

2019-2020

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	CSR Report gepubliceerd op 3 november 2020
Verificatie	Door FIRA Sustainability op basis van beperkte zekerheid

Inhoudsopgave

Bedrijfsprofiel	4
MVO-verklaring	6
Waardeketen	8
MVO Impact Analyse	10
MVO-programma	12
Beleid	20
MVO-maatregelen	23
Verbeterplannen	38
Certificaten, Keurmerken en Beoordelingen	40
Governance	42
MVO Scorecard ADP Nederland B.V.	44
Verificatieverklaring ADP	46

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

Unlocking potential in our people, clients and communities

Ervoor zorgen dat onze medewerkers, onze klanten en de gemeenschappen waartoe wij behoren hun potentieel kunnen waarmaken.

Missie

Organisaties met doordachte oplossingen succesvol laten ondernemen.

Kernwaarden

- Integriteit is alles
- Doordachte deskundigheid
- Excelleren in service
- Inspirerende innovatie
- Iedereen telt mee
- Resultaat gedreven

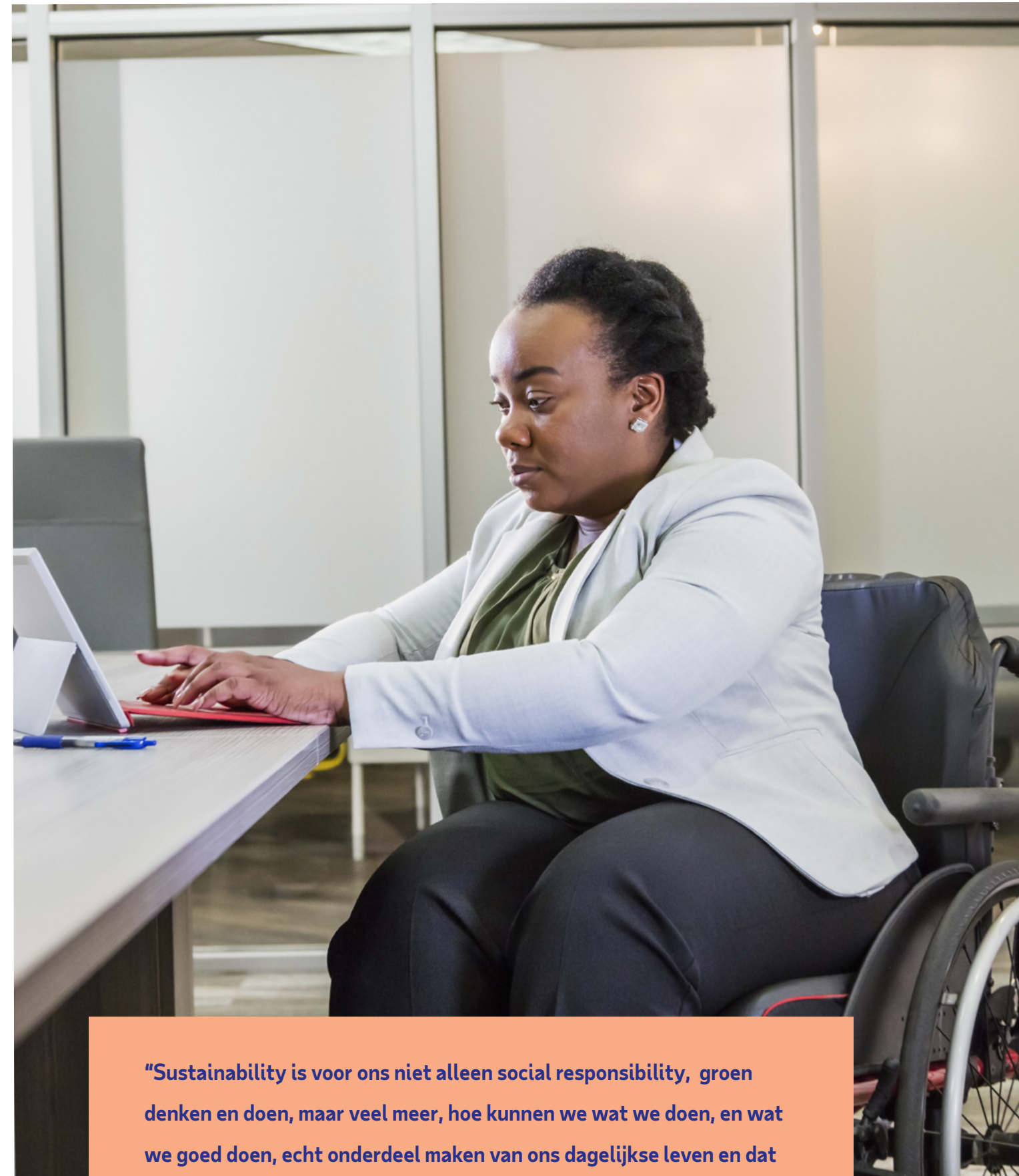
Sociale verantwoordelijkheid

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

Bij ADP zien we zakelijk succes en de behoeften van burgers en gemeenschappen als onlosmakelijk met elkaar verbonden krachten die in evenwicht moeten zijn om vooruitgang te stimuleren en te bereiken. We zijn er ook vast van overtuigd dat bedrijven een positieve impact op de wereld kunnen en moeten hebben. Daarom streven we er voortdurend naar om onze MVO-principes en -praktijken in te bedden in alles wat we doen. Bovenal zijn we enthousiast over de toekomst en streven we ernaar om positieve bijdragen te leveren - vandaag en morgen - die de wereld waarin we leven en toekomstige generaties ten goede zullen komen.

De ADP-organisatie werkt met boekjaren (fiscal years) die lopen van 1 juli tot en met 30 juni. De vermelde maatregelen en resultaten hebben betrekking op Fiscal Year 2020, startend in juli 2019 en eindigend juni 2020.



"Sustainability is voor ons niet alleen social responsibility, groen denken en doen, maar veel meer, hoe kunnen we wat we doen, en wat we goed doen, echt onderdeel maken van ons dagelijkse leven en dat vasthouden."

- 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.
- **Resultaat gedreven:** 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 zullen onze MVO-aspecten in kaart brengen, helder MVO-beleid en bijbehorende doelen vaststellen, een MVO-programma en -managementsysteem ontwikkelen en onderhouden en voldoende middelen beschikbaar stellen om de MVO-principes na te leven. Management en medewerkers worden geacht hier actief aan bij te dragen.

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

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

Rotterdam, 10 september 2020

ADP Nederland B.V.

Martijn Brand

Managing director

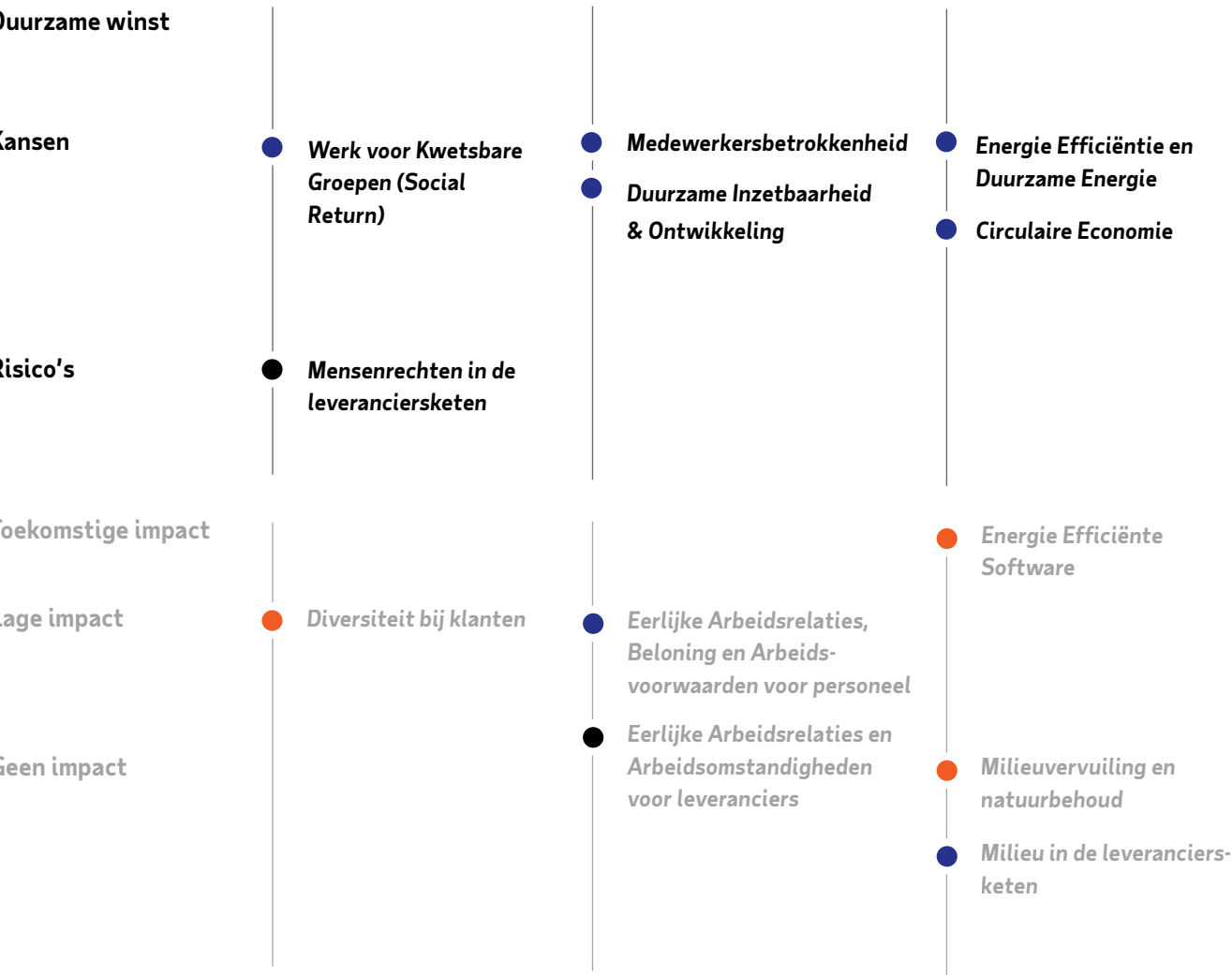
Waardeketen

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.



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 ISO 26000 Richtlijn voor Maatschappelijke Verantwoordelijkheid. Voor de volledige analyse verwijzen we naar het MVO-rapport op www.mvo-register.nl



Mensenrechten



Arbeid



Milieu



Eerlijk zakendoen



Consumenten

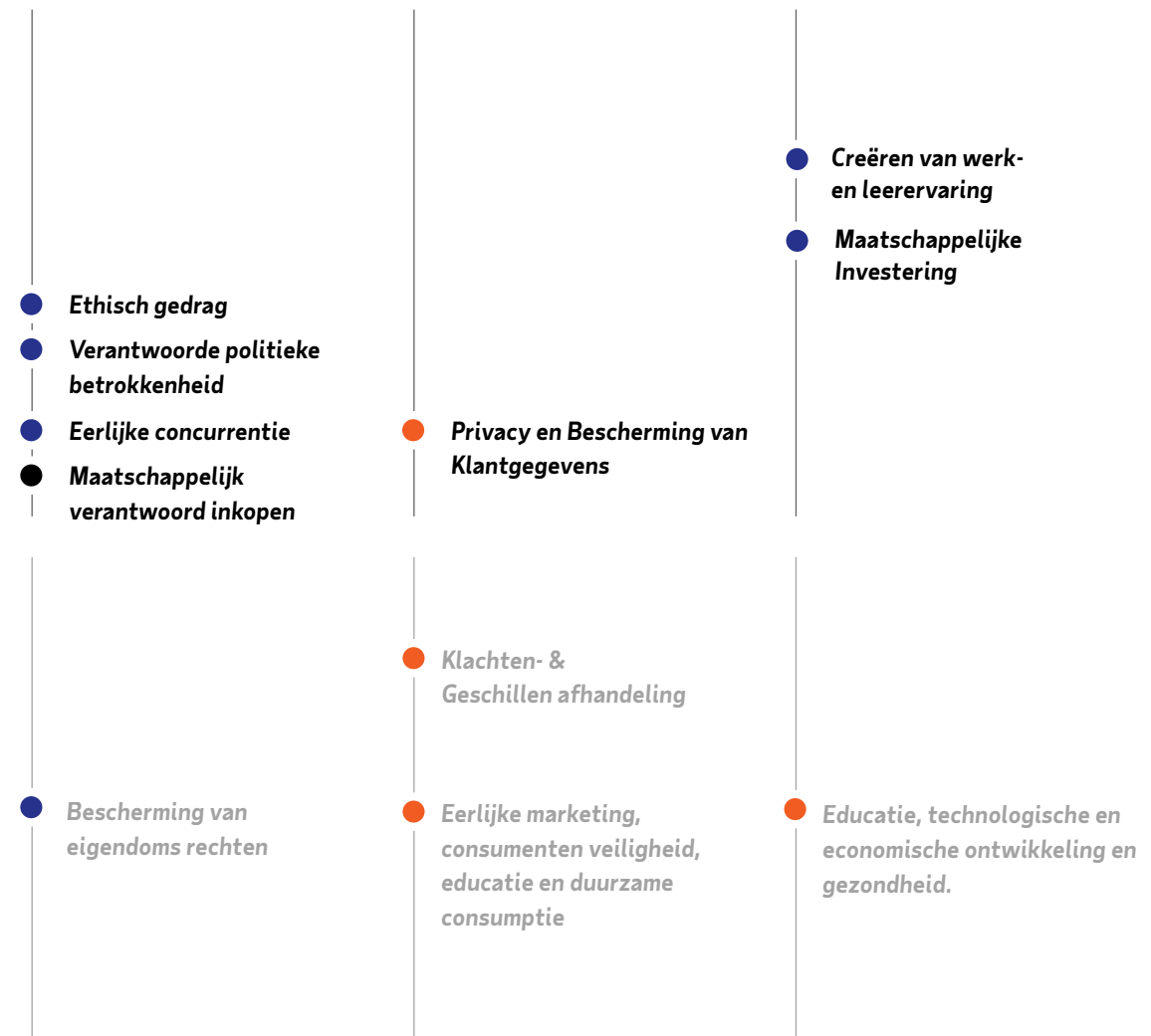


Gemeenschap

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 met de ondernemersraad is 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 werkgevoel van onze medewerkers. Daarom investeren we in de vitaliteit en (geestelijk) welzijn van onze medewerkers door vitaliteitsprogramma's, Employee Assistanceprogramma's en veilige werkomstandigheden.

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.

Beleid: Beveiligingsbeleid voor fysieke beveiliging, Arbobeleid FY20

MVO-maatregelen: Verplicht thuiswerken in verband met de corona-maatregelen, Stimuleren gebruik elektrische fiets en OV, ADP Vitaal

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 dus 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: Deelname aan interne trainingsplatforms: ADP biedt trainingen aan personeel via de platforms Springtime en NewHeroes. Ons doel is dat de meerderheid van onze medewerkers deelneemt aan deze trainingen.

MVO-maatregelen: Opleidingsprogramma Springtime, ADP Payroll Academy & Academy Processing, NIRPA Professional Opleiding, Online learning platform

NewHeroes, Gebruik van StandOut voor het meten van medewerkerstevredenheid en prestatiebeheer

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

Verbeterplannen: Herzien beleidsregels en doelperscentage vaststellen voor NIRPA-registraties



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 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:

- Focus op circulariteit in inkoop & faciliteiten: Om onze ambitie waar te maken, moeten we ons meer richten op circulariteit in inkoop en faciliteiten. In het boekjaar 2020 hebben de gebieden vastgesteld waar we ons op gaan richten. In boekjaar 2021 gaan we duurzame doelstellingen bepalen per inkoopcategorie.

- Behalen van BREEAM-NL Zeer goed in gebruik in 2020: In 2020 voor ons pand in Capelle aan den IJssel BREEAM In-Use Very Good realiseren. De daadwerkelijke certificering vindt plaats in 2022.

Beleid:

MVO-maatregelen: Verwijdering en recycling van afval, redundante computers en mobiele telefoons, Papierloos kantoor, Duurzaamheid als criterium in aanschaf kantoorartikelen, Duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor aanschaf nieuw meubilair, Kwartaalmeeting met EMEA en lokale inkoopdirecteuren

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

Verbeterplannen: Het aandeel duurzame producten verhogen in afname kantoorartikelen; Onderzoek mogelijkheden voor hergebruik van laptops; Per inkoopcategorie doelstellingen bepalen met betrekking tot circulariteit en duurzaamheid; Renovatie van het pand in Capelle aan den IJssel en BREEAM-NL in-Use Very Good certificaat behalen.



Energie Efficiëntie en Duurzame Energie

Scenario's: ADP Nederland ziet CO₂-reductie van de eigen activiteiten en dienstverlening, inclusief mobiliteit en datacenters als een belangrijk MVO- onderwerp. Zo streven we naar CO₂ neutraal ondernemen voor ADP Nederland, gebruiken van groene energie en 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 CO₂-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 behelst 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 CO₂-uitstoot met 95% in 2050 en met 49% in 2030 (gemeten in tonnen vergeleken met 1990). ADP wil dit beleid ondersteunen.

Doelstellingen:

- In 2020 voor ons pand in Capelle aan den IJssel BREEAM In-Use Very Good realiseren. De daadwerkelijke certificering vindt plaats in 2022.
- Het behalen van energielabel A in 2020 voor ons pand in Capelle aan den IJssel.
- Het vermijden van CO₂ uitstoot of anderszins het compenseren van CO₂ uitstoot, zodat de Nederlandse ADP vestiging CO₂ neutraal opereert in boekjaar 2022.

MVO-maatregelen: Compensatie van CO₂ uitstoot van het leasewagenpark, Stimuleren gebruik elektrische fiets en OV, Datacenters met ISO50001 certificaat en energie van hydro-elektrische installaties, 100% Windenergie en vermindering van energieverbruik in onze faciliteiten

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

Verbeterplannen: Nieuw mobiliteitsbeleid inclusief elektrisch rijden, Renovatie gebouw in Capelle aan den IJssel en in 2020 energieniveau A bereiken, Bomen aanplanten om CO₂ te compenseren, Renovatie van het pand in Capelle aan den IJssel en BREEAM-NL in-Use Very Good certificaat behalen.



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 CO₂-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 maatregelen te kunnen implementeren.

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

MVO-maatregelen: Inventarisatie 10 best practices voor groene software

Status: Wij zijn tevreden over de voortgang op dit onderwerp en zullen hier aan blijven werken.

Eerlijk zakendoen

Ethisch gedrag

Scenario's: ADP vindt het waarborgen integriteit en 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. 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 gedragscode en anti-bribery: Er is geen tolerantie voor niet-naleving en/of vergelding. Elke overtreding zal resulteren in een snelle progressieve discipline.
- Code 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, HR-incident managementproces en rapportage, ADP Code of Business Conduct & Ethics en Anti-Bribery Policy

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

Eerlijk zakendoen

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 Conduct training voor het gehele personeel: 100% score bij afronding van de jaarlijkse training Zakelijk gedrag en ethiek
- Geen enkele tolerantie voor overtredingen van gedragscode en anti-bribery: 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, HR-incidentmanagementproces en -rapportage, ADP Code of Business Conduct & Ethics en Anti-Bribery Policy

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

Eerlijk zakendoen



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 gedragscode: Er is geen tolerantie voor niet-naleving. Elke overtreding zal snel resulteren in het opleggen van disciplinaire maatregelen.
- Code 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, HR-incidentmanagementproces en -rapportage,

ADP Code of Business Conduct & Ethics en Anti-Bribery Policy

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

Eerlijk zakendoen



Duurzaam inkopen

Scenario's: Veel van de inkoop verloopt via het moederbedrijf. 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 zaken doen met een gedeelde focus op naleving, ethiek en integriteit zoals beschreven in onze gedragscode voor leveranciers.

Doelstellingen: 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.

Beleid: Code of conduct Suppliers, Modern Slavery Statement, ADP Global Vendor Assurance Policy, ADP Anti-Bribery Policy

MVO-maatregelen: Duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor aanschaf nieuw meubilair, Geautomatiseerd Enterprise Risk Management proces voor leverancierscontrole, Duurzaamheid als

criterium in aanschaf kantoorartikelen, Kwartaalmeeting met EMEA en lokale inkoopdirecteuren

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

Verbeterplannen: Per inkoopcategorie doelstellingen bepalen met betrekking tot circulariteit en duurzaamheid, Het aandeel duurzame producten verhogen in afname kantoorartikelen

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:

- 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: Global Privacy training voor alle personeel, GDPR incident monitoring en rapportage, Ongoing monitoring op Data Privacy Accountability Scorecard

Certificaten: ISAE 3402 - Type 2, ISO 27001 for Supply Chain Partners, Approved Binding Corporate Rules (BCR) voor Global Data Protection

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: 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 & Academy Processing, Opleidingsprogramma Springtime, Stageplaatsen bieden aan studenten, Bedrijven ondersteunen die zich actief inzetten voor mensen met een afstand tot

"Ik ben er trots op dat we vanuit ADP zowel lokaal als mede internationaal de zichtbaarheid en voornamelijk impact van onze MVO-activiteiten ieder jaar vergroten. Stap voor stap vooruit."

- Daniel Kram – CFO ADP Nederland



de arbeidsmarkt

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



Gemeenschap



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.

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 agent 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.

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 FY20

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 (beginkapitaal) Suppliers

De toewijding van ADP om de hoogste ethische normen te handhaven, begint bovenaan en ligt bij elke medewerker. Het duurzame 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 ons beleid 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.

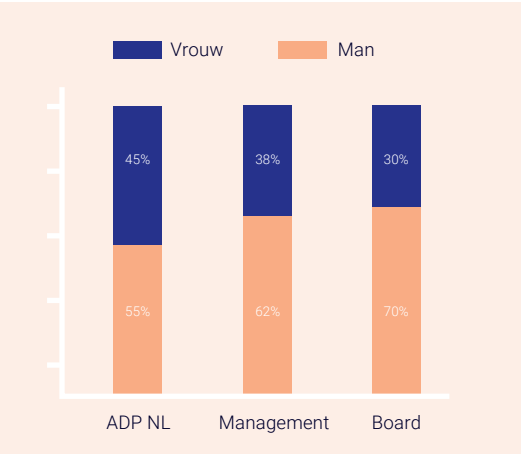
MVO-maatregelen

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).



Women in Leadership (WIL) Programma & internationaal Women's Inclusion Network

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 richt het iWIN team zich op diversiteit in het algemeen, dus ook LBGT, leeftijd, achtergrond en cultuur. WIL staat voor 'Women in Leadership', een groep die bestaat uit vrouwelijke leidinggevers 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.



iWIN bij ADP Nederland heeft 55 leden. De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Inclusiviteit is gestegen naar 88%.

Op 1 oktober 2019 werden in het kader van Diversity Day speed dating sessies georganiseerd voor alle medewerkers binnen ADP Nederland. Twee deelnemers van Emma at Work fungeerden als 'Mystery Guest'. In totaal deden er 125 medewerkers aan mee.

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.



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

Sinds boekjaar 2019 heeft ADP NL een MVO-adviseur in dienst, die verantwoordelijk is voor het actief ontwikkelen en initiëren van activiteiten op het gebied van social return. 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 2020 heeft ADP de 100% groei-doelstelling voor dit jaar behaald om werk te bieden aan mensen binnen het doelgroepenregister. Via EverydayHeroes is één persoon uit het doelgroepenregister in Sliedrecht aan het werk geholpen. Daarnaast heeft gemeente Drechtsteden via EverydayHeroes de regionale voedselbanken ondersteund die vanwege de corona uitbraak extra worden belast. De invulling van Social Return is einde boekjaar 2020 grotendeels voorzien. Het mentorprogramma dat gepland stond met Emma at Work is wegens Covid-19 uitgesteld tot nader order. De samenwerking met JINC Rotterdam is van

start gegaan in juli 2020. 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

Tijdens ons boekjaar 2018 hebben we een oplossing voor governance, risico en compliance geïmplementeerd 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. Zo worden leveranciers bijvoorbeeld gecheckt op beleid tegen slavernij, dwangarbeid of verplichte arbeid en / of mensenhandel.

Op deze wijze controleren we of alle leveranciers aan de door ADP Nederland opgestelde richtlijnen in de Ventdoor Code of Conduct.

Integrity is everything 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 1 dag om te besteden aan een goed doel naar keuze. Daarnaast worden er gezamenlijke MVO-activiteiten georganiseerd waaraan medewerkers individueel of als team aan kunnen meedoen. Verder wordt eens per 3 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 ingezet ten bate van: Op pad met ouderen tijdens het CHIO, Dress4Success, Stichting Jarige Job, Ronald McDonald Huis Sophia Rotterdam. Helaas zijn vanwege de COVID-19 pandemie een groot aantal activiteiten weggevallen. Om de ouderen in de samenleving te ondersteunen in tijden van corona is er geld ingezameld door de medewerkers om te doneren aan het Nationaal Ouderenfonds. Dit bedrag is verdubbeld door ADP Nederland B.V. Vanwege de bijzondere omstandigheden is de participatiegraad blijven steken op 11%. Dit percentage staat voor de medewerkers die actief hebben meegedaan aan een georganiseerde MVO-activiteit. Het aantal medewerkers dat heeft bijgedragen aan Dress4Succes is niet geregistreerd, maar gezien de hoge opbrengst van deze actie, ligt de actieve deelname van de medewerkers in werkelijkheid hoger.

De medewerkerstevredenheid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Inclusiviteit is gestegen naar 88%.



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 2020 zijn onder andere overleggen geweest en besluiten genomen over COVID-19 maatregelen, thuiswerk beleid, GJA Bonus en overwerktijd.

ADP voldoet aan de wettelijke verplichting voor de Ondernemingsraad en vindt een

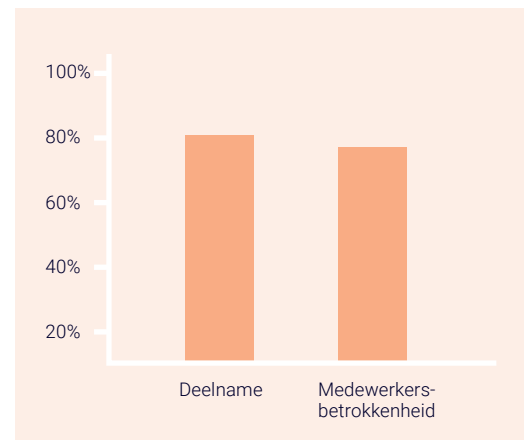
goede verstandhouding en samenwerking evenzeer belangrijk.



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 het StandOut-platform 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.

In plaats van een jaarlijkse performance-ronde is er door de wekelijkse check-in op het StandOut-platform beter en continue zicht op het functioneren van medewerkers. De Engagement Pulse die elk kwartaal wordt uitgestuurd, eindigde in boekjaar 2020 op 80% deelname en een medewerkersbetrokkenheid van 75%.



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



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 werken alle medewerkers verplicht vanuit huis.

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.

Alle klantcontacten vinden telefonisch of online plaats vanaf 13 maart 2020.



Stimuleren gebruik elektrische fiets en OV

Vooruitlopend op het nieuwe mobiliteitsbeleid werd de medewerkers aangeboden om 2x4 weken gratis met OV te reizen of een week gratis een E-BIKE te testen.

Met deze actie bieden we medewerkers alternatieven met betrekking tot woon-werk verkeer en stimuleren van beweging. Daarnaast bevordert deze actie het terugdringen van fileverkeer.

Helaas is de actie voortijdig gestopt omdat alle medewerkers vanwege COVID-19 vanaf 13 maart verplicht thuiswerken.



ADP Vitaal

Op 1 juli 2019 is het vitaliteitsplatform ADP Vitaal gelanceerd. Het ADP Vitaal-programma bestaat uit meerdere onderdelen, zoals voedingsadviezen, bewegingsadviezen en sportactiviteiten. Alle medewerkers hebben toegang tot dit online vitaliteitsplatform. Elke maand zijn er nieuwe acties, aanbiedingen en challenges rondom een bepaald thema. Via de nieuwsbrief, intranet en het portal worden medewerkers op de hoogte gehouden van alle activiteiten. ADP sponsort ook 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.

83% van de medewerkers heeft het account op het ADP Vitaal platform geactiveerd. In juli 2020 maakten 55 medewerkers gebruik van Bedrijfsfitnessonline.

Het ziekteverzuim in boekjaar 2020 was 3% lager dan het voorgaande jaar. We bleven daarmee 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).



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. Als onderdeel van het Springtime-programma is in het najaar van 2019 loopbaancoaching 45+ aangeboden. Het traject werd gewaardeerd met een 8,4.

Er hebben 18 medewerkers meegedaan aan het loopbaancoaching-traject. In boekjaar 2020 werd 1300 keer deelgenomen aan het opleidingsprogramma Springtime. De medewerkers investeerden daarmee in totaal 4146 uur in hun eigen ontwikkeling.

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 & Academy Processing

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 de Academy Processing worden medewerkers extra opgeleid in de front-end en back-end systemen van het ADP Client Support Center om Service Specialist Payroll te worden.

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



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 2020 is ADP 26% van de 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.



"Diversity & Inclusion is belangrijk: We zorgen ervoor dat we het met z'n allen doen en dat iedereen gelijke rechten heeft in de organisatie. Maar wat ook belangrijk is, we zorgen ervoor dat we met elkaar in contact blijven nu we allemaal thuiswerken."

- Martijn Brand – CEO ADP Nederland



Online learning platform NewHeroes

Naast de trainingen die ADP aanbiedt via het Springtimeprogramma, 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.

In boekjaar 2020 heeft 32% van de medewerkers deelgenomen aan trainingen op het platform NewHeroes.

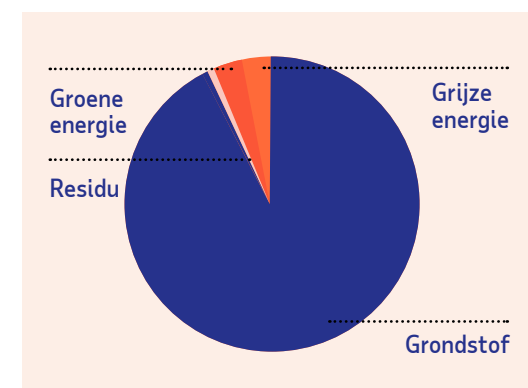


Verwijdering en recycling van afval, redundante computers en mobiele telefoons

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 ADP Nederland heeft dit uitgesteld tot 3,5 jaar.

Leasing servers en mobiele telefoons draagt bij aan het beperken van e-waste. Verlenging van de levenscyclus van laptops draagt bij aan vermindering van e-waste. Tot en met het derde kwartaal van het boekjaar 2020 hebben we, door de gescheiden aanlevering van ons afval 191 ton CO₂ bespaard. Van juli tot oktober 2019 werd volgens onze afvalleverancier 99%

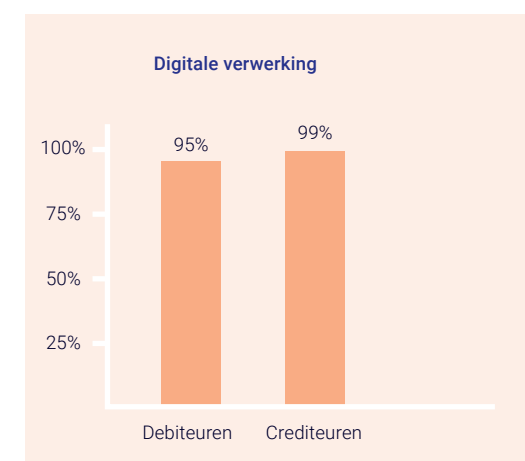
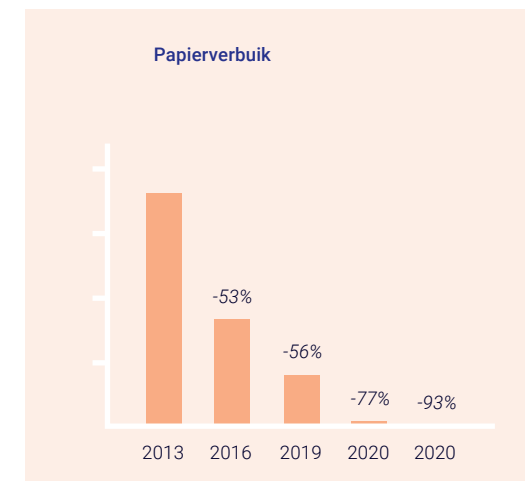
(vorig jaar 95%) van ons afval gerecycled, waarvan 89% wordt hergebruikt als grondstof, 5% wordt gebruikt als groene energie 5% is grijze energie 1% is residu.



Papierloos kantoor

ADP streeft ernaar het gebruik van papier op kantoor te verminderen. In boekjaar 2020 is het project Stop Printen gestart, waarbij alle klanten werden verzocht om voortaan de loonstroken en andere output digitaal af te nemen. Ook met betrekking tot debiteuren en crediteuren stimuleren we E-invoicing.

De hoeveelheid papier van loonstroken en output is 77% gereduceerd in boekjaar 2020 ten opzichte van 2013 en wordt tot 93% teruggebracht in boekjaar 2021. Het percentage dat digitaal wordt verwerkt ligt bij de debiteuren op 95% en bij de crediteuren op 99%.

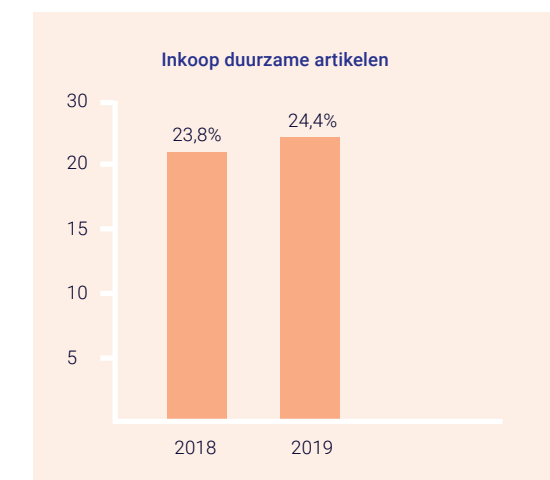


Duurzaamheid als criterium in aanschaf kantoorartikelen

Van onze toeleverancier van kantoorartikelen ontvangen we per kwartaal een rapportage over het aandeel producten dat voldoet aan het Eco-programma.

In 2019 hebben we bij ADP Nederland 24,4% duurzame artikelen ingekocht ten opzicht 23,8% van het jaar 2018. Door te kiezen voor deze producten hebben we

op een concrete manier invulling gegeven aan circulariteit en duurzaamheid in de categorie kantoorartikelen.



Duurzaamheid en circulariteit in de criteria voor aanschaf nieuw meubilair

Voor de inkoop van nieuw meubilair is gekozen voor een leverancier die duurzaamheid en circulariteit meeneemt. Het bedrijf geeft aan dat:

- Productie in Nederland is,
- Ze hergebruiken restafval, hout, meubelstoffering en metaal als grondstof in hun producten,
- Ze recyclen en hergebruiken afvalplastic uit de zee of Amsterdamse grachten ook weer als grondstof in hun producten,
- Ze maken sommige producten in zijn geheel van recycled materiaal, denk aan petflessen of metaalafval als grondstof voor coating en dergelijke.

Door te kiezen voor deze producten hebben we op een concrete manier invulling gegeven aan circulariteit in de categorie kantoorinrichting.



Milieu



Eerlijk zakendoen

Kwartaalmeeting met EMEA en lokale inkoopdirecteuren

Aangezien circulariteit en duurzame inkoop onderwerpen zijn die niet alleen lokaal, maar op EMEA-niveau aandacht behoren te krijgen, zijn we sinds april 2020 begonnen met een online meeting waarin betrokken personen met elkaar spreken over de mogelijkheden en actiepunten op dit gebied.

Op het gebied van circulariteit in inkoop zijn de volgende aandachtsgebieden vastgesteld: papier, kantoorartikelen, kantoorinrichting, ICT hardware, leaseauto's, schoonmaak en catering.



Milieu

Compensatie van CO₂ uitstoot van het leasewagenpark

Om onze doelstelling CO₂ neutraal in boekjaar 2022 te behalen, zullen wij de CO₂ uitstoot, gerealiseerd door het leasewagenpark, vanaf boekjaar 2021 gaan compenseren. Op deze manier dragen we bij aan CO₂ compensatieprojecten die actief zijn in de bescherming van bossen en het aanplanten

van bomen. Deze projecten zorgen ervoor dat er minder CO₂ in de atmosfeer terechtkomt of CO₂ gecompenseerd wordt.

In boekjaar 2020 wordt 77% van onze CO₂ voetafdruk (Scope 1 en Scope 2) veroorzaakt door het leasewagenpark. Met ingang van augustus 2020 is hiervoor een CO₂ compensatieprogramma van kracht.



Milieu

Stimuleren gebruik elektrische fiets en OV

Vooruitlopend op het nieuwe mobiliteitsbeleid werd de medewerkers aangeboden om 2x4 weken gratis met OV te reizen of een week gratis een e-bike te testen.

Met deze actie bieden we medewerkers alternatieven met betrekking tot woon-werk verkeer en stimuleren van beweging. Daarnaast bevordert deze actie het terugdringen van fileverkeer.

Helaas is de actie voortijdig gestopt omdat alle ADP-medewerkers vanwege COVID-19 vanaf 13 maart verplicht vanuit huis werken.



Milieu

Datacenters met ISO50001 certificaat en energie van hydro-elektrische installaties

In boekjaar 2020 werd een deel van onze datacenterdiensten ingekocht bij een leverancier die energie gebruikt uit waterkrachtinstallaties en een ISO 50001-certificaat heeft. Een van onze andere datacenter leveranciers gebruikt 100% groene energie.



Milieu

100% Windenergie en vermindering van energieverbruik in onze faciliteiten

Sinds 2016 meten en monitoren we ons energieverbruik voor de locaties Rotterdam en Capelle aan den IJssel. ADP NL maakt voor deze locaties gebruik van groene Nederlandse windenergie. Op deze locaties werken ca. 90% van de medewerkers. In boekjaar 2020 hebben we het pand aan de Lylantse Baan sinds juli 2019 verlaten zodat het gerenoveerd kan worden.

In 2019 verbruikten we 793 MWh, een reductie van 38% ten opzichte van 2018. Dit is een reductie van 65% ten opzichte van 2011. Met betrekking energiereductie hebben 35% meer energie bespaard dan onze doelstelling.

De vermindering van energieverbruik draagt bij aan verlaging van CO₂ uitstoot en aan kostenbesparing.



Milieu

Inventarisatie 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.

Door het verbeteren van de energy efficiency in onze software en datacenters dragen we bij aan minder energieverbruik en dus minder CO₂ uitstoot.



Eerlijk zakendoen

Business Conduct & Ethics training

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.

In boekjaar 2020 hebben alle Nederlandse medewerkers de Code of Business Conduct & Ethics training voltooid. In de medewerkerstevredenheidsmeting over boekjaar 2020 scoort het onderwerp Ethics & Compliance 90%.



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

Eerlijk zakendoen

HR incidentmanagementproces 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 HR-Incident managementproces en 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.

Eerlijk zakendoen

ADP Code of Business Conduct & Ethics en Anti-Bribery Policy

De volledige tekst van ADP's Business Code of Conduct & Ethics and Anti-Bribery Policy is 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 een groep van ondernemingen of ondernemingen.

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.

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.

Consumentenaangelegenheden

GPDR 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.

Consumentenaangelegenheden

Ongoing monitoring op Data Privacy Accountability Scorecard

ADP heeft een reeks privacyprincipes aangenomen die als basis dienen voor ons wereldwijde privacyprogramma, waaronder ons Global Privacy Policy en onze 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 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 2020 had ADP 4 stagiaires. Wegens de invloed van COVID-19 en de overgang naar thuiswerken is het aantal stagiaires minder geweest dan gebruikelijk. Voorgaande jaren liepen 7 tot 10 studenten stage bij ons.

"Ik zie het als uitdaging om MVO integraal onderdeel te laten uitmaken van de dagelijkse bedrijfsvoering van ADP."

- Ada Knol – CSR Consultant ADP Nederland



Verbeterplannen

Overzicht van plannen voor verbetering van het MVO-programma:

Bomen aanplanten om CO₂ te compenseren

Voor de hoeveelheid uitgestoten CO₂ van de hoeveelheid papier voor klanten voor loonstroken en output van de afgelopen 5 jaar, zijn we voornemens 1160 bomen laten aanplanten. Op deze wijze compenseren we de uitgestoten CO₂ en zijn we op dit vlak CO₂ neutraal.

[Implementatiedatum: 30-jun-2021](#)

Herzien beleidsregels en doelpercentage vaststellen voor NIRPA-registraties

Binnen de afdeling Services werken medewerkers met NIRPA-registratie. We gaan onze beleidsregels hiervoor herzien en ook een doelpercentage vaststellen voor het aantal medewerkers dat NIRPA gecertificeerd moet zijn.

[Implementatiedatum: 30-jun-2021](#)

Het aandeel duurzame producten verhogen in afname kantoorartikelen

Om het aandeel duurzame producten dat we inkopen voor kantoorartikelen te verhogen, zullen we onderzoeken op welke manier we de inkoop hiervan kunnen stimuleren.

[Implementatiedatum: 30-jun-2021](#)

Nieuw mobiliteitsbeleid inclusief elektrisch rijden.

De CO₂-gegevens worden geleverd door onze fleet support leverancier. De gegevens van 2019 tot 2018 zijn ongeveer gelijk gebleven.

De introductie van elektrische en hybride auto's in het Nederlandse leasebeleid is gepland voor oktober 2020. In ADP NL wordt onderzoek gedaan naar het terugdringen van het gebruik van diesel leaseauto's. Een nieuw mobiliteitsbeleid waarin ook het gebruik van bijvoorbeeld de elektrische fiets wordt gestimuleerd, wordt in het najaar van 2020 gerealiseerd.

[Implementatiedatum: 31-dec-2020](#)

Onderzoek mogelijkheden voor hergebruik van laptops

Standaardbeleid binnen ADP is om de laptops te vernietigen. ADP NL onderzoekt nu de mogelijkheid om de laptops te leveren aan een derde partij die de laptops gaat hergebruiken.

[Implementatiedatum: 31-dec-2020](#)

Per inkoopcategorie doelstellingen bepalen met betrekking tot circulariteit en duurzaamheid

In boekjaar 2020 hebben we inkoopgebieden vastgesteld waar we ons op richten met betrekking tot circulariteit en duurzaamheid. In boekjaar 2021 gaan we doelstellingen per gekozen inkoopcategorie bepalen.

[Implementatiedatum: 30-jun-2021](#)

Renovatie gebouw in Capelle aan den IJssel en in 2020 energieniveau A bereiken

Het pand in Capelle aan den IJssel wordt verbouwd naar moderne maatstaven en vormgeving. Tegelijkertijd zullen verschillende energiebesparende maatregelen worden doorgevoerd om in 2020 energielabel A te behalen

[Implementatiedatum: 31-okt-2020](#)

Renovatie van het pand in Capelle aan den IJssel en BREEAM-NL in-Use Very Good certificaat behalen

Het pand in Capelle aan den IJssel wordt verbouwd naar moderne maatstaven en vormgeving. Tegelijkertijd zullen verschillende energiebesparende maatregelen worden doorgevoerd om de BREEAM-NL in-Use Very Good certificering te behalen. De oplevering van het pand is in oktober 2020, de daadwerkelijke certificering in 2022.

[Implementatiedatum: 31-dec-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.

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.

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 business plan van ADP en onderdeel van de functie omschrijvingen 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. Vanaf boekjaar 21 zal één keer per 2 maanden over de MVO-doelstellingen worden gerapporteerd in het Strategic Leadership Team.

Er zijn verschillende beleidsrichtlijnen om te voorkomen dat er belangenverstremgeling 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 belangenverstremgeling, 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 kwartaal wordt uitgestuurd, geven medewerkers aan hoe tevreden ze zijn over het MVO-beleid. De CFO rapporteert maandelijks over de geselecteerde MVO-doelstelling in het plan, waarop de directie wordt beoordeeld.

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

Werk voor Kwetsbare Groepen

ISO 26000 klasse: Discriminatie en kwetsbare groepen

FY19/20



FY18/19



Arbeid

Eerlijke Arbeidsomstandigheden voor Leveranciers

ISO 26000 klasse: Arbeidsomstandigheden

Score



Score FY18/19



Medewerkersbetrokkenheid

ISO 26000 klasse: Social dialogue



Gezondheid en Veiligheid op het Werk

ISO 26000 klasse: Gezondheid en veiligheid op het werk



Duurzame Inzetbaarheid en Ontwikkeling

ISO 26000 klasse: Persoonlijke en professionele ontwikkeling



Milieu

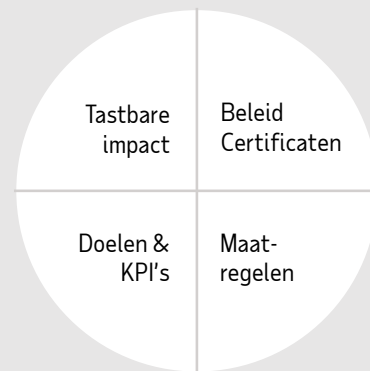
Circulaire Economie

ISO 26000 klasse: Duurzaam gebruik van Hulpbronnen



Energie Efficiëntie en Duurzame Energie

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.

Energie Efficiënte Software

ISO 26000 klasse: Klimaatverandering



Eerlijk zakendoen

FY19/20

FY18/19

Ethisch Gedrag

ISO 26000 klasse: Anti-corruptie en bedrijfsintegriteit



Verantwoorde politieke betrokkenheid

ISO 26000 klasse: Verantwoorde politieke betrokkenheid



N.V.T.

Eerlijke Concurrentie

ISO 26000 klasse: Eerlijke concurrentie



N.V.T.

Duurzaam Inkopen

ISO 26000 klasse: Stimuleren van maatschappelijke verantwoordelijkheid



Consumentenaangelegenheden

FY19/20

FY18/19

Privacy en Bescherming van Klantgegevens

ISO 26000 klasse: Gegevensbescherming



Community

FY19/20

FY18/19

Creëren van Werk- en Leerervaringen

ISO 26000 klasse: Werkgelegenheid en vaardigheden



N.V.T.

Maatschappelijke Investerings

ISO 26000 klasse: Maatschappelijke Investerings



N.V.T.

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: TIM L

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. FIRA verifieert alle claims en informatie conform de standaard behorende bij het TIM L – MVO-rapport (zie het MVO-Register Protocol voor details) op basis van beperkte zekerheid. Claims en daaraan gerelateerde informatie in het MVO-Register 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 social return, gezondheid en vitaliteit, betrokkenheid, en ontwikkeling van medewerkers, reductie en compensatie van de eigen CO₂-voetafdruk, energie efficiënte software-oplossingen, duurzaam inkopen, en steun voor vrijwilligerswerk en goede doelen. Andere maatregelen zijn gericht op diversiteit, afvalmanagement, aanbieden van werkervaringsplekken, papierreductie, ethiek, data en privacy bescherming. We complimenteren ADP met het uitvoeren van verbeteringen op basis van resultaten en het ontwikkelen van vervolgplannen.
- **Gedragscode:** 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: 03 november 2020

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