteel is dit het Ronald McDonald Huis Sophia in Rotterdam.

Afgelopen boekjaar hebben medewerkers zich weer ingezet voor het Ronald McDonald Huis Sophia in Rotterdam. 36 medewerkers hebben meegedaan aan de HomeSports events van het Kinderfonds en zo een prachtig bedrag opgehaald voor Huis Sophia . Ook is er gekookt en geklust door negen collega's in het huis. Zes collega's deden mee aan een spinningmarathon voor het KWF. Helaas zijn vanwege de COVID-19 pandemie een deel van de activiteiten weggevallen. Toch heeft 19% van de medewerkers actief meegedaan aan een georganiseerde MVO-activiteit. Het bedrag dat middels fundraising door ADP-medewerkers is opgehaald in boekjaar 2022 is met 39% gestegen ten opzichte van boekjaar 2021. De ADP Foundation heeft gedoneerd aan goede doelen in november 2021 en maart 2022. De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is gestegen van 94% naar 97% in boekjaar 2022. De medewerkerstevredenheid over deelname aan MVO-activiteiten is gestegen van 91% naar 94%.

Uit onderzoek van Forbes (mei 2017) blijkt dat bedrijven met een hoge medewerkersbetrokkenheid beter presteren - in termen van hogere aandelenkoersen, hogere productiviteit, lager verloop en grotere klanttevredenheid.

Status

We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.

Certificaten, Keurmerken en Beoordelingen

Overzicht van certificaten, keurmerken en andere controles en toetsingen, uitgevoerd door onafhankelijke derden.

ISAE 3402 (Type II)	ISAE3402 type II Scope ADP Payroll Managed Services en Payroll Processing Services Systems by ADP Netherlands B.V. Het meest recente ADP ISAE3402 rapport kan worden opgevraagd door geregistreerde klanten en zal worden opgestuurd na goedkeuring door ADP Corporate.
ISO 27001 for Supply Chain Partners	Scope: Het ADP IMS zorgt ervoor dat de ADP GETS-organisatie de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en privacy van klantinformatie handhaaft door de ontwikkeling van veilige gegevensverwerking, netwerken en ondersteunende processen en services voor alle producten van Employer Services die werken vanuit ADP's Europese datacenters. Uitsluitingen: disciplinair proces, veilige ontwikkelomgeving, uitbestede ontwikkeling.
TIM Meting (5 Sterren)	Beoordeling op het gebied van MVO conform Protocol_ TIM_v_1.3_220901 van Stichting MVO-Register. Aan: ADP Nederland B.V. Voor: Ontwikkeling en levering van IT-oplossingen en diensten op het gebied van salaris- en personeelsbeheer en detachering van HR-specialisten.
NEN-ISO 16175	ECB CERTIFICAAT ISO 16175-1 ADP Workforce is volledig conform de NEN-ISO 16175-1:2020 gecertificeerd Dit helpt beursgenoteerde organisaties wettelijke privacy te bieden van persoonlijke gegevens van medewerkers waar dit wettelijk verplicht is voor Nederlandse organisaties.
Approved Binding Corporate Rules (BCR) voor Global Data Protection	ADP heeft goedkeuring gekregen van de 28 gegevensbeschermingsautoriteiten van de Europese Unie (EU) om bindende bedrijfsregels (BCR's) te implementeren als gegevensverwerker en gegevensbeheerder. Deze goedkeuring betekent dat ADP hoge normen voor wereldwijde gegevensbescherming zal implementeren, zowel als verwerker van gegevens van klanten als gegevensbeheerder voor de persoonsgegevens van zijn werknemers en andere zakenpartners. Binding Corporate Rules (BCR's) zijn ontwikkeld door de Europese Commissie om multinationale ondernemingen, internationale organisaties en groepen bedrijven in staat te stellen intra-organisatorische overdrachten van persoonsgegevens over de grenzen heen te doen in overeenstemming met de EU-wetgeving inzake gegevensbescherming.

Verificatieverklaring

ADP Nederland B.V. (hierna ADP) heeft opdracht gegeven aan FIRA Sustainability B.V. (hierna FIRA) voor externe verificatie van de betrouwbaarheid van haar informatie over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, zoals weergegeven in het MVO-Register. Deze verklaring is gebaseerd op onze beoordeling van de inhoud, inclusief onderliggende systemen en beschikbare bewijslast, zoals weergegeven in het MVO-rapport en de MVO-scorecard van ADP. Deze verklaring is bedoeld voor klanten en andere belanghebbenden, die (beroepsmatige) interesse hebben in de duurzaamheidsprestaties van ADP.

Scope

De scope voor deze opdracht is: Ontwikkeling en levering van IT-oplossingen en diensten op het gebied van salaris- en personeelsbeheer en detachering van HR-specialisten door ADP Nederland B.V. (Kamer van Koophandel 24098777) gevestigd in Nederland. Corporate, Automatic Data Processing Inc. (USA) en activiteiten van al haar andere (buitenlandse) werkmaatschappijen zijn niet in scope.

MVO-rapport

ADP onderschrijft de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en geeft inzicht in haar ambities inzake relevante MVO-onderwerpen zoals geselecteerd door ADP en het MVO-Register, inclusief management aanpak, beleid, maatregelen en plannen.

Methodologie & Uitgevoerde Werkzaamheden

Organisaties verwerken hun duurzaamheidsinformatie in het MVO-Register in lijn met ISO 26000. FIRA verifieert alle claims en informatie in het MVO-rapport op basis van beperkte zekerheid. Claims en daaraan gerelateerde informatie in het MVO-rapport worden beoordeeld op basis van de bewijslast zoals deze door ADP beschikbaar is gesteld aan FIRA om de betrouwbaarheid van de informatie vast te stellen. FIRA waarborgt dat het verificatieteam de hiervoor benodigde competenties bezit en handelt in lijn met auditprincipes inzake ethisch gedrag, professionele integriteit, en onafhankelijkheid.

Conclusie

ADP rapporteert over MVO-initiatieven en prestaties. Gebaseerd op de uitgevoerde werkzaamheden concluderen wij dat de claims en informatie in het MVO-rapport in het MVO-Register betrouwbaar zijn.

Samenvatting FIRA Bevindingen

We complimenteren ADP met de getoonde initiatieven. Een volledig overzicht van onze bevindingen is gepubliceerd in het MVO-Register. Hieronder een samenvatting van onze belangrijkste bevindingen:

- **MVO Commitment:** Een bedrijfsspecifieke MVO-verklaring is beschikbaar waarin de bedrijfswaarden, alle MVO-principes en het boeken van vooruitgang op materiële onderwerpen worden onderschreven.
- **Gedragscode:** Een bedrijfsspecifieke gedragscode is beschikbaar.
- **Waardeketen:** De leveranciersketen van ADP is toegankelijk en compleet. Gezien de complexiteit van de bedrijfsactiviteiten, is verdere uitwerking van de leveranciersketen niet noodzakelijk, tenzij er specifieke MVO-onderwerpen worden geïdentificeerd.
- **Balans & Volledigheid:** Een managementaanpak is geformuleerd, inclusief concrete doelstellingen om voortgang te kunnen monitoren. We moedigen ADP aan om de doelstellingen verder uit te breiden en resultaten voor alle relevante MVO-onderwerpen te ontsluiten. We complimenteren ADP met de voortgang van het MVO-programma, en met het ontsluiten van nieuwe maatregelen op het gebied van compliance, (mentale) gezondheid, vitaliteit en energieverbruik van applicaties. Het programma heeft maatregelen op alle relevante onderwerpen. Andere maatregelen zijn gericht op diversiteit, social return, medewerkerdialoog, -betrokkenheid en -ontwikkeling, afvalmanagement, papierreductie, reductie van de eigen CO2-voetafdruk, klimaatcompensatie, energie-efficiënte software-oplossingen, ethiek, duurzaam inkopen, data en privacy beschermingen, aanbieden van werkervaringsplekken en steun voor vrijwilligerswerk en goede doelen.

Datum van uitgifte: 29 december 2022

Namens FIRA,

Dhr. E.V. de Wit
Lead Assessor & Technical Verifier

TIM Meting

POWERED BY MVO REGISTER

Dit rapport is opgesteld op basis van de MVO-informatie van ADP Nederland B.V. in het MVO-Register. De informatie in dit rapport is door FIRA Sustainability geverifieerd. Een verificatieverklaring is opgenomen in dit rapport.

ADP Nederland B.V.
Lylantse Baan 1
2908 LG Capelle aan den IJssel
Nederland