

2021

# Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bij ADP Nederland B.V.

[www.adp.nl](http://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.

<b>Formele naam</b>	ADP Nederland B.V.
<b>KvK nummer</b>	24098777
<b>Website</b>	www.adp.nl www.adp.com
<b>Contactpersoon</b>	Ada Knol ada.knol@adp.com +31 (0)6-50743630
<b>Publicatie</b>	CSR Report gepubliceerd op 14 oktober 2021
<b>Verificatie</b>	Door FIRA Sustainability op basis van beperkte zekerheid

# Inhoudsopgave

<b>Bedrijfsprofiel</b>	<b>4</b>
<b>MVO-verklaring</b>	<b>6</b>
<b>Waardeketen</b>	<b>8</b>
<b>MVO Impact Analyse</b>	<b>10</b>
<b>MVO-programma</b>	<b>12</b>
<b>Beleid</b>	<b>24</b>
<b>MVO-maatregelen</b>	<b>27</b>
<b>Verbeterplannen</b>	<b>42</b>
<b>Certificaten, Keurmerken en Beoordelingen</b>	<b>43</b>
<b>Governance</b>	<b>44</b>
<b>MVO Scorecard ADP Nederland B.V.</b>	<b>46</b>
<b>Verificatieverklaring ADP</b>	<b>48</b>



# 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.

## 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 voor blijven 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.



**"MVO is echt een onderwerp dat leeft binnen ADP en waar zowel management als collega's actief bij betrokken zijn. Deze betrokkenheid en het enthousiasme waarmee initiatieven worden vormgegeven zijn cruciaal om daadwerkelijk een verschil te maken en MVO integraal onderdeel te laten zijn bij alles wat we doen."**

- Martijn Brand – CEO ADP Nederland



# 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 onze waarden:

- **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.

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, 24 september 2021

ADP Nederland B.V.  
Martijn Brand  
Managing director



# Waardeketen

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



# 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](http://www.mvo-register.nl)

## Index

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

- Producten/Diensten
- Bedrijf
- Leveranciersketen





# 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.

## Duurzame Ontwikkelingsdoelen

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 wil dit beleid ondersteunen.

Deze SDG's worden in dit rapport verbeeld door de 8 iconen:



## Werk voor Kwetsbare Groepen (Social Return) en Diversiteit

**Scenario's: Diversiteit:** Het management team 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 samen te werken met sociale partners zoals Emma at Work, EverydayHeroes en JINC en via de inkoop van facilitaire diensten. Als grote Nederlandse werkgever hebben we hier een duidelijke 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: 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.

## Doelstellingen:

- Man/vrouw ratio: De verhouding man / vrouw in alle lagen moet in boekjaar 2021 > 30% man en > 30% vrouw zijn. Doelstelling is om in het boekjaar 2025 in alle lagen een verhouding te hebben van 44% vrouwen en 56% mannen.
- Ledenaantal van iWIN, de Business Resource Group van ADP die de positie van vrouwen in de organisatie en daarbuiten wil versterken: Voor boekjaar 2021 is de doelstelling het aantal iWIN leden met 30% te verhogen.
- Social Return doelstelling: Creëer of ondersteun werk voor kwetsbare groepen met een groeipercentage van 600% in boekjaar 2025, waarvan we in boekjaar 2022 50% zullen hebben gerealiseerd.
- Social return invulling: Social return budgetten van opdrachtgevers voor 100% besteden.

**Beleid:** Plan van Aanpak Social Return

**MVO-maatregelen:** Women in Leadership (WIL) Programma & internationaal Women's Inclusion Network, Bedrijven ondersteunen die zich actief inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.



## Eerlijke Arbeidsomstandigheden voor Leveranciers

**Scenario's:** ADP Nederland ziet beperkte risico's voor slechte arbeidsomstandigheden bij de ontwikkeling van onze software in Azië omdat de ontwikkeling binnen ADP zelf plaatsvindt en er niet gewerkt wordt met lokale onderaannemers.

**Ambitie:** ADP verwacht dat alle leveranciers zaken doen met een gedeelde focus op naleving, ethiek en integriteit zoals beschreven in onze Vendor Code of Conduct sectie Werkgelegenheid en arbeid, gezondheid en veiligheid.

**Doelstellingen:** 100% van de leveranciers moet voldoen aan de Vendor Code of Conduct: Alle leveranciers worden gecheckt middels Vendor Assurance Process of er wordt voldaan aan de Vendor Code of Conduct.

**Beleid:** Code of conduct Suppliers, ADP Global Vendor Assurance Policy

**MVO-maatregelen:** Geautomatiseerd Enterprise Risk Management proces voor leverancierscontrole

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen

### Medewerkersbetrokkenheid

**Scenario's:** 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.

**Doelstellingen:**

- 25% Deelname aan CSR-activiteiten: Wij stellen als doel dat minimaal 25% van de

medewerkers deelneemt aan een MVO-activiteit. Voor FY21 is deze doelstelling post-Covid-19.

- 33% Engagement Pulse score: Voor deze medewerkersbetrokkenheid meting, die eenmaal per kwartaal wordt gehouden, streven we naar 33% volledig betrokken medewerkers.

**MVO-maatregelen:** Deelname stimuleren aan MVO-activiteiten, Goede verstandhouding en samenwerking met de Ondernemingsraad, Gebruik van StandOut voor het meten van medewerkerstevredenheid en prestatiebeheer

**Status:** We zijn tevreden met de aanpak en resultaten.

### Gezondheid en Veiligheid op het Werk

**Scenario's:** 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 we zijn toegewijd aan het implementeren van programma's die zijn ontworpen om onze medewerkers gezond te houden en tegelijkertijd ons bedrijf te beschermen tegen zaken als hoog ziekteverzuim.

**Doelstellingen:** Ziekteverzuimpercentage: Ons doel is om een ziekteverlof te hebben onder of gelijk aan de branchenorm voor zakelijke dienstverleners; dat was in 2020 gemiddeld 4,0%.

**Beleid:** Beveiligingsbeleid voor fysieke beveiliging, Arbobeleid FY20

**MVO-maatregelen:** Verplicht thuiswerken in verband met de coronamaatregelen, ADP Vitaal, programma voor mentale gezondheid: ADP It's OK.

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

### Duurzame Inzetbaarheid & Ontwikkeling

**Scenario's:** 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.

**Doelstellingen:**

- 100% NIRPA gecertificeerde Payroll Professionals: We streven naar 100% NIRPA certificering voor alle medewerkers die op basis van hun functie hiervoor in aanmerking komen.
- Deelname aan interne trainingsplatforms: ADP biedt trainingen aan personeel via Springtime en New Heroes. Ons doel is dat meer dan 50% van onze medewerkers deelneemt aan deze platforms.





**MVO-maatregelen:** Opleidingsprogramma Springtime, ADP Payroll Academy, NIRPA Professional Opleiding, Online learning platform New Heroes.

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.



### Circulaire Economie

**Scenario's:** 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 ernaar het afval aanzienlijk te verminderen en kantoorbenodigdheden en andere materialen die anders op onze stortplaatsen terecht zouden komen, 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.

#### Doelstellingen:

- Zero Waste: Het 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.
- Focus op circulariteit in inkoop &

faciliteiten: Om onze ambitie waar te maken, moeten we ons meer richten op circulariteit in inkoop en faciliteiten. Ons doel is om 100% duurzame kantoor-artikelen in te kopen in boekjaar 2022.

- Behalen van 'BREEAM-NL Zeer goed in gebruik' in 2022 voor ons pand in Capelle aan den IJssel

**MVO-maatregelen:** Verwijderen en recycling van afval, redundante computers en mobiele telefoons, papierloos kantoor, duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor de aanschaf van nieuw meubilair en kantoorartikelen.

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de voortgang.



### Energie Efficiëntie en Duurzame Energie

**Scenario's:** ADP Nederland ziet CO<sub>2</sub>-reductie van onze eigen activiteiten en dienstverlening, inclusief mobiliteit en datacenters als een belangrijk MVO- onderwerp. Zo streven we naar CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-uitstoot met 95% in 2050 en met 49% in 2030 (gemeten in tonnen vergeleken met 1990). ADP ondersteunt dit beleid.

#### Doelstellingen:

- Het behalen van 'BREEAM-NL Zeer goed in gebruik' in 2022 voor het pand in Capelle aan den IJssel.
- Het behalen van energie label A in 2021 voor ons pand in Capelle aan den IJssel.
- CO<sub>2</sub>-neutraal zijn in boekjaar 2022 door het vermijden van CO<sub>2</sub>-uitstoot of anderszins het compenseren van CO<sub>2</sub> uitstoot, zodat de Nederlandse ADP vestiging CO<sub>2</sub>-neutraal opereert in boekjaar 2022.
- 100% hernieuwbare energie in onze datacenters: ADP Nederland streeft naar 100% hernieuwbare energie in de datacenters die we gebruiken.

**MVO-maatregelen:** Vermindering en compensatie van CO<sub>2</sub>-uitstoot van het leasewagenpark, datacenters met ISO50001 certificaat en groene of hernieuwbare energie, 100% windenergie en vermindering van energieverbruik in onze faciliteiten, CO<sub>2</sub>-compensatie voor papiergebruik voor klanten afgelopen 5 jaar, CO<sub>2</sub>-neutraal.

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

**Verbeterplannen:** Nieuw mobiliteitsbeleid inclusief elektrisch rijden, CO<sub>2</sub>-emissie scope 3 vaststellen.

### Energie Efficiënte Software

**Scenario's:** ADP Nederland ziet het ontwikkelen van energie-efficiënte software als een MVO-onderwerp dat in de toekomst belangrijk wordt, met name datacenterbelasting.

**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<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Bij onze R&D-afdeling staat efficiënt programmeren voorop. Dit resulteert meestal ook in energie-efficiënte software. Ons doel is om meer bewustzijn en kennis te verkrijgen over energie-efficiënte software om in de nabije toekomst verdere maatregelen te kunnen implementeren.

**Doelstellingen:** Het meten en optimaliseren in de operatie van de '10 best practices voor groene software' in boekjaar 2022.

**MVO-maatregelen:** Optimaliseren van de '10 best practices voor groene software'.

**Status:** De voortgang op dit onderwerp gaat langzamer dan verwacht en we zullen hieraan blijven werken.

### Ethisch gedrag

**Scenario's:** 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.

#### Doelstellingen:

- 100% naleving van de gedragscode en anti-bribery regels: 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.

**Beleid:** Code of Ethics for Principal Executive Officer and Senior Financial Officers, ADP Anti-Bribery Policy, Code of conduct, OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

**MVO-maatregelen:** Business Conduct & Ethics training, ethisch gedrag incidentmanagementproces en -rapportage.

**Status:** We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.

### Verantwoorde politieke betrokkenheid

**Scenario's:** ADP vindt het voorkomen van elke schijn van politieke beïnvloeding (geen enkele gift is toegestaan) een belangrijk MVO-onderwerp. ADP Nederland moet waarborgen dat het voldoet aan de strenge ethische richtlijnen van het moederbedrijf ADP in de USA.

**Ambitie:** ADP heeft een strikt beleid van 'geen financiële steun' voor politieke kandidaten, partijen of regeringen wereldwijd. ADP draagt geen geld bij aan politieke campagnes van welke aard dan ook en sponsort of onderhoudt geen Politiek Actiecomité (PAC).

#### Doelstellingen:

- Code of Conduct training voor het gehele personeel: 100% score bij afronding van de jaarlijkse training Zakelijk gedrag en ethiek.
- Geen enkele tolerantie voor overtredingen van de gedragscode en anti-bribery regels: Er is geen tolerantie voor niet-naleving en/of vergelding. Elke overtreding zal snel resulteren in het opleggen van disciplinaire maatregelen.

**Beleid:** Political Contributions Policy, Code of Ethics for Principal Executive Officer and Senior Financial Officers, ADP Anti-Bribery Policy, Code of Conduct.

**MVO-maatregelen:** Business Conduct & Ethics training, ethisch gedrag incidentmanagementproces en -rapportage.

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.



### Eerlijke concurrentie

**Scenario's:** ADP vindt het waarborgen van eerlijke concurrentie en het voorkomen dat niet publiek beschikbare informatie over concurrenten via opdrachtgevers wordt opgevraagd een belangrijk MVO-onderwerp. ADP Nederland moet waarborgen dat het voldoet aan de strenge ethische richtlijnen van het moederbedrijf ADP in de USA.

**Ambitie:** 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.

#### Doelstellingen:

- 100% naleving van de gedragscode: Er is geen tolerantie voor niet-naleving. Elke overtreding zal snel resulteren in het opleggen van disciplinaire maatregelen.
- Code of Conduct training voor het gehele personeel: 100% score bij afronding van de jaarlijkse training Zakelijk gedrag en ethiek.

**Beleid:** Code of Ethics for Principal Executive Officer and Senior Financial Officers, ADP Anti-Bribery Policy, Code of Conduct.

**MVO-maatregelen:** Business Conduct & Ethics training, ethisch gedrag incidentmanagementproces en -rapportage.

**Status:** We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.



### Duurzaam inkopen

**Scenario's:** 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.

#### Doelstellingen:

- 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.
- 100% duurzame kantoorartikelen: We streven naar het gebruiken van 100% duurzame kantoorartikelen.

**Beleid:** Code of conduct Suppliers, Modern Slavery Statement, ADP Global Vendor Assurance Policy, ADP Anti-Bribery Policy, OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen.

**MVO-maatregelen:** Duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor aanschaf nieuw meubilair en kantoorartikelen, geautomatiseerd Enterprise Risk Management proces voor leverancierscontrole, duurzaamheid als criterium in aanschaf kantoorartikelen,



regelmatig overleg met EMEA Procurement en leveranciers over MVO.

**Status:** We zijn tevreden over het beleid en de maatregelen.

**Verbeterplannen:** CO<sub>2</sub>-emissie scope 3 vaststellen, evaluatie van verbeteringen in Vendor Assurance voor Sustainable Procurement.

## Consumentenaangelegenheden

### Privacy en Bescherming van Klantgegevens

**Scenario's:** ADP verwerkt grote hoeveelheden privacy-gevoelige 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.

#### Doelstellingen:

- 25% minder Security Incidenten: Ons streven is geen enkel security incident te laten ontstaan. Voor FY22 willen we een vermindering van 25% ten opzichte van FY21.
- 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.

**Beleid:** GSO Policy (Global Security Organization), ADP Global Privacy Policy, beveiligingsbeleid voor fysieke beveiliging.

**MVO-maatregelen:** GDPR incident monitoring en rapportage, ongoing monitoring op Data Privacy Accountability Scorecard, global privacy training voor al het personeel, papierloos kantoor.

**Certificaten:** ISAE 3402 - Type 2, ISO 27001 for Supply Chain Partners.

**Status:** We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.

## Gemeenschap

### Creëren van werk- en leerervaring

**Scenario's:** 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.

**Doelstellingen:** Aantal stagiaires per boekjaar: Wij willen per boekjaar minimaal 4 tot 6 stagiaires de mogelijkheid bieden om stage te lopen bij ADP. Deze doelstelling is post-Covid-19.

**MVO-maatregelen:** ADP Payroll Academy, Opleidingsprogramma Springtime,

**"Het is goed om als bedrijf kritisch te blijven kijken naar de leveranciers waar je mee werkt. Na een ingrijpende verbouwing van ons pand, hebben we bij de inrichting bewust gekeken naar energiezuinige oplossingen en gebruik van milieuvriendelijke middelen. Vanaf 2022 zal ADP Nederland volledig CO2 neutraal ondernemen. Dat is iets waar we trots op zijn."**

- Daniel Kram – CFO ADP Nederland



stageplaatsen bieden aan studenten, bedrijven ondersteunen die zich actief inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

**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 Investering

**Scenario's:** 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 doet 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.

**Doelstellingen:** Wij stellen als doel dat minimaal 25% van de medewerkers deelneemt aan een MVO-activiteit. Voor FY21 is deze doelstelling post-COVID-19

**Beleid:** Plan van Aanpak Social Return

**MVO-maatregelen:** Bedrijven ondersteunen die zich actief inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, Deelname stimuleren aan MVO-activiteiten

**Status:** We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.

**Doelstellingen:** 25% deelname aan CSR-activiteiten: Wij stellen als doel dat minimaal 25% van de medewerkers deelneemt aan een MVO-activiteit. Voor FY22 is deze doelstelling post-Covid-19.

**Beleid:** Plan van Aanpak Social Return.

**MVO-maatregelen:** Bedrijven ondersteunen die zich actief inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, deelname stimuleren aan MVO-activiteiten.

**Status:** We zijn tevreden met het beleid en de maatregelen.



### Maatschappelijke Investering

**Scenario's:** 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.



**"Iedere medewerker telt mee binnen ADP en draagt op zijn of haar unieke manier bij aan het succes van onze organisatie. Zorgen dat medewerkers in hun kracht staan en lekker in hun vel zitten heeft continu onze aandacht. Hoe mooi is het dan om te zien dat onze mensen zich verbonden voelen en elkaar juist nu extra steunen en flexibel omgaan met alle veranderingen die de COVID-periode met zich meebrengt. Samen komen we er wel!"**

- Agnes Jongkind – Senior Director HR ADP Nederland



# Beleid

## Overzicht van relevante beleidsstukken, waarin MVO-ambities zijn uitgewerkt in plannen voor realisatie en richtlijnen voor medewerkers.

### 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 zakendoen. 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.

### 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.

### 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.

### ADP Social Media Policy

Het beleid is ontworpen voor het bieden van begeleiding aan medewerkers van ADP voor het begrijpen van het verschil tussen persoonlijk en professioneel gebruik van social media. En om medewerkers te helpen bij het maken van verantwoorde besluiten over het professioneel gebruik van social media, evenals persoonlijk gebruik wanneer er invloed is op de eigen belangen, de reputatie en het merk van ADP. In dit beleid worden medewerkers ook gewaarschuwd het intellectueel eigendom van anderen niet te misbruiken.

### 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.

### Beveiligingsbeleid voor fysieke beveiliging

Dit beleid is een richtlijn voor de fysieke en omgevingscontrolemaatregelen met betrekking tot beveiliging, om te beschermen tegen onbevoegde toegang, beschadiging of verstoring van bedrijfsfaciliteiten of gegevens.

### 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.

### 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.

### 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.

### GSO Policy (Global Security Organization)

Dit beleid vermeldt de verantwoordelijkheid van het ADP-beleid 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.

### Levensfasebewust Personeelsbeleid

ADP biedt de mogelijkheid om een aantal jaren in deeltijd te werken met behoud van de pensioenpremie van 100%. Dit was mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar. Dit is aangepast naar 5 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd (minimaal 28 uur werken). Dit beleid is nu in lijn met de wettelijk vastgestelde verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd.

### 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.

### Plan van Aanpak Social Return

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

### 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.

# MVO-maatregelen

**Overzicht van concrete maatregelen en programma's waarmee het MVO-beleid is geïmplementeerd in de organisatie en wat er tot nu toe mee is bereikt (impact).**



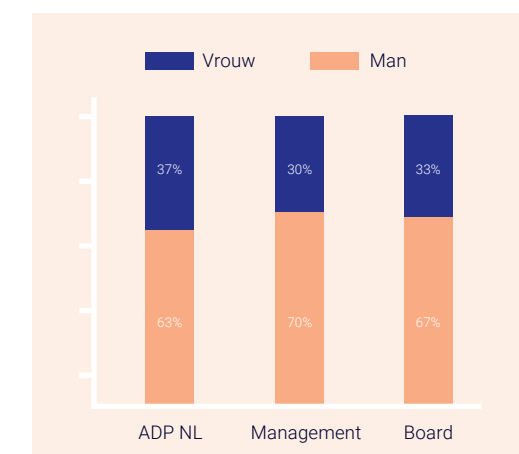
### Stimuleren van diversiteit en inclusiviteit

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 leidinggevendenden 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 gebruik te maken van de focus van ADP op onder meer diversiteit en inclusie.

In boekjaar 2021 werd ook weer het internationale ADP-onderzoek Break The Ceiling gehouden, een onderzoek naar hoe

vrouwen die werken bij ADP denken over hun loopbaankansen en de combinatie van werk en privé.

Er deden 37 vrouwen uit Nederland mee aan het BreaktheCeiling onderzoek. 68% van de vrouwen beantwoordt de vraag hoe ADP de carrièremogelijkheden ondersteunt positief.



iWIN bij ADP Nederland heeft 72 leden. Een groei van 31% waarmee we onze doelstelling hebben behaald. De maand juni is binnen ADP Pride maand om aandacht te vragen voor de LGBTQ+ gemeenschap. De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Inclusiviteit is gestegen naar 91% in boekjaar 2021.

In december 2020, januari en februari 2021 werden in het vervolg op Diversity Day weer speed dating sessies georganiseerd voor alle medewerkers binnen ADP Nederland. Totaal deden er 150 medewerkers aan mee.



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.



#### **Bedrijven ondersteunen die zich actief inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**

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 er op 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 2021 heeft ADP de 50% groei-doelstelling voor dit jaar niet behaald om werk te bieden aan mensen binnen het doelgroepenregister. Wel zijn via EverydayHeroes 29 personen uit het doelgroepenregister aan het werk

geholpen. De invulling van Social Return is einde boekjaar 2021 voor 84% voorzien. In samenwerking met Emma at Work is in maart 2021 het mentorprogramma gestart. Daarin werden 9 jongvolwassenen met een fysieke chronische beperking door 9 ADP collega's gecoacht in hun zoektocht naar werk. Inmiddels is er 1 jongere uit dit programma aan een baan gekomen. De samenwerking met JINC Rotterdam is van start gegaan in juli 2020. 7 klassen VMBO-leerlingen hebben sollicitatietrainingen gevolgd die door 9 ADP collega's zijn gegeven. Daarnaast hebben 2 collega's voor 1 klas VMBO-leerlingen een Bliksemstage gegeven. De algemeen directeur van ADP, Martijn Brand, heeft in het programma De Baas van Morgen samengewerkt met 1 VMBO-leerling.

Door ons actieve MVO-beleid voldoen wij enerzijds aan onze maatschappelijke bijdrage, anderzijds verhogen we de medewerkersbetrokkenheid. Beide zijn belangrijk in het aantrekken en het behouden van betrokken medewerkers die zorgen voor een hoge klanttevredenheid.



#### **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. In boekjaar 2022 gaan we aan de slag om het aantal vragen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, met name milieu, uit te breiden.

Op deze wijze controleren we of alle leveranciers voor ADP Nederland voldoen aan de door ons opgestelde richtlijnen in de Vendor Code of Conduct.

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 dragen we bij aan een rechtvaardige samenleving.



#### **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 aan 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 ook weer ingezet voor het Ronald McDonald Huis Sophia in Rotterdam. 21 medewerkers hebben zich vanuit huis sportief kunnen inzetten tijdens de HomeRun en HomeRide van het Ronald McDonald Kinderfonds en zo een prachtig bedrag opgehaald voor Huis Sophia in Rotterdam. Helaas zijn vanwege de COVID-19 pandemie een groot aantal activiteiten weggevallen. Toch heeft van het totaal aantal medewerkers 39% actief meegedaan aan een georganiseerde MVO-activiteit. Dit percentage ligt ruim boven de doelstelling. De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Inclusiviteit is gestegen van 89% in boekjaar 2020 naar 91% in boekjaar 2021.

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.

### 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 2021 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 als één van de eerste medezeggenschapsorganen een visiedocument opgesteld met betrekking tot de COVID-19 maatregelen binnen de organisatie.

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

### Service Milestones Programma

Doordat iedereen thuiswerkt, is het helaas ook niet meer mogelijk om jubilea van collega's samen te vieren. Daarom er een nieuw programma geïntroduceerd. Service Milestones is een innovatief web platform dat de medewerkers van ADP de gelegenheid geeft om collega's erkenning te geven en te bedanken voor hun bijdrage en toegewijde service aan ADP. Via dit platform kunnen medewerkers ook hun jubileumgeschenk uitzoeken.

Aangezien dit programma net is geïntroduceerd aan het einde van boekjaar 2021 kunnen we de impact hiervan nog niet weergeven.

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 2021 op 78% deelname en een medewerkersbetrokkenheid (volledig betrokken) van 24% ten opzichte van 18% vorig boekjaar.

### 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.

92% van de medewerkers heeft het account op het ADP Vitaal platform geactiveerd. In juni 2021 maakten 41 medewerkers gebruik van Bedrijfsfitnessonline.

Het ziekteverzuim in boekjaar 2021 is gedaald naar 2,43%. We bleven daarmee

ruim onder de industrie benchmark voor zakelijke dienstverleners.

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).

### Programma voor mentale gezondheid: ADP It's OK

Onderzoek van het CDC in Amerika heeft aangetoond dat door de pandemie 40% van de volwassenen problemen heeft met de mentale gezondheid. 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. Daarom is in maart 2021 een intern programma gestart om mentale gezondheid bespreekbaar te maken. 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 hier aandacht te schenken en te vragen naar de mentale gezondheid. Verder is er een intranetpagina met artikelen en programma's voor medewerkers om de mentale gezondheid te ondersteunen. Ook in uitingen van de directie worden medewerkers uitgenodigd om hulp te vragen indien dat nodig is.

Het ziekteverzuim percentage van ADP Nederland is gedaald met 17%. In hoeverre dit komt door de maatregelen van het thuiswerken en/of het programma ADP It's OK is nog niet vastgesteld.



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**

Als ADP Nederland volgen we de richtlijnen van de Nederlandse overheid in verband met de uitbraak van het Covid-19 virus. Vanaf vrijdag 13 maart 2020 werken alle medewerkers verplicht vanuit huis. Regelmatig vinden er peilingen plaats onder het personeel met betrekking tot de bereidheid terug te keren naar kantoor. De pilot Return to Office die stond gepland in juli en augustus is afgelast wegens de toename van het aantal besmettingen in Nederland en de kleurcode rood die Nederland heeft gekregen.

Alle medewerkers van ADP Nederland zijn voorzien van laptops, schermen en digitale telefonie om vanuit huis te kunnen werken. Daarnaast mochten ook het eigen bureau en de eigen bureaustoel mee naar huis om ook thuis te kunnen werken volgens de Arbo-regelgeving. In de Work from Home Survey van april 2021 gaf 96% van de medewerkers aan dat het op dit moment goed met hen gaat terwijl ze thuiswerken.

Alle klantcontacten vinden telefonisch of online plaats vanaf 13 maart 2020. Door de veiligheid van ons personeel en onze klanten voorop te stellen, voorkomen we verdere verspreiding van het COVID-19 virus.



Arbeid



Gemeenschap

### **Opleidingsprogramma Springtime**

ADP investeert in menselijke ontwikkeling en kennis. Daarom ontwikkelde ADP Nederland het onderwijsprogramma Springtime. De thema's zijn kennis van HCM, verandermanagement, projectmanagement, communicatieve vaardigheden, persoonlijke effectiviteit en leiderschap.

Er hebben 770 medewerkers gebruik gemaakt van Springtime. In totaal hebben ze 1867 uur in opleiding geïnvesteerd.

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.

### **ADP Payroll Academy**

De ADP Payroll Academy is een programma van 9 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.

In boekjaar 2021 heeft er geen Payroll Academy plaats gevonden vanwege de beperkte mogelijkheden nieuwe collega's vanuit huis te op te leiden en te begeleiden.

ADP heeft een continue vraag naar goede (Junior) Service Payroll Specialisten. De deelnemers kunnen aan hun nieuwe rol beginnen zodra ze klaar zijn met hun opleiding.

In boekjaar 2020 begonnen 3 nieuwe deelnemers aan de ADP Payroll Academy.



Arbeid

### **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.

In boekjaar 2021 is 76% van de in aanmerking komende ADP-professionals NIRPA-gecertificeerd. Via de NIRPA-opleiding zorgt ADP ervoor dat de medewerkers gekwalificeerd blijven als payroll professional.

Dit draagt bij aan de kwaliteit van de dienstverlening die ADP aan haar klanten levert.

### **Online learning platform NewHeroes**

Naast de trainingen die ADP aanbiedt via het Springtime programma, biedt ADP nu ook aanvullende training van persoonlijke vaardigheden aan via het platform NewHeroes.

Medewerkers krijgen meer dan 70

verschillende online lessen aangeboden om hun persoonlijke vaardigheden te verbeteren. De thema's waaruit gekozen kan worden zijn: persoonlijke effectiviteit, sociale vaardigheden, vitaliteit & veerkracht, teamontwikkeling & leiderschap. Met een deel van deze trainingen kunnen ook PE-punten worden behaald als onderdeel van de bijscholing voor de NIRPA-certificering.

In boekjaar 2021 heeft 27% van de medewerkers deelgenomen aan trainingen op het platform NewHeroes.

Door te blijven investeren in ontwikkeling van onze medewerkers, borgen we de kwaliteit van onze dienstverlening en zorgen we voor Happy People, Happy Clients.



Milieu

### **Verwijdering en recycling van afval, redundante computers en mobiele telefoons**

Onze inspanningen zijn gericht op veilige, milieuvriendelijke afvalverwijdering en recycling van overtollige computers en mobiele telefoons. De servers in onze datacenters worden gehuurd. Standaard vervangingsbeleid voor laptops is 2 jaar, maar ADPNL heeft dit uitgesteld tot 3,5 jaar. Afgeschreven hardware wordt ter inruil aangeboden aan een externe leverancier.

Met betrekking tot afval scheiden we GFT, papier, plastic, restafval, bouw- en sloopafval.



**"Het afgelopen jaar was het extra belangrijk om juist ook dan de focus te houden op social responsibility. Niet alle activiteiten konden doorgang vinden, maar we hebben deze waar mogelijk aangepast aan de omstandigheden. Daarnaast is er extra steun geboden aan mensen in de samenleving die het moeilijk hadden. Dat is waar ADP voor staat: Iedereen telt mee, altijd en op ieder moment."**

- Ada Knol – CSR Consultant ADP Nederland

Leasing servers en mobiele telefoons en verlenging van de levenscyclus van laptop dragen bij aan het beperken van e-waste. Wegens de verhuizing van GreenPoint naar het pand aan de Lylantse Baan zijn monitoren, printers, beamers en vaste telefoons ingeruild bij een leverancier die deze weer doorverkoop. Ook afgeschreven laptops worden na opschoning ter doorverkoop en recycling aangeboden. Verder zijn er 24 afgeschreven en opgeschoonde laptops via IT4Kids gedoneerd aan Stichting Quiet in Nijmegen voor gezinnen die in (stille) armoede leven. De hoeveelheid restafval in het jaar 2020 was 43%. Dit percentage is relatief hoog door de renovatie van het pand in Capelle aan den IJssel.

ADP ondersteunt met het gevoerde beleid het programma Nederland Circulair in 2050 en draagt ook zo bij aan een duurzame en inclusieve samenleving.

nog 2% ten opzichte van juni 2019. Ten opzichte van 2013 is de hoeveelheid papier die we gebruiken voor onze dienstverlening aan klanten met 99% gedaald. 99,44% van de klanten wordt digitaal gefactureerd middels E-invoicing. Het aantal security incidenten is met 25% verminderd. 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.



#### Milieu

#### Consumentenaangelegenheden

#### 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 in juni 2021

#### Milieu

#### Eerlijk zakendoen

#### Duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor aanschaf nieuw meubilair

Voor de inkoop van nieuw meubilair is in boekjaar 2020 gekozen voor leveranciers die duurzaamheid en circulariteit meenemen in de producten. Met de leveranciers is afgelopen boekjaar gewerkt aan het vaststellen van de circulariteit van de afgenomen producten. Met de leverancier van kantoorartikelen is



overeengekomen voor boekjaar 2022 het aanbod aan te passen naar alleen duurzame artikelen.

Door te kiezen voor deze producten hebben we op een concrete manier invulling gegeven aan circulariteit in de categorie kantoorinrichting. 203 tafels/bureaus zijn gemaakt van 74,7% tot 88,7% recycled materiaal. Van 41 tafels ontbreken de gegevens. De geluidschermen tussen de bureaus zijn voor 75,4% gemaakt van recycled materiaal. 590 stoelen zijn gemaakt van 39% tot 43,8% recycled materiaal. Voor 492 stoelen zijn de gegevens niet beschikbaar. 30 kasten zijn gemaakt van 67% tot 88,7% recycled materiaal. Van 14 kasten zijn de gegevens niet beschikbaar. 34 racks zijn gemaakt van 88,7% recycled materiaal. 30 kapstokken inclusief hangers zijn van 100% recycled materiaal gemaakt. Alle genoemde items zijn van 98,8% tot 100% recyclebaar.

Voor 2020 betreft het aandeel duurzame kantoorartikelen 17,9% versus 24,4% in 2019. De daling van het percentage is veroorzaakt door een aanzienlijke daling van het volume ten opzichte van 2019 als gevolg van het thuiswerken.

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.

#### **Regelmatig overleg met EMEA Procurement en leveranciers over MVI**

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 kantoorartikelen gaat in boekjaar 2022 grotendeels over op duurzame producten.

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.



**Milieu**

#### **Vermindering en compensatie van CO<sub>2</sub> uitstoot van het leasewagenpark**

Om onze doelstelling CO<sub>2</sub>-neutraal in boekjaar 2022 te behalen, compenseren wij de CO<sub>2</sub> uitstoot, gerealiseerd door het leasewagenpark, vanaf boekjaar 2021. Op deze manier dragen we bij aan CO<sub>2</sub> compensatieprojecten die actief zijn in de bescherming van bossen en het aanplanten van bomen.

In kalenderjaar 2020 verlaagden we de CO<sub>2</sub>-uitstoot met 37% ten opzichte van 2019. Deze verlaging is vooral te danken aan het thuiswerkbeleid. 41% van onze totale CO<sub>2</sub> voetafdruk (Scope 1 en Scope 2) wordt

veroorzaakt door het leasewagenpark. Met ingang van augustus 2020 is hiervoor een CO<sub>2</sub> compensatieprogramma van kracht. Via onze leverancier hebben we 187 CO<sub>2</sub>-credits aangeschaft voor de periode augustus 2020 tot en met februari 2021. Deze compensatie vindt telkens per kalenderjaar plaats.

Door CO<sub>2</sub> neutraal te ondernemen 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.

#### **CO<sub>2</sub>-compensatie voor papiergebruik voor klanten afgelopen 5 jaar**

Voor de hoeveelheid uitgestoten CO<sub>2</sub> van de hoeveelheid papier voor klanten voor loonstroken en output van de afgelopen 5 jaar, hebben we bomen laten aanplanten. Op deze wijze compenseren we de uitgestoten CO<sub>2</sub> en zijn we op dit vlak CO<sub>2</sub>-neutraal.

We hebben 580 bomen aan laten planten in Nederland en 580 bomen in het Bongo District in Ghana.

Door de loonstroken en output voor klanten te digitaliseren, is het papiergebruik tot een minimum teruggebracht en is de kwaliteit van de dienstverlening verbeterd door een reductie in veiligheidsincidenten.

#### **CO<sub>2</sub> neutraal**

Om onze CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub> neutraal te ondernemen in boekjaar 2022 door het aanplanten van een bedrijfsbos. Door aanplant van deze bomen compenseren we per jaar de volledige CO<sub>2</sub> uitstoot van scope 1 en 2.

Door CO<sub>2</sub> neutraal te ondernemen dragen we bij aan het klimaatakkoord van Parijs, tevredenheid van onze klanten en medewerkers.

#### **Datacenters met ISO50001 certificaat en groene of hernieuwbare energie**

ADP maakt gebruik van datacenters die ISO50001 gecertificeerd zijn en zoveel mogelijk gebruik maken van groene 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 op het gebruik van groene, hernieuwbare energie.

In boekjaar 2021 werd een deel van onze datacenterdiensten ingekocht bij een leverancier die voor meer dan 91% hernieuwbare energie gebruikt en een ISO 50001-certificaat heeft. Deze leverancier streeft naar 100% schone en hernieuwbare energie en CO<sub>2</sub>-neutraliteit in 2030. Een andere datacenter leverancier maakt voor 88% gebruik van gedecarboniseerde bronnen, 77% hernieuwbare energie en streeft naar CO<sub>2</sub>-neutraliteit in 2028. Een van onze andere datacenter leveranciers gebruikt 100% hernieuwbare energie. 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<sub>2</sub> voetprint van onze diensten te verminderen en zo de impact op het milieu, is het van belang dat we samenwerken met onze datacenter leveranciers.

### 100% Windenergie en vermindering van energieverbruik in onze faciliteiten

In boekjaar 2021 hebben we ons pand GreenPoint in Rotterdam verlaten. We maken nu alleen nog gebruik van de locaties in Capelle aan den IJssel en Amsterdam. ADP NL maakt in Capelle aan den IJssel gebruik van groene Nederlandse windenergie. Op deze locatie werkt ca. 90% van de medewerkers. Het energielabel A voor Capelle aan den IJssel verwachten we in boekjaar 2022, evenals de 'BREEAM-In Use very good' certificering.

In 2020 verbruikten we 590 kWh, een reductie van 26% ten opzichte van 2019. Dit is een reductie van 74,4% ten opzichte van 2011. Met betrekking energiereductie hebben we 39% meer energie bespaard dan onze doelstelling.

De vermindering van energieverbruik draagt bij aan verlaging van CO<sub>2</sub>-uitstoot en aan kostenbesparing.

### Optimaliseren 10 best practices voor groene software

De '10 best practices voor groene software' houden wij als leidraad aan voor het verder optimaliseren van de energy efficiency van onze software en datacenters. De inventarisatie van alle 10 best practices heeft inmiddels plaats gevonden.

8 van de best practices worden al in zijn geheel of gedeeltelijk toegepast. De overige 2 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 met 1,5% gereduceerd, de storage is echter met 92% toegenomen wegens een migratietraject.

In boekjaar 2021 zijn de 10 best practices voor groene software ingediend voor de ADP Global Hackathon, een wereldwijde ideeënwedstrijd. Naar aanleiding hiervan heeft er een presentatie plaats gevonden voor collega's in Amerika om gezamenlijk te onderzoeken wat op globaal niveau ondernomen kan worden. In oktober 2021 vindt er weer een presentatie plaats aan het wereldwijde CSR-team en worden ideeën voor verder implementatie uitgewisseld.

gevestigde bedrijven voor de overdracht van persoonsgegevens buiten de EU binnen een groep van ondernemingen of 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 zaken doet met ADP kan kennis nemen 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 2021 heeft 100% van de Nederlandse medewerkers de Code of Business Conduct & Ethics training voltooid.

In de medewerkerstevredenheidsmeting over boekjaar 2021 scoort het onderwerp Ethics & Compliance 92%.

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.

Door het verbeteren van de energy efficiency in onze software en datacenters dragen we bij aan minder energiegebruik en dus minder CO<sub>2</sub>-uitstoot.

### Eerlijk zakendoen

### Business Conduct & Ethics training

De volledige tekst 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

### Ethisch gedrag incidentmanagement-proces en -rapportage

Voor het rapporteren van een ethisch voorval bestaat er een ADP Ethics Helpline waar medewerkers, desgewenst anoniem, hun zorgen kunnen melden. Voor de opvolging van onze doelstelling op 100% naleving van de Code of Business Conduct & Ethics en Anti-Bribery Policy bestaat er een Incident managementproces en

## ADP voor Sophia HomeRun team





Anti-Briberybeleid, waarop periodiek wordt gerapporteerd (indien van toepassing) in het Strategic Leadership Team van ADP Nederland. Het Anti-Briberybeleid wordt uitgevoerd door de lokale CFO in samenspraak met de Anti-Bribery Commissie vanuit ADP Corporate in USA.

Door het nastreven van de standaarden voor de hoogste integriteit en business ethiek bij onze medewerkers dragen we bij aan een wereld waarin eerlijk zakendoen de standaard is.

Ook onze klanten kunnen rekenen op eerlijk zakendoen met ADP.



### Consumentenaangelegenheden

#### Global privacy training voor alle personeel

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 2020 hebben alle Nederlandse medewerkers deze online training Security and Privacy bij ADP gevolgd.

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.

#### GDPR incident monitoring en rapportage

ADP Global Security Organisation (GSO) controleert, reageert op en rapporteert over eventuele incidenten. Deze governance structuur is er om ervoor te zorgen dat de GDPR-maatregelen en incidenten goed worden beheerd.

Het aantal security incidenten is met 25% gedaald in boekjaar 2021 ten opzichte van boekjaar 2020. We streven ernaar dat er geen enkel security incident meer plaats vindt.

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.

#### 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
- Integreeren 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 2021 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.

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 governancestructuur zijn maandelijkse bijeenkomsten in Nederland.

ADP Nederland heeft boekjaar 2020 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.



### Gemeenschap

#### Stageplaatsen bieden aan studenten

ADP biedt jaarlijks stages aan studenten om werkervaring op te doen of onderzoek te doen.

In boekjaar 2021 had ADP geen stagiaires. Wegens de invloed van Covid-19 en de overgang naar thuiswerken hebben we helaas geen stageplekken kunnen bieden.

# Verbeterplannen

## Overzicht van plannen voor verbetering van het MVO-programma:

### CO<sub>2</sub> emissie scope 3 vaststellen

Scope 3 gaat over de indirecte uitstoot van CO<sub>2</sub>, veroorzaakt door bedrijfsactiviteiten van een andere organisatie. De CO<sub>2</sub> uitstoot van de upstream en downstream activiteiten van alle producten die 'door' het bedrijf heen gaan behoren tot scope 3 (upstream en downstream) CO<sub>2</sub>-emissies. Dit hoeft niet allemaal berekend hoeft te worden. Het is wel verplicht om alle energiestromen in kaart te brengen. In boekjaar 2021 maken we een begin hiermee. Aangezien er ook bij leveranciers nog relatieve onbekendheid is, op welke manier de informatie dient te worden aangeleverd, zien we dit als een tweejarenplan.

Implementatiedatum: 30-jun-2023

### 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.

Implementatiedatum: 30-jun-2023

### Nieuw mobiliteitsbeleid inclusief elektrisch rijden

De introductie van elektrische en hybride auto's in het Nederlandse leasebeleid is helaas vertraagd en staat nu op de planning voor boekjaar 2022. In ADP NL wordt onderzoek gedaan naar het terugdringen van het gebruik van diesel leaseauto's, de inzet van hybride en/of elektrische auto's en fietsen.

Implementatiedatum: 30-jun-2022

# Certificaten, Keurmerken en Beoordelingen

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

### ISAE 3402 - Type 2

### ISAE3402 type II

Scope ADP Payroll Managed Services en Payroll Processing Services Systems 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.



# Governance

---

MVO is in onze organisatie als verantwoordelijkheid belegd op het hoogste niveau.

Er is een beknopte beschrijving beschikbaar van de bestuursstructuur en procedures waarmee kansen en bedreigingen worden beheerst, zowel MVO- als niet-MVO-gerelateerd.

Er is een procedure voor de organisatie en het hoogste bestuursniveau om belangenconflicten te voorkomen.

MVO is onderdeel van het businessplan van ADP en onderdeel van de functieomschrijvingen van de CEO en CFO.

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 verschillende beleidsrichtlijnen om te voorkomen dat er belangenverstreming optreedt:

- Business Code of Conduct & Ethics
- Anti-Bribery Policy
- Code of Ethics for Principal Executive Officer en Senior Financial Officers
- Insider Trading Policy

Wanneer medewerkers zich zorgen maken over mogelijke belangenverstreming, kan er contact opgenomen worden met de ADP Ethics Helpline.

Er is een procedure voor het evalueren van de MVO-performance van directie en middenmanagement.

Er is een procedure waarmee medewerkers en andere stakeholders MVO-aanbevelingen kunnen doen aan de directie. Inclusief klokkenluidersregeling.

In de myVoice enquête die elk jaar wordt uitgestuurd, 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.

Iedereen kan 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.

# MVO Scorecard ADP Nederland B.V.

De MVO-prestaties van deze organisatie worden jaarlijks door FIRA Sustainability beoordeeld. Daarbij wordt gekeken in welke mate er sprake is van een volwassen MVO-programma dat past bij de activiteiten en het formaat van de organisatie, alsmede naar het ambitieniveau en de daadwerkelijke impact.







## **Mensenrechten**

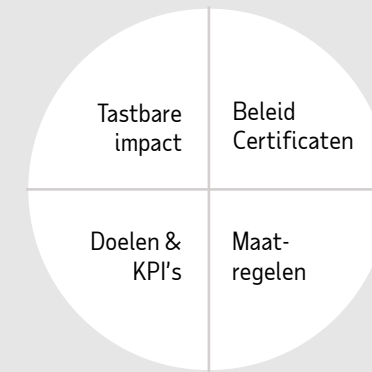
	FY21	FY20
<b>Werk voor Kwetsbare Groepen</b> ISO 26000 klasse: Discriminatie en kwetsbare groepen		






## **Arbeid**

	FY21	FY20
<b>Eerlijke Arbeidsomstandigheden voor Leveranciers</b> ISO 26000 klasse: Arbeidsomstandigheden		
<b>Medewerkersbetrokkenheid</b> ISO 26000 klasse: Social dialogue		
<b>Gezondheid en Veiligheid op het Werk</b> ISO 26000 klasse: Gezondheid en veiligheid op het werk		
<b>Duurzame Inzetbaarheid en Ontwikkeling</b> ISO 26000 klasse: Persoonlijke en professionele ontwikkeling		

## **Milieu**

	FY21	FY20
<b>Circulaire Economie</b> ISO 26000 klasse: Duurzaam gebruik van Hulpbronnen		
<b>Energie Efficiëntie en Duurzame Energie</b> ISO 26000 klasse: Klimaatverandering		
<b>Energie Efficiënte Software</b> ISO 26000 klasse: Klimaatverandering		





-  Er zijn geen initiatieven getoond.
-  Er is een duidelijke ambitie op het onderwerp en de benoemde aspecten, geïllustreerd door de verbeterplannen, beleid, of certificaten.
-  Er zijn concrete maatregelen die een positieve bijdrage leveren aan de benoemde aspecten.
-  De ambitie is geconcretiseerd met doelstellingen die periodiek worden gemeten en geëvalueerd.
-  Op de benoemde aspecten van dit onderwerp is substantiële MVO-impact.

## **Eerlijk zakendoen**

	FY21	FY20
<b>Ethisch Gedrag</b> ISO 26000 klasse: Anti-corruptie en bedrijfsintegriteit		
<b>Verantwoorde politieke betrokkenheid</b> ISO 26000 klasse: Verantwoorde politieke betrokkenheid		
<b>Eerlijke Concurrentie</b> ISO 26000 klasse: Eerlijke concurrentie		
<b>Duurzaam Inkopen</b> ISO 26000 klasse: Stimuleren van maatschappelijke verantwoordelijkheid		

## **Consumentenaangelegenheden**

	FY21	FY20
<b>Privacy en Bescherming van Klantgegevens</b> ISO 26000 klasse: Gegevensbescherming		

## **Community**

	FY21	FY20
<b>Creëren van Werk- en Leerervaringen</b> ISO 26000 klasse: Werkgelegenheid en vaardigheden		
<b>Maatschappelijke Investing</b> ISO 26000 klasse: Maatschappelijke Investing		



# Verificatieverklaring ADP

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) dochterondernemingen 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:

- **Balans & Volledigheid:** Een beleidsaanpak is geformuleerd voor alle relevante MVO-onderwerpen, inclusief concrete doelstellingen om voortgang te kunnen monitoren. We complimenteren ADP met de progressie van haar MVO programma. Deze bevat inmiddels maatregelen op alle relevante onderwerpen en nieuwe initiatieven op het gebied van klimaatcompensatie, mentale gezondheid en sociale dialoog. Andere maatregelen zijn gericht op diversiteit, social return, gezondheid en vitaliteit, betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers, afvalmanagement, papierreductie, reductie van de eigen CO<sub>2</sub>-voetafdruk, energie efficiënte software-oplossingen, ethiek, duurzaam inkopen, data en privacy beschermingen, aanbieden van werkervaringsplekken en steun voor vrijwilligerswerk en goede doelen. We complimenteren ADP met het uitvoeren van verbeteringen op basis van resultaten en het ontwikkelen van vervolgplannen.
- **Gedragscodes:** Een bedrijfsspecifieke ethische gedragscode is beschikbaar.
- **MVO Commitment:** Een bedrijfsspecifieke MVO verklaring is beschikbaar waarin de bedrijfswaarden en het boeken van vooruitgang op materiële MVO-onderwerpen worden onderschreven. De algemene MVO (en OESO) principes wordt aan gerefereerd, we moedigen ADP aan deze principes expliciet op te nemen in deze verklaring om zo commitment hieraan te onderstrepen.
- **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.

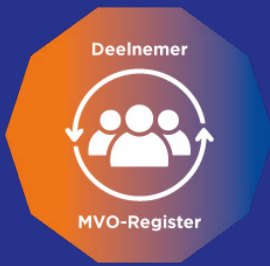
Datum van uitgifte: 14 oktober 2021

Namens FIRA,



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





**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 is opgenomen in dit rapport.**

---

ADP Nederland B.V.  
Lylantse baan 1  
2908 LG Capelle aan den IJssel  
The Netherlands