

# **INFORME ANUAL ESG 2021**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA CONSOLIDADO 2021  
ADAMO TELECOM, S.L.U. Y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**adamo**

<b>1</b>	<b>¿Quiénes somos?</b>	
	1.1. Modelo de negocio	4
	1.2. Nuestra misión, visión y valores	7
	1.3. Comprometidos con la ESG	8

<b>2</b>	<b>Nuestro equipo, partners y la sociedad</b>	
	2.1. Nuestra contribución a la sociedad	15
	2.1.1. Compromiso con los territorios donde operamos	15
	2.1.2. Gestión de nuestros clientes	21
	2.2. Nuestro equipo, la clave de nuestro éxito	24
	2.2.1. Cultura y bienestar	25
	2.2.2. Igualdad, equidad e inclusión	32
	2.2.3. Formación y desarrollo profesional	33
	2.3. Nuestros partners	36
	2.3.1. Partners locales	36
	2.3.2. Proveedores	36

<b>3</b>	<b>El medio ambiente</b>	
	3.1. Cambio climático y huella de carbono	39
	3.2. Uso sostenible de los recursos	41

<b>4</b>	<b>Integridad y buena gobernanza</b>	
	4.1. Políticas corporativas	44
	4.2. Gestión de riesgos	46
	4.3. Ética y cumplimiento	48
	4.3.1. Ética	48
	4.3.2. Cumplimiento normativo y compliance	50
	4.4. Información fiscal	52

## ANEXOS

I. INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS	54
II. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	61

# 1 | ¿Quiénes somos?

- 1.1. Modelo de negocio
- 1.2. Nuestra misión, visión y valores
- 1.3. Comprometidos con la ESG

INFORME  
ANUAL  
**ESG**  
2021

adamo

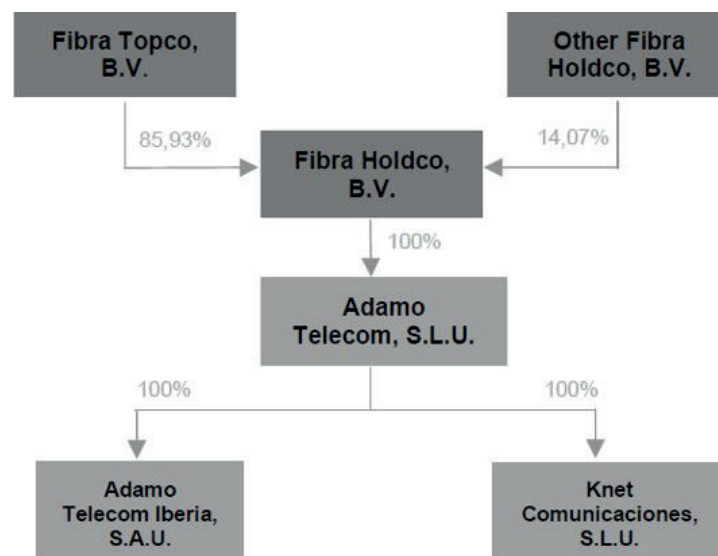


## 1.1. Modelo de negocio

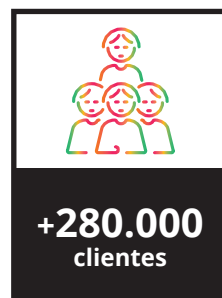
En Adamo tenemos como actividad principal la prestación de servicios de telecomunicaciones, incluyendo los servicios de información y asistencia telefónica y cualquier servicio de comunicaciones electrónicas, mediante el desarrollo de la red de comunicaciones.

El Grupo, con residencia fiscal en España, está encabezado por la entidad holding ADAMO TELECOM, S.L.U., la cual posee el 100% de participación en el capital social de sus dos filiales, ADAMO TELECOM IBERIA, S.A.U. y KNET COMUNICACIONES, S.L.U. A su vez, el referido Grupo español tiene como sociedad dominante a la entidad FIBRA HOLDCO, B.V., residente fiscal en Países Bajos.

Detallamos a continuación la estructura societaria actual del Grupo:



## Adamo en cifras<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Estas cifras hacen referencia a datos acumulados (desde el inicio de nuestra actividad).

## Nuestra historia

**2004 | Nace Adamo** Fredrik Gillström constituye en su Suecia natal Bredband Adamo. Comienza ofreciendo Internet de alta velocidad a usuarios domésticos, y ya en sus inicios supera récords como el de ser los primeros en ofrecer acceso a Internet a 1 Gbit/s en el mercado residencial.

**2007 | Adamo llega a España** En colaboración con el Gobierno de Asturias, iniciamos nuestra andadura en España mediante un proyecto piloto para proveer de Internet de alta velocidad a las cuencas mineras. Pronto nos convertimos en la primera empresa en ofrecer conexión a Internet a 100 Mbit/s para usuarios domésticos en España.

**2008 | Desarrollamos nuestra propia red** Comenzamos a desarrollar nuestra red troncal nacional de alta capacidad, así como las conexiones de Gijón, Madrid y Barcelona. Nos conectamos a ESPANIX, el punto de intercambio de tráfico nacional, estableciendo interconexiones con otros operadores nacionales e internacionales.

**2010 | Se constituye nuestra filial española** Nuestra filial española se constituye como Adamo Telecom Iberia S.A., separándose de la matriz Bredband Adamo, y comenzamos a construir en Barcelona nuestra primera red FTTH propia.

**2011 | Duplicamos la capacidad de nuestra red** Experimentamos un fuerte crecimiento para llegar a más puntos de España. Tras este empuje, triplicamos el número de empleados, abrimos oficinas en Madrid y logramos ofrecer acceso a Internet de 100 Mbit/s simétricos. Nuestra red llega ya a más de 70.000 hogares en España.

**2013 | Pioneros en 300 Mbit/s** Nos convertimos en el primer operador en España capaz de ofrecer 300 Mbit/s. Seguimos extendiendo nuestra red propia de Fibra Óptica y conectando a más hogares a lo largo y ancho del país.

**2014 | La revolución de los 1.000 Mbit/s** Demostrando una vez más nuestra vocación pionera y nuestro amor por la velocidad, lanzamos la velocidad de descarga de 1.000 Mbit/s por primera vez en España. Paralelamente, continuamos expandiendo nuestra red, especialmente en Catalunya y Andalucía.

**2015 | Diversificamos nuestra oferta** Ampliamos nuestra gama de servicios ofreciendo por primera vez líneas de Telefonía Móvil. Al mismo tiempo, hacemos crecer nuestra red troncal interconectándola con los puntos neutros europeos AMSIX y EQUINIX-París.

**2016 | Alcanzamos los 100.000 hogares** 100.000 hogares pueden ya disfrutar de nuestra fibra óptica de alta velocidad, a los que hay que sumar los múltiples polígonos industriales donde ofrecemos servicios a empresas.

**2017 | Colaboramos con EQT** Entramos a formar parte del grupo EQT Mid Market y, con fecha 17 de febrero de 2017, Adamo Telecom Iberia S.A. nos convertimos en Adamo Telecom Iberia S.A.U.

**2018 | Nace Fiberhood** Ponemos en marcha Fiberhood, una innovadora iniciativa para escuchar a los clientes y llevar la fibra óptica de alta velocidad a zonas donde otros operadores no llegan y con ello a cambiar la vida de muchas personas.

**2019 | Martin Czermin, nuevo CEO** Iniciamos una nueva etapa de la mano de Martin Czermin y un nutrido grupo de profesionales con amplia experiencia en el sector para afrontar grandes retos de crecimiento y digitalización.

**2021 | Ardian invierte en Adamo** Damos un importante paso más en nuestra progresión de la mano del fondo de inversión francés Ardian, que adquiere el 100% de la compañía y trabajará codo a codo con nuestro equipo directivo para seguir impulsando en el futuro nuestro ambicioso plan de crecimiento.

Las tendencias que identificamos, tanto en el mercado como en nuestro propio desarrollo, y que pueden afectar a nuestra evolución en los próximos años son las siguientes:

- Nuestra actividad se encuentra en un mercado muy dinámico y complejo en el sector en España, cada vez con más competidores, en especial en el mercado de la fibra.
- La situación económica derivada de la pandemia, que ha acelerado la necesidad de proveer conectividad a toda la población y que ha trastocado el paradigma de nuestro sector.
- Las nuevas expectativas y objetivos marcados tras nuestra refinanciación y nuestra alianza con el fondo de inversión Ardian, suponen un cambio de paradigma para nuestra empresa, lo cual es una gran oportunidad para crecer sustancialmente y mejorar a la par nuestro desempeño en ESG.
- Alcanzar economías de escala, lo que supone un gran reto que puede cambiar nuestro modelo de negocio y estructura de costes.

## 1.2. Nuestra misión, visión y valores

En Adamo aspiramos a llevar fibra óptica de calidad a todos los rincones de España. Con ello se logran varios objetivos de gran valor ético y social; el capacitar a las zonas más recónditas con acceso a la información y comunicación, colaborando en mejorar no solo la sostenibilidad de zonas de difícil acceso, sino también la calidad de vida de sus habitantes.

Así pues, nuestra misión es cerrar la brecha digital existente en España llevando la fibra óptica allá donde nadie más llega, especialmente zonas rurales y remotas, para democratizar su acceso y al mismo tiempo generar empleo en las comunidades locales, ayudando a su crecimiento y desarrollo.

Para alcanzar nuestros objetivos nos apoyamos en unos férreos valores que guían todas nuestras acciones. Si hay algo que nos caracteriza en Adamo es la fidelidad con nuestros valores.

**Somos amor por la velocidad:** nos apasiona la fibra óptica de velocidad y calidad, y trabajamos para construir con entusiasmo nuestra propia red, dotándola de la mejor tecnología, y siempre sin depender de nadie.

**Somos amor por la igualdad de oportunidades:** nos mueven las pequeñas cosas, la sencillez, la tranquilidad. Queremos estar cerca de todas las personas, estén donde estén, desde la ciudad más grande hasta el pueblo más remoto, y brindarles a todos una experiencia y un servicio únicos.

**Somos amor por la honestidad:** somos transparentes, sin letra pequeña, basándonos siempre desde el respeto y la búsqueda de cercanía y química con todas las personas.

**Somos amor por el cliente:** queremos mejorar y transformar las vidas de las personas, conectar con los lugares que aman y crear sueños que parecían imposibles.

## 1.3. Comprometidos con la ESG

Nuestro compromiso con los criterios ESG (factores medioambientales, sociales y de buen gobierno) es sólido y forma parte de nuestros valores y nuestra razón de ser. Los objetivos que persigue nuestra compañía con su actividad habitual tienen una relación íntima con un compromiso para con la sociedad, contribuyendo directamente a los ODS 8, 9, 10 y 11 de las Naciones Unidas. Estamos realizando grandes esfuerzos para integrar este compromiso en nuestro modelo de negocio como parte esencial de la estrategia de la compañía y en transmitir esta idea y valores a todos y cada uno de los miembros de nuestro equipo.

Tenemos una preocupación intrínseca por avanzar en las mejores prácticas relacionadas con estos criterios. Consideramos que cualquier acción empresarial debe realizarse siempre desde el compromiso con la sostenibilidad como eje vertebrador. Debemos actuar con respeto por nuestro planeta, por nuestra sociedad, por las legislaciones vigentes y siempre guiados por la ética y la certeza de que somos un actor social que no puede dar la espalda a las personas y a la sociedad.

### **Estrategia ESG: integramos la sostenibilidad en nuestro modelo de negocio**

En 2021 formalizamos una ambiciosa Estrategia ESG alineada con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de Naciones Unidas, basada en el análisis de la situación de nuestra compañía y que recoge un plan de acción para optimizar aún más nuestra performance en estos ámbitos. Como parte del análisis, se identificaron nuestros aspectos ESG materiales, es decir, aquellos que son de mayor relevancia tanto para nosotros como para nuestros grupos de interés, y que mayor impacto social y ambiental pueden tener por la naturaleza de nuestra actividad.

Para realizar esta identificación de manera certera y sólida llevamos a cabo un proceso con una metodología claramente definida. En primer lugar, definimos 7 aspectos ESG relevantes (modelo de negocio y estrategia, buen gobierno, ética y cumplimiento, gestión de clientes, gestión del equipo, cadena de suministro responsable, contribución a la sociedad y sostenibilidad y medio ambiente) y un total de 30 temas concretos para desplegar en la matriz de materialidad.

Seguidamente, recabamos inputs tanto internos como externos para poder elaborar la matriz adecuadamente. A nivel interno, realizamos las siguientes acciones:

- Recopilación y análisis de la información y documentación pública de nuestra compañía relativa a criterios ESG.



- Entrevistas con los miembros del Top Management, con el fin de conocer qué aspectos consideran relevantes estratégicamente para la compañía.
- Realización de cuestionarios al Top Management dónde señalaron y priorizaron aquellos aspectos relativos a criterios ESG que consideran más materiales para la compañía, así como evaluar la gestión actual de dichos temas.

A nivel externo, llevamos a cabo las siguientes acciones:

- Benchmark del sector de telecomunicaciones en base a la información pública de empresas del sector cuidadosamente escogidas, con el fin de conocer su desempeño en materia ESG y los puntos que priorizan en este sentido.
- Análisis de las tendencias en la materia y la información señalada en los medios de comunicación de la mano de Factiva.
- Entrevistas con grupos de interés, tales como empleados, proveedores, clientes, fondos de inversión y administraciones públicas.
- Consulta de la información pública de los prescriptores sectoriales (Broadcast Networks Europe, GeSI, etc.) y los prescriptores en materia de ESG (CDP, Sustainalytics SASB, etc.).

Tras este proceso, fuimos capaces de diagnosticar nuestra situación en cada uno de los temas estudiados en comparación con nuestros competidores, así como de establecer la importancia de cada uno de estos temas a nivel interno y externo. Fruto de este análisis, pudimos crear una matriz de materialidad basada en una investigación seria y rigurosa, y que por lo tanto nos permite tomar decisiones estratégicas basadas en indicadores concretos para mejorar nuestro desempeño en ESG, resumidas y monitorizadas en la ya mencionada Estrategia ESG.

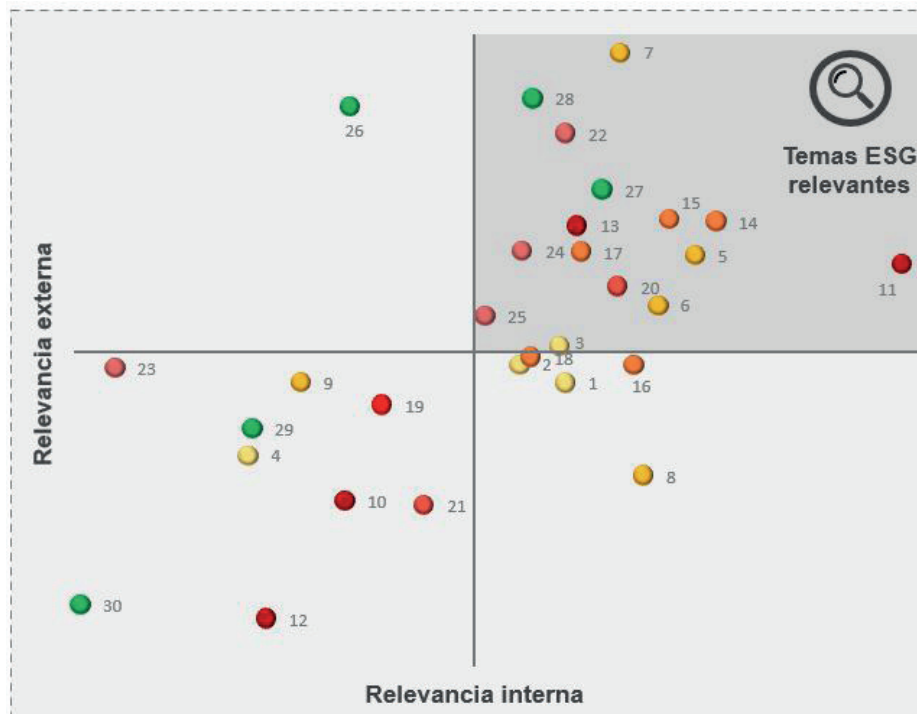


Figura 1: Matriz de materialidad del Grupo Adamo

- |   |  |
|---|--|
| 1 Modelo de negocio y estrategia                          | 17 Formación y desarrollo profesional  |
| 2 Rendimiento financiero y gestión económica              | 18 Salud y seguridad de nuestros empleados                                     |
| 3 Gestión de riesgos y oportunidades                      | 19 Gestión de la cadena de suministro y relaciones con proveedores             |
| 4 Liderazgo en innovación y transformación digital        | 20 Evaluación de proveedores y prácticas de abastecimiento                     |
| 5 Transparencia y Buen Gobierno corporativo               | 21 Supervisión y auditorías de los proveedores                                 |
| 6 Cumplimiento regulatorio                                | 22 Digitalización de la sociedad y garantía de acceso a servicios tecnológicos |
| 7 Ética, derechos humanos y anticorrupción                | 23 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)                 |
| 8 Relación con los grupos de interés y políticas públicas | 24 Contribución social y a las comunidades locales                             |
| 9 Alianzas estratégicas y partnerships                    | 25 Gestión del impacto de las infraestructuras                                 |
| 10 Gestión de emergencias y reacciones a crisis           | 26 Gestión medioambiental responsable  |
| 11 Experiencia del consumidor o consumidora               | 27 Cambio climático y huella de carbono  |
| 12 Marketing responsable y productos éticos y sostenibles | 28 Uso sostenible de los recursos  |
| 13 Protección de los consumidores                         | 29 Economía circular y gestión de los residuos                                 |
| 14 Bienestar de nuestro equipo                            | 30 Impacto en la biodiversidad y gestión uso del suelo                         |
| 15 Equidad, diversidad e inclusión                        |  |
| 16 Atracción y retención del talento                      |  |

Los temas materiales identificados, así como su relación con los pilares de nuestra Estrategia ESG, son los siguientes:

Temas ESG relevantes		Eje estratégico ESG
 Modelo de negocio y estrategia de la empresa	3. Gestión de riesgos y oportunidades	[G] Integridad y Buen Gobierno
 Gobierno, ética y cumplimiento	5. Gobierno corporativo y transparencia 6. Cumplimiento normativo 7. Ética, derechos humanos y anticorrupción	[G] Integridad y Buen Gobierno
 Gestión de clientes	11. Experiencia del cliente 13. Protección del cliente	[S] Nuestro Equipo, Partners y la Sociedad
 Gestión de equipo	14. Bienestar y cultura del equipo 15. Equidad, diversidad e inclusión 17. Formación y desarrollo profesional	[S] Nuestro Equipo, Partners y la Sociedad
 Cadena de suministro responsable	20. Prácticas de abastecimiento y evaluación de proveedores	[S] Nuestro Equipo, Partners y la Sociedad
 Contribución a la sociedad	22. Digitalización de la sociedad y acceso a productos y servicios 24. Contribución social y compromiso con las comunidades locales 25. Gestión de impactos de infraestructuras	[S] Nuestro Equipo, Partners y la Sociedad
 Sostenibilidad y Medioambiente	27. Estrategia de cambio climático y huella de carbono 28. Uso sostenible de los recursos	[E] El Medioambiente

Dentro de esta ambiciosa estrategia, el plan de acción se ha definido para el periodo de acción 2021-2025. Para 2021 se estipularon 12 acciones concretas correspondientes a 6 ejes estratégicos de acción. Estas acciones están encaminadas a generar un impacto positivo en los aspectos materiales identificados previamente, aterrizando este ejercicio teórico para generar efectos positivos tangibles gracias a él.

EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ESTADO
MEDIO AMBIENTE	Definir una metodología para calcular las emisiones de GEI (alcance 1, 2 y 3) y monitorizarlas periódicamente en Adamo.	En progreso
	Actualizar y aprobar la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático (integrada en la Política ESG)	Completada
NUESTRO EQUIPO	Definir un programa de bienestar basado en las necesidades y expectativas de los empleados (atraer y motivar a los empleados para desarrollar iniciativas saludables, incluyendo los hábitos alimentarios, la actividad diaria, la gestión del estrés y la prevención de enfermedades).	Completada
NUESTROS PARTNERS	Desarrollar un enfoque de gestión de la cadena de suministro, formalizando la relación de Adamo con sus proveedores (acuerdos, protocolos, procedimientos, etc).	Completada
	Crear un Código de Conducta específico para proveedores (incluyendo aspectos como las condiciones de trabajo, los Derechos Humanos, anticorrupción y soborno, etc).	Completada

<b>LA SOCIEDAD</b>	Promover la digitalización de la sociedad en algunas áreas rurales, garantizando el acceso a productos y servicios y siendo inclusivos con todos los vecinos.	Completada
	Llevar a cabo un proyecto de mejora continua en materia de protección de datos de los consumidores, actualizando las políticas y procedimientos existentes cuando nueva regulación entre en vigor o cuando ocurran cambios en las necesidades internas de Adamo.	Completada
<b>INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO</b>	Definir e implementar un Plan de Sistema de Gestión de Compliance, incluyendo las siguientes acciones: implementar medidas de control y vigilancia de prevención del crimen; definir una entidad legal con competencias autónomas y control (Comité de Compliance); desarrollar un Mapa de Riesgo de Compliance Penal; implementar un Modelo de Prevención; mejorar el Canal de Denuncia de Irregularidades para todos los posibles delitos incluidos en el Código Penal español; definir un procedimiento y desplegar un modelo de verificación periódica; mejorar la Política Anticorrupción; definir una Debida Diligencia de terceros y establecer todos los controles y procedimientos detallados.	Completada
<b>GESTIÓN Y TRANSPARENCIA</b>	Desarrollar y aprobar una Política ESG como marco para la Estrategia y Plan de Acción ESG de Adamo.	Completada
	Diseñar un modelo de gobernanza ESG (Sustainability Champions, responsabilidades definidas, etc).	Completada
	Desarrollar un plan de comunicación (interno y externo) para la Estrategia y Plan de Acción ESG.	Avanzada*
	Llevar a cabo formaciones específicas en ESG para los empleados.	Avanzada**

\* Esta acción no está finalizada debido a que el ESG Rating Sustainalytics no se realiza hasta abril de 2022.

\*\* Previo paso al desarrollo de las píldoras formativas, hemos llevado a cabo el Training al Management y Leadership Circle, cuyo objetivo ha sido dotar a nuestros managers de las habilidades necesarias para ayudarles a identificar, retener y desarrollar el talento en sus equipos.

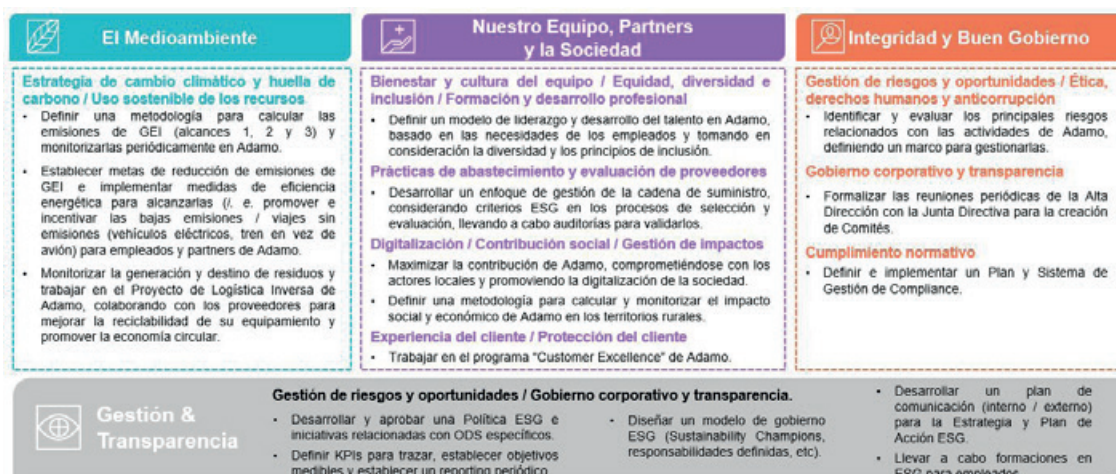


Figura 2: Principales líneas de actuación para cada eje estratégico.

Hemos completado el 92% del camino marcado en las acciones emplazadas para 2021, lo cual supone un porcentaje de cumplimiento elevado que queremos mantener en años venideros con el objetivo de cumplir nuestro Plan de Acción 2021-2025 en materia de ESG.

Uno de los puntos que consideramos clave para hacer de la ESG algo intrínseco en nuestra naturaleza y razón de ser es integrar este compromiso entre nuestra plantilla. Es por ello que se han llevado a cabo formaciones en materia de ESG al equipo directivo y, a lo largo de 2022, se van a preparar una serie de píldoras formativas para ampliar el curso a la totalidad de nuestro equipo.

Con tal de asegurar el correcto cumplimiento y compromiso de los diferentes planes de acción que estamos estableciendo en materia de ESG, desde Adamo queremos destacar la creación de la posición Sustainability Champion, vital para la implementación, seguimiento y consecución de todos los objetivos que nos hemos puesto para tener el mayor impacto positivo en el Medio Ambiente, la Sociedad y la Buena Gobernanza.

## Comité ESG

Uno de los espacios en los que la figura de la Sustainability Champion tiene una relevancia notable es en el Comité ESG que hemos creado en septiembre de 2021, con el objetivo de marcar las directrices estratégicas del Grupo en esta materia. El Comité se ha reunido una vez en 2021 y se reunirá trimestralmente de cara a los próximos años. Está compuesto, además de por la Sustainability Champion, por los miembros que integran el Comité de Compliance y por el COO y la Directora de B2C & Marketing.

## Refinanciación en base a criterios de sostenibilidad

Este 2021 hemos dado un paso importante a la hora de consolidar nuestra apuesta por el crecimiento sostenible y la puesta en marcha de manera práctica y concisa de acciones orientadas a cumplir con criterios ESG fundamentales. De la mano de siete bancos aseguradores liderados por ING, hemos obtenido una refinanciación de 600 millones de euros, más 300 millones de euros adicionales. La obtención de esta financiación está sujeta a tres criterios ESG:

- **Contribuir a cerrar la brecha digital.**
- **Aumento de la igualdad laboral.**
- **Reducción de la emisión de gases de efecto invernadero (GEI).**

Este paso nos ayuda a integrar la sostenibilidad de manera central en nuestro modelo de negocio, y supone un impulso para ofrecer nuestros servicios de Internet de Alta Velocidad a más territorios del medio rural. Martin Czermín, nuestro CEO describe la operación como *"un gran paso en la consolidación de la compañía como operador líder en la España rural."*



*Adamo means to fall in love with...*

## 2 | Nuestro equipo, partners y la sociedad

### 2.1. Nuestra contribución a la sociedad

- 2.1.1. Compromiso con los territorios donde operamos
- 2.1.2. Gestión de nuestros clientes

### 2.2. Nuestro equipo, la clave de nuestro éxito

- 2.2.1. Cultura y bienestar
- 2.2.2. Igualdad, equidad e inclusión
- 2.2.3. Formación y desarrollo profesional

### 2.3. Nuestros partners

- 2.3.1. Partners locales
- 2.3.2. Proveedores



INFORME  
ANUAL  
**ESG**  
2021

**adamo**

## 2.1. Nuestra contribución a la sociedad

### 2.1.1. COMPROMISO CON LOS TERRITORIOS DONDE OPERAMOS

La contribución a las sociedades donde operamos es nuestra razón de ser, algo intrínseco a nuestra propia actividad y central en nuestras operaciones. No nos limitamos a apoyar iniciativas sociales y a generar valor al margen de nuestra actividad empresarial: esta misma pretende ser una palanca de acción social, desarrollo de comunidades enteras y reducción de desigualdades.

Nuestra contribución a la sociedad se basa en torno a tres ejes de acción fundamentales:

- 1 Fomentar el desarrollo de las comunidades locales y rurales que sufren una desigualdad de medios y oportunidades respecto a las grandes ciudades.
- 2 Cerrar la brecha digital existente en España e impulsar de esta manera una transformación digital justa, sostenible y completa.
- 3 Establecer alianzas con asociaciones locales, ya sea mediante donaciones, colaboraciones o patrocinios.

De esta manera, contribuimos activamente al cumplimiento del ODS 8, al proporcionar trabajo estable y digno para personas del sector tecnológico en el medio rural, del ODS 9, al proporcionar acceso a los medios tecnológicos más punteros a la población y desarrollar estructuras tecnológicas fiables y de calidad, del ODS 10, al reducir las desigualdades entre zonas rurales y urbanas, y del ODS 11, al conectar las zonas rurales y hacerlas atractivas y accesibles para vivir y trabajar.

### Participamos en el desarrollo de las comunidades locales

En Adamo llegamos a donde no llega nadie más. Nuestro despliegue rural se intensifica año a año, permitiéndonos llegar a lugares rurales cada vez más remotos. Además, nuestra fibra de alta velocidad y nuestra infraestructura nos permiten ofrecer un servicio de calidad y basado en la tecnología más avanzada.

A la hora de desplegar nuestra red, colaboramos directamente con múltiples operadores y actores locales. Creemos que nadie conoce mejor los terrenos donde operamos que sus propios habitantes. De esta manera, contribuimos directa e indirectamente a la generación de empleo en estas áreas. Ello nos permite devolver vida a lugares que, a causa de la brecha digital, la habían perdido.

Contribuimos, por lo tanto, a generar nuevas oportunidades vitales y laborales para personas y negocios que no contaban con los medios tecnológicos necesarios para ello, y consideramos esta cuestión de justicia social como central para nosotros.

Nuestra interacción con las comunidades locales va más allá de la actividad positiva y el impacto social que nuestra propia actividad genera en ellas. En este sentido, hemos lanzado diferentes iniciativas que buscan construir un beneficio social especial para las diferentes comunidades en las que operamos.

### **Programa Adamo Ayuda**

Creemos firmemente que el acceso rápido y eficaz a Internet de alta velocidad es necesario en nuestra sociedad, tal y como puso de manifiesto la pandemia producida por el Covid-19. Sabemos que esto no es una realidad para muchos habitantes de España. Por ello, lanzamos en los momentos más críticos de la pandemia el programa Adamo Ayuda.

El programa busca precisamente poner una solución a esta problemática, conectando a familias con hijos que se hallen en nuestra área de cobertura para ayudarles a seguir con sus estudios desde casa, garantizando así su derecho a la educación durante la pandemia.

A través de este programa, ofrecemos a las familias en riesgo de exclusión social conectividad a Internet mediante fibra de manera gratuita, con la coordinación de diferentes escuelas y Ayuntamientos, instituciones con las que mantenemos una relación de colaboración y cordialidad vital para alcanzar nuestros objetivos y generar sinergias con los diferentes actores implicados en el desarrollo de nuestras comunidades. Mediante este programa hemos conectado a 500 familias a la red. A cierre de 2021 la iniciativa sigue abierta apoyando a las familias.

### **Plan Pueblo a Pueblo**

Este 2021, en Adamo hemos lanzado un plan orientado al desarrollo local de nuestra fibra óptica y de los principales agentes involucrados en su puesta en marcha, llamado Plan "Pueblo a Pueblo". Dicho plan se basa en pilares como la comunicación, el desarrollo de negocio local y el apoyo a las entidades locales. Hemos creado un canal de comunicación permanente con los principales agentes, como Ayuntamientos, comercios locales, empresas técnicas y comercializadoras con el objeto de entender cada una de las realidades y dar respuesta a las necesidades que se identifiquen en cada caso.

Disponemos de un equipo de trabajo orientado a la relación con los Ayuntamientos para una comunicación óptima con estos, tanto remotamente como presencialmente (mediante nuestros Area Managers en cada una de las regiones). Informamos con la debida antelación



a los Ayuntamientos del proyecto de Despliegue y Comercialización, organizamos sesiones informativas y mantenemos la comunicación para ir actualizando el estado del proyecto y dar respuesta a cuestiones que puedan ir surgiendo. Hemos contactado con 391 Ayuntamientos en 2021, lo cual supone el 100% de las poblaciones donde nos hemos desplegado. En 2021 nos hemos reunido presencialmente con 150 Ayuntamientos y hemos realizado 131 colaboraciones. En 2022, si la situación de la pandemia vuelve a la normalidad, prevemos celebrar reuniones y sesiones informativas con la totalidad de los Ayuntamientos.

Finalmente, contamos con nuestra red de embajadores o nanoinfluencers, con quienes colaboramos de cerca para potenciar el reconocimiento local y la recomendación para conectar a más personas con fibra de alta velocidad en todos los pueblos en nuestra área de cobertura. Los embajadores son los abanderados en nuestra misión de comunicación y cierre de la brecha digital en las áreas que así lo requieren, actuando como héroes locales. Actualmente contamos con 11 embajadores activos y el plan en 2022 es contar con 66 embajadores activos en nuestras poblaciones.

### **Colaboramos con asociaciones locales**

Además de con los Ayuntamientos, trabajamos codo a codo con las asociaciones locales en las poblaciones con cobertura de Adamo. Nuestro plan consiste en trabajar con una propuesta de valor específica, dotando de apoyos a las asociaciones, estableciendo patrocinios y contactando personalmente con ellas a través de nuestro equipo, partners y embajadores. Trabajamos con 127 asociaciones de todo tipo: asociaciones deportivas locales infantiles, juveniles y de todas las condiciones, asociaciones de vecinos y amigos, AMPAs, centros culturales locales y un largo etcétera, pertenecientes a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja.

### **Apoyamos el deporte local**

En Adamo venimos apostando desde hace ya más de 3 años en la colaboración con entidades deportivas y culturales de las poblaciones donde tenemos presencia. Nuestro objetivo es estar cerca de las personas y agrupaciones locales allí donde llegamos para hacerlas partícipes de nuestros proyectos para su localidad.

El fomento del deporte en entidades arraigadas y mayoritariamente sin ánimo de lucro es nuestro principal interés, centrándonos en patrocinar las categorías infantiles o juveniles. Nuestro apoyo está abierto también a aquellos sectores donde la visibilidad es menos notoria y que luchan por hacerse un hueco en el deporte de competición como es el deporte femenino.

Colaboramos activamente en la organización de torneos y apoyo en varios sectores del deporte femenino como son el fútbol sala, el ciclismo, el baloncesto o el fútbol 11. Con ello, apostamos por incidir y resaltar una serie de valores como son la superación de prejuicios, la participación plena, la normalización o la igualdad de oportunidades.

Actualmente nuestra colaboración con el deporte femenino se traduce en ayudas a:

**Burela Fútbol Sala (Burela, Lugo)**

Equipo de Fútbol Sala Femenino. Uno de los equipos de Fútbol que más notoriedad está alcanzando a nivel femenino y que sabe trabajar en la difusión y concienciación en valores de género.

**Club Polideportivo Bembibre (Baloncesto Femenino, Bembibre, León)**

Equipo presente en primera división femenina.

**El Club Ciclista Meruelo (Meruelo, Cantabria)**

Patrocinio de este club ciclista femenino, el único club ciclista en España con equipos femeninos desde la base hasta la élite.

**Patrocinio de la liga femenina de Fútbol en la provincia de Toledo**

El año pasado se puso nombre de nuestra marca a la liga femenina (Liga Femenina Adamo) y este año continuamos colaborando en ella.

## **El Pueblo Más Amado**

En Adamo estamos enamorados de los pueblos, y sabemos que la sociedad también. A lo largo de la primera mitad de 2021, pusimos en marcha el concurso "El Pueblo Más Amado", con el objetivo de destacar las formas de vida del mundo rural y fomentar la conexión a Internet en estas zonas, convirtiendo al ganador en el más conectado del país con nuestra fibra de alta velocidad.

Queremos reivindicar y dar a conocer los pueblos amados a lo largo y ancho del país. Tras apuntarse a este concurso, los propios vecinos de los pueblos, así como simpatizantes de éstos, han podido enviar fotos de lugares emblemáticos, bonitos o con alguna significación, que sirvan para ilustrar la belleza, forma de vivir, historia o gastronomía de cada sitio.

La convocatoria fue todo un éxito y 1.163 pueblos del país participaron en la iniciativa con entusiasmo. Tras un proceso de votaciones online que contó con más de 4.200 participantes, la localidad vencedora fue Ribadeo, precioso pueblo costero de Lugo. Otros finalistas fueron El Puente del Arzobispo (Toledo), Cintruénigo (Navarra), Maçanet de la Selva (Girona) y Ullastrell (Barcelona).











De esta manera, el Ayuntamiento de Ribadeo tendrá Internet de 1.000 MB gratis durante un año y sus habitantes, así como los habitantes de las demás localidades finalistas, dispondrán de paquetes de fibra óptica por 1 euro al mes.

### Proyecto PEBA

El programa PEBA (Programa de Extensión de Banda Ancha de Nueva Generación) ha sido ideado para proporcionar una cobertura de servicios FTTH basada en el estándar GPON con el objetivo de garantizar cobertura de redes de banda ancha de muy alta velocidad, capaces de prestar servicios a velocidades de al menos 300 Mbps y escalables a 1 Gbps.

La Secretaría de Estado de Telecomunicaciones e Infraestructuras Digitales (SETELECO) considera que las actuaciones contempladas en la última convocatoria del PEBA constituyen un elemento básico de la estrategia de desarrollo de las redes ultrarrápidas en España, alineada con la decisión del Gobierno de llevar a toda la ciudadanía el avance de las infraestructuras y servicios propios de la Sociedad Digital.

Gracias a este programa, consolidamos nuestra posición de operador líder en la España vaciada, proporcionando nuestra cobertura de redes de banda ancha a municipios de 19 provincias pertenecientes a las siguientes comunidades autónomas:

- |  |   |  |
|--|---|--|
|  <b>Andalucía</b> |  <b>Castilla-La Mancha</b> |  <b>Comunidad Valenciana</b> |
|  <b>Asturias</b>  |  <b>Castilla y León</b>    |  <b>Extremadura</b>          |
|  <b>Cantabria</b> |  <b>Catalunya</b>          |  <b>Galicia</b>              |

### Proyecto FEDER

Colaboramos activamente con las instituciones locales, nacionales y supranacionales. Como parte de esta relación fluida, hemos obtenido, de la mano del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), la financiación necesaria para desplegar nuestra red en un nuevo y nutrido grupo de municipios del medio rural de las siguientes comunidades autónomas:

- |  |   |  |
|--|---|--|
|  <b>Andalucía</b> |  <b>Castilla-La Mancha</b>   |  <b>La Rioja</b> |
|  <b>Cantabria</b> |  <b>Comunidad Valenciana</b> |  |
|  <b>Catalunya</b> |  <b>Navarra</b>              |  |

De esta manera, seguimos avanzando en nuestro objetivo de llegar a todos los rincones del país y proporcionar fibra de alta velocidad a los habitantes de las áreas a donde ningún otro operador llega.

## **Impulsamos la transformación digital**

Queremos ser el “héroe local” que cierre la brecha digital en las zonas rurales de toda España. Desde esa misión trabajamos incansablemente por impulsar una transformación digital completa, sostenible y justa para todo el mundo, con el fin de garantizar a todas las personas una igualdad de oportunidades digitales que es vital en el siglo XXI.

Desde este convencimiento trabajamos para democratizar el acceso a la fibra óptica asequible y conectar todos los rincones del país mediante Fiberhood. Esta herramienta, fácilmente accesible a través de nuestra web corporativa, permite a los habitantes de diferentes pueblos de España organizarse y conocer si tienen a su disposición fibra óptica en su localidad, y en caso contrario solicitarnos su despliegue directamente.

Creemos que estas acciones son únicamente un primer paso en la transformación digital de las comunidades. Actuamos como catalizador al facilitar las condiciones de posibilidad para provocar un desarrollo digital a todos los niveles. Sin un acceso a Internet y una fibra de calidad, todo lo demás no es posible. Nos encanta ver cómo diferentes personas y pueblos impulsan diferentes proyectos gracias a sus nuevas posibilidades tecnológicas.

## **Donaciones**

Este 2021 hemos participado en la campaña ¡Navidad sin “hambremia”! de Acción Contra el Hambre, organización humanitaria de reconocido prestigio por su lucha para acabar con el hambre en el mundo. El fin de la campaña era recaudar fondos para permitir que todas las personas pudieran celebrar la Navidad con comida en sus mesas.

Desde Adamo hemos aportado 11.580€ a esta iniciativa, gracias a la participación solidaria y masiva de nuestros empleados, cuya donación conjunta alcanzó los 3.860€. A continuación, como Adamo, contribuimos con el doble de esa cifra (7.720€), resultando en los 11.580€ finales.

Por otro lado, hemos realizado una donación en especie de material escolar (cuadernos, lápices, bolígrafos...) y geles hidroalcohólicos a una escuela de enseñanza primaria en La Habana, Cuba, para permitir que los niños puedan volver a asistir a clase después de un periodo de inactividad escolar derivado de la situación provocada por la pandemia. De esta manera, redoblamos nuestra apuesta por la igualdad de oportunidades, el derecho universal a la educación y el apoyo material a los niños del mundo.

## Colaboramos con las Administraciones Públicas

En el marco del desarrollo de las comunidades locales, creemos fundamental, sano y necesario mantener una relación cordial y fluida con todas las Administraciones Públicas municipales, regionales, nacionales e internacionales. Fruto de estas buenas relaciones hemos obtenido, por ejemplo, la financiación necesaria del fondo FEDER para desplegar nuestra fibra en nuevos lugares, repercutiendo directamente en el bienestar y el desarrollo de dichas áreas.

Asimismo, este 2021 hemos recibido una subvención correspondiente al programa UNICO-Banda Ancha (Universalización de Infraestructuras Digitales para la Cohesión - Banda Ancha) del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (para más información sobre esta subvención consulte el apartado 4.4. de este Informe). Mediante esta concesión podremos continuar el despliegue de fibra óptica de alta velocidad en 20 provincias españolas. Asimismo, mantenemos relaciones fluidas con otras instituciones como la CNMC. Creemos que todo ello redundará en última instancia en la consecución de nuestros objetivos y por lo tanto en contribuir al desarrollo de las comunidades en que operamos y ser útiles para la sociedad.

### 2.1.2. GESTIÓN DE NUESTROS CLIENTES

Los clientes son uno de los grupos de interés más relevantes para la empresa, y se considera que es fundamental la conexión continua con ellos para que el modelo Adamo funcione satisfactoriamente. Por ello, trabajamos desde todos los ámbitos para construir una relación basada en el comportamiento responsable tanto con el gran público como con otras compañías.

Dada la rápida ascensión de Start Up a empresa consolidada, uno de los mayores retos que nos propusimos para 2021 fue establecer unas bases sólidas en todos los procedimientos y sistemas relacionados con la experiencia del cliente.

Desde Adamo hemos pasado por una transformación exitosa de los sistemas de operaciones minoristas y estamos listos para la siguiente fase de crecimiento.

#### **Herencia (2015-2019):**

- Desarrollo propio de sistemas.
- Falta de procesos documentados y reglas comerciales.
- Escalabilidad limitada.
- Operaciones muy manuales con altas probabilidades de fallo.

**Transformación de sistemas (2020 - Q1 2021):**

- Transformación de los sistemas.
- Automatización de los procesos de clientes.
- Establecimiento de unas reglas de negocio.
- Análisis de los impactos operacionales, de sistemas y costes.

**Excelencia operacional (Q2 2021 - Futuro):**

- Los mejores sistemas y capacidades escalables.
- Proceso de ciclo de vida del cliente y reglas comerciales bien documentados.
- Control total sobre los KPI centrados en el cliente.
- Iniciativas de mejora y formación continua de procesos.

Asimismo, existe un proceso de gestión de reclamaciones, que engloba las actividades que se realizan cuando un cliente notifica mediante diferentes canales (llamada, email, chat) una reclamación ("no oficial") de una incidencia de fijo, móvil o convergente.

De manera resumida, estas son las actividades que se realizan a la hora de gestionar una queja:

- El proceso se inicia cuando el cliente quiere notificar una reclamación mediante uno de los canales disponibles. Se realizan las comprobaciones necesarias para verificar que es un cliente de Adamo y una vez comprobado, la queja llega a Atención al Cliente para su gestión.
- Desde Atención al cliente se solicita nuevamente una serie de datos para cumplimentar la política de seguridad y comprobar si cumple con la política o no y seguir con el proceso.
- El agente en cuestión abrirá una tarea en el sistema sobre la reclamación y realizará las gestiones oportunas para dar solución a la reclamación puesta por el cliente teniendo en cuenta procedimientos y manuales de resolución, dejando especificado todas las acciones realizadas para futuras revisiones.
- El cliente es informado en línea de la resolución de su reclamación
- Tras la gestión realizada por parte del agente y dejando detalle de toda la actuación, la tarea se cierra.
- Finalmente, una vez solucionada la reclamación, lanzamos una encuesta de satisfacción, con el objetivo de mejorar cada día, recibir feedback y adecuarnos a las necesidades de nuestros clientes.

Durante el ejercicio 2021, hemos recibido un total de 559 quejas oficiales, de las cuales el 98,57% han sido resueltas satisfactoriamente (el porcentaje restante corresponde a los últimos días del mes de diciembre y por ello aún no ha sido resuelto). Asimismo, hemos recibido 50.570 reclamaciones de facturación, de las cuales el 99,79% han sido resueltas.

Queremos dotar a nuestros clientes de la mejor velocidad en su fibra. Por ello, en 2021 hemos mejorado la velocidad de internet para los paquetes de baja velocidad, de 100Mbps a 300Mbps, tanto para los clientes que captamos como para la cartera de clientes que ya teníamos.

En noviembre de 2021, hemos empezado a desarrollar un proyecto, conjuntamente con un consultor externo, que se basa en hacer un GAP analysis, incluyendo todas las áreas de la compañía, en materia de normativa de protección de datos, con el objetivo de desarrollar un plan de acción para mitigar las posibles brechas normativas que encontremos y desarrollar nuestra actividad de manera segura tanto para nosotros como para nuestros clientes.

## **Penetramos en el mercado mayorista**

En Adamo estamos también plenamente asentados en el mercado mayorista, mercado en el que ya contamos con una presencia muy relevante por número de clientes y al que otorgamos una importancia estratégica a la hora de seguir creciendo en el futuro.

En este sentido, hemos sido capaces de sellar acuerdos con operadores de telefonía que nos permiten construir sinergias y colaborar para alcanzar nuestro objetivo de cerrar la brecha digital en todos los rincones del país. Hemos alcanzado el hito de establecer acuerdos con más de 200 operadores locales, así como con 4 de los 5 grandes operadores nacionales, que pueden disponer de nuestros miles de kilómetros de fibra óptica para conectar a aquellas áreas rurales a las que solo nosotros habíamos llegado. Asimismo, tenemos una clara y creciente orientación hacia el mundo de la infraestructura. De esta manera, ponemos en práctica nuestros valores corporativos de amor por el cliente, amor por la igualdad de oportunidades y amor por la transparencia y honestidad.



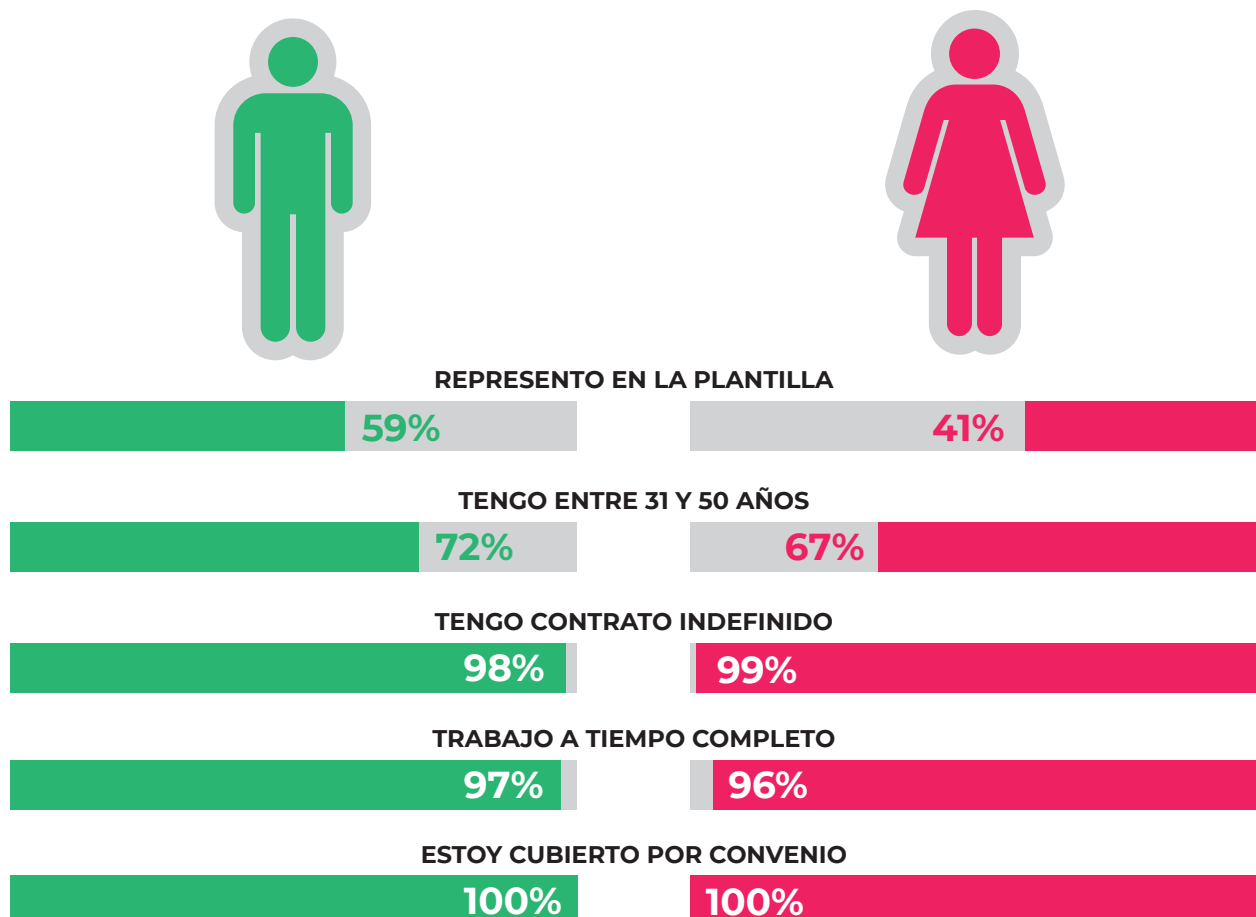
## 2.2. **Nuestro equipo, la clave de nuestro éxito**

El éxito de nuestra compañía solo puede explicarse gracias al esfuerzo y dedicación de nuestro equipo. Nuestra prioridad es que todos nuestros colaboradores estén felices en Adamo, se sientan parte de la compañía y de un proyecto ilusionante y retador.

Nos esforzamos por garantizar el bienestar de todas las personas que forman nuestro equipo y por generar una cultura laboral beneficiosa. Ello sólo puede lograrse a través de una apuesta firme y decidida por la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, aspectos materiales para nuestra compañía. Mediante la generación de puestos de trabajo estables, dignos y que fomenten el bienestar, contribuimos a alcanzar el ODS 8, relativo al trabajo decente.

Nuestra actividad se realiza exclusivamente en España, por lo que todo nuestro equipo opera en este país.

### Perfil del empleado del Grupo Adamo



## 2.2.1. CULTURA Y BIENESTAR

En Adamo tenemos muy claro que el éxito de la compañía está directamente relacionado con el bienestar y el orgullo de pertenencia de nuestro equipo. Para ello, buscamos ofrecer un espacio de trabajo seguro y que sea una fuente de bienestar para todos nuestros empleados.

Queremos que todo el equipo sea partícipe y consciente del día a día de Adamo. Por este motivo, realizamos de manera trimestral las sesiones “All Hands”, con el objetivo de que toda la gente que forma Adamo tenga visibilidad de las acciones, el crecimiento y los movimientos de la compañía. En estas sesiones, informamos sobre los principales proyectos llevados a cabo en las diferentes áreas de la compañía y su sentido estratégico e integración con los ejes de acción que identificamos.

### **Organización del tiempo de trabajo**

Apostamos por la digitalización y las posibilidades que la tecnología nos ofrece para construir nuevas formas de trabajar y generar bienestar entre nuestros empleados. A raíz de la pandemia, la necesidad de contar con una organización de los sistemas de trabajo internos que nos permitiera implementar de manera efectiva el teletrabajo quedó patente.

De esta manera, proveímos a nuestros trabajadores con portátiles, facilitamos el traslado de pantallas, teclados y otros accesorios a los hogares, mejoramos la VPN, implementamos un sistema de reservas para nuestras oficinas (y así garantizar una distancia de seguridad para todas las personas que se encuentren en la oficina) e instalamos modernos e innovadores equipamientos para videoconferencias. Acompañamos estas medidas con otras mejoras a nivel de tecnología de la información que consideramos esenciales para adaptarnos a esta nueva realidad, como el fortalecimiento de la seguridad de los sistemas tecnológicos, la creación de una nueva Intranet para mejorar la comunicación interna, el establecimiento de la base de datos Infonova, mucho más escalable que la anterior, o la estandarización de diferentes procesos tecnológicos, de la mano de Optare y Wholesale. De esta manera, creamos una estructura sólida y robusta que nos ha llevado a mantener nuestra apuesta por el teletrabajo, aplicando una política general de 2 días de teletrabajo por semana.

Asimismo, hemos implementado un horario flexible de entrada y salida para nuestros empleados. Nuestro objetivo es garantizar la comodidad y el bienestar de todos ellos, ofreciéndoles la mayor flexibilidad para que puedan organizar su tiempo de trabajo de acuerdo a sus necesidades personales y profesionales, manteniendo un nivel de eficiencia y productividad óptimo.

En 2021 hemos registrado un total de 22.346 horas de absentismo laboral, lo cual supone una tasa de absentismo del 2,37%<sup>2</sup>. Para el cálculo de las horas de absentismo laboral se han tenido en consideración las siguientes partidas:

- **Horas de enfermedad común.**
- **Horas de accidente (bajas por COVID-19).**
- **Horas por recaída enfermedad.**

## **Valoramos la conciliación y la desconexión**

Para garantizar una organización del tiempo de trabajo que sea beneficiosa para todos nuestros empleados, es necesario contar con un sistema que permita facilitar la desconexión laboral y la conciliación. En Adamo tratamos de ir más allá y no cristalizamos nuestras iniciativas en una Política de Desconexión Laboral, con la que no contamos, sino que buscamos integrar de manera real la conciliación y la desconexión en nuestro ADN y en el día a día de nuestros empleados, para que las buenas intenciones no queden en papel mojado. Para ello, hemos elaborado un “Sistema Flexible de Trabajo” que tiene las siguientes metas:

- Aumentar la flexibilidad de los empleados para adaptar el horario laboral a su vida privada.
- Aumentar la productividad, ya que las horas de trabajo se pueden adaptar fácilmente a la carga de trabajo, los objetivos y los plazos reales.
- Aumentar la eficiencia en el uso de los lugares de trabajo con el concepto planificado de “escritorio interactivo”.

Mediante este sistema, establecemos la franja horaria de trabajo entre las 07:00 y las 21:30. Cada empleado puede determinar, siempre acordándolo con su manager, sus horas de entrada (de 07:00 a 09:30) y salida (de 15:00 a 21:00), de acuerdo a la jornada laboral y número de horas de cada empleado firmadas por contrato. Asimismo, se establece un tiempo mínimo de 30 minutos para comer.

Por otro lado, el sistema contempla la creación de un “Banco de Horas”. Cada hora de trabajo que exceda las 39 horas semanales es computada y acumulada en el banco - el límite que establece el sistema es de 40 horas, con lo que es imposible superarlo. Las horas en el banco de tiempo pueden ser intercambiadas para acortar jornadas de trabajo o días completos de descanso (nunca por salario), garantizando que cada empleado pueda jugar de manera flexible con sus tiempos de trabajo obteniendo una conciliación y una desconexión real, siempre manteniendo un acuerdo con el manager y permitiendo que los objetivos de la empresa sigan cumpliéndose.

<sup>2</sup> Se han considerado las horas teóricas que se establecen por convenio y el promedio trabajado para calcular la tasa de absentismo.

## Velamos por la salud y seguridad de nuestros empleados

Garantizar la salud y seguridad de nuestros trabajadores es una tarea que debemos acometer con responsabilidad y rigor. Este compromiso queda reflejado en nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales, que se fundamenta en cuatro principios básicos de seguridad:

- Cumplir con la legislación aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Promover la mejora continua de los comportamientos y niveles de Prevención de Riesgos Laborales.
- Involucrar a todo el personal de la organización en la responsabilidad de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo a contratistas y colaboradores en el compromiso activo en la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados.
- Fomentar la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluidos los trabajadores temporales y externos que desarrollen trabajos en las instalaciones, para mantener un adecuado nivel de prevención en la empresa.

Nuestros esfuerzos como compañía siempre van orientados a la identificación, prevención y mitigación de los riesgos, así como a evaluar aquellos que no se puedan evitar, siempre con la idea de combatirlos en origen y minimizar así sus impactos. En este sentido, apostamos por imponer medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Gracias a la efectiva acción preventiva, hemos conseguido cerrar el 2021 con 0 casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Por otro lado, hemos registrado un total de 50 accidentes laborales entre nuestros proveedores y subcontratas durante este 2021.<sup>3</sup>

En línea con nuestra acción preventiva, en Adamo contamos con un Comité de Seguridad y Salud, formado por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa. Dichos comités se convocan o bien por petición de alguno de sus miembros o a causa del surgimiento de algún tema relevante sobre seguridad y salud en la organización. Asimismo, en los convenios de aplicación para nuestros empleados, se establecen los principios básicos en materia de seguridad y salud que son de obligatorio cumplimiento una vez suscritos al convenio en cuestión.

Un buen ejemplo de medidas de protección colectiva son las medidas anti-Covid que adoptamos para garantizar un espacio de trabajo seguro para todos nuestros empleados, así como para gestionar de la mejor manera los cambios producidos por este fenómeno a nivel organizativo y emocional.

<sup>3</sup> Esta información incluye los datos de accidentabilidad de 108 de las 124 empresas registradas.

### **Durante el confinamiento:**

- Se implementó de forma ágil y rápida el teletrabajo para el 100% de la plantilla, dotándolos de todos los recursos necesarios.
- Ofrecimos sesiones de entrenamiento personal online voluntarias para mantener la forma física de los empleados (consulte el siguiente apartado de esta Memoria para información más detallada), así como sesiones de coaching y atención emocional individual a cargo de una psicóloga para aquel empleado que lo necesitara (consulte el siguiente apartado de esta Memoria para información más detallada).

### **Tras volver a las oficinas:**

- Vuelta progresiva a las oficinas a medida que la incidencia de la Covid-19 bajaba. Con el repunte de la sexta ola, hemos vuelto a un sistema de 100% teletrabajo.
- Ofrecimos a todos nuestros empleados tests de seroprevalencia basados en laboratorio, gracias a nuestra colaboración con el Laboratorio Igenomix de Valencia.
- Tras regresar, pusimos flechas para guiar el flujo de empleados y evitar aglomeraciones.
- Sistema flexible de jornada laboral (Flex Time), dando flexibilidad en la entrada y la hora de salida.
- Implementamos 2 días a la semana de teletrabajo y 3 en la oficina con un sistema de reserva de sitios y hot desks, garantizando la distancia de seguridad de 1,5 metros recomendada por las autoridades sanitarias. Adicionalmente, nuestros empleados se sientan en zig-zag, garantizando que cada empleado guarde una distancia de seguridad en las cuatro direcciones.
- Instalamos en todas las plantas de las oficinas fuentes de agua anti-covid que purifican el agua y eliminan virus y bacterias.
- Mantenemos el servicio de atención psicológica y emocional.
- Uso obligatorio de mascarillas por parte de todos nuestros empleados: tenemos mascarillas a su disposición en caso de que sea necesario.
- Instalamos un stand a la entrada con dispensadores de gel hidroalcohólico y toallitas desinfectantes.
- Instalamos puertas automáticas que se abren con la tarjeta de empleado, siendo un procedimiento que aporta mayor seguridad en todos los sentidos.



- Remodelamos el interior de las oficinas en agosto de 2021 para hacerlas más espaciaosas y amplias, permitiendo una mayor distancia entre empleados (y consiguiendo más luz natural en el proceso).
- En caso de que una persona dé positivo por Covid-19, si se encuentra en buen estado de salud procede a teletrabajar hasta dar negativo en un test. Para los contactos estrechos, nuestro protocolo indica la recomendación de teletrabajar durante una semana siempre que sea posible. En caso de que la persona, por la naturaleza de su puesto de trabajo o por necesidades del departamento, no pueda teletrabajar, optamos por que acuda a trabajar realizándose un test de antígenos a diario. Estos tests son proporcionados gratuitamente por nuestra empresa.

De esta manera, intentamos construir unos espacios de trabajo seguros y libres de Covid para todos nuestros empleados, siendo fieles a los principios estipulados en nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales y buscando mecanismos de prevención y protección colectivos.

## **El bienestar de nuestros empleados, una prioridad**

Además de garantizar las condiciones físicas necesarias para un desempeño seguro y saludable del trabajo, consideramos que nuestra responsabilidad para con la salud de nuestros trabajadores trasciende esta barrera. Cada vez más, y especialmente a raíz de la pandemia, la salud mental de las personas trabajadoras es un aspecto a tener en cuenta para las empresas. Queremos cuidar en este sentido a nuestros empleados, por lo que impulsamos diferentes iniciativas que aspiran a lograr este objetivo:

### **Sesiones de mindfulness**

Tras el confinamiento de 2020, introducimos dos sesiones de mindfulness a la semana (martes y jueves) tanto en español como en inglés. Definimos mindfulness como “prestar atención de una manera adecuada: a propósito, en el momento presente y sin prejuicios”. En las sesiones se aprendieron y practicaron 4 factores: la regulación de la atención, la conciencia con el cuerpo, el cambio de perspectiva sobre el yo y la regulación de las emociones. De esta manera, brindamos herramientas de autogestión emocional y psicológica para quien lo necesitara.

### **Entrena con Adamo**

Asimismo, ponemos en valor la realización de deporte y ejercicio para mantener una mente sana y despejada. Por ello, contactamos con la profesional Sofia Nilsson, quien ofreció

cada viernes sesiones de entrenamiento para nuestros empleados a través de Zoom. Se organizaron sesiones dirigidas a diferentes niveles de actividad física, permitiendo que cada empleado encontrara una en la que se sintiera cómodo.

### **Adamo Emotional Support Center (AESC)**

Desarrollamos este Centro de Ayuda con el objetivo de brindar un soporte a nuestros profesionales en un entorno práctico. AESC ofrece un soporte individual y global, de manera programada, para ayudar al profesional a enfrentar y resolver cualquier tipo de duda, preocupación o miedo que pueda aparecer durante este periodo de pandemia, tan lleno de incertidumbres y dudas para todos.

Asimismo, trabajamos siempre por conocer las necesidades, inquietudes y dudas de nuestros empleados fomentando un ambiente de trabajo humano, feliz, y en el que los miembros de nuestro equipo se sientan cómodos, valorados, escuchados y orgullosos de formar parte de Adamo. Por ello, realizamos continuados esfuerzos para mejorar nuestro desempeño, siempre con el uso de métricas cuantitativas que nos permitan analizar dónde estamos y saber dónde queremos llegar.

### **Employee Survey**

Este 2021, como cada año, hemos lanzado una encuesta interna entre nuestros empleados con el objetivo de conocer su grado de satisfacción con la compañía y sus inquietudes y motivaciones a la hora de trabajar con nosotros. De esta manera, podemos obtener datos relevantes que nos ayuden a incrementar aún más el bienestar de nuestros empleados y seguir construyendo un gran lugar para trabajar.

La encuesta fue completada por el 83,9% de los empleados, lo cual supone un éxito sin paliativos. El engagement index de nuestros trabajadores se situó en un 81%, 9 puntos porcentuales más que en 2020. Asimismo, el 75% de los empleados declaró que Adamo es un "great place to work", y hasta un 85% afirmó sentirse orgulloso de explicar a otras personas que trabajan en Adamo. Un 79%, además, manifestó su voluntad de pasar mucho tiempo trabajando con nosotros. Todos estos indicadores suben significativamente respecto al año 2020. Otros indicadores determinados en los que obtenemos una satisfacción notable a nivel interno son la credibilidad, el respeto, la justicia o la camaradería, valores todos ellos que compartimos y que deseamos que se reproduzcan en nuestros espacios de trabajo, tanto entre nuestros empleados como entre los empleados y la Dirección. Queremos profundizar en esta senda de mejora de la satisfacción interna, porque sabemos que solo cuidando a nuestro gran equipo humano seremos capaces de cerrar la brecha digital y conseguir nuestros objetivos.

### Best place to work

Fruto de este trabajo, este 2021 hemos recibido un reconocimiento de Great Place to Work, cuyos parámetros son los que utilizamos para evaluar nuestro desempeño interno en nuestras encuestas anuales. Great Place to Work es una compañía que reconoce y construye Excelentes Lugares de Trabajo, por lo que su reconocimiento refleja la gran labor que desde Adamo hemos realizado para posibilitar ser el gran lugar de trabajo que somos.

## Beneficios sociales

Disponemos de diversos beneficios sociales para nuestros trabajadores. El objetivo de estos beneficios es aumentar su bienestar y mostrar nuestro agradecimiento por su labor, tan importante para lograr nuestros objetivos. Los beneficios que ofrecemos son los siguientes:

- 1 Ticket restaurante:** ofrecemos un ticket restaurante de 20€/mes, con la opción de aumentarlo hasta a 200€ con la deducción correspondiente del salario bruto, siempre exento de IRPF.
- 2 Seguro médico privado:** colaboramos con Adeslas para ofrecer un seguro médico y dental completo para nuestros trabajadores.
- 3 Ticket transporte:** cubrimos hasta el 50% del coste de transporte público de nuestros empleados (fomentando así el uso de estos medios de transporte sostenible) hasta un máximo de 25€.
- 4 Descuento en gimnasio:** nuestros empleados pueden beneficiarse de reducciones muy drásticas en las tarifas de los gimnasios Andjoy.
- 5 Ayuda a hijos:** ofrecemos 1€ extra por día por día laborable a aquellos trabajadores que estén a jornada completa y tengan un hijo (o más) menor de 13 años.
- 6 Ticket guardería:** para facilitar el derecho a la educación de los más pequeños y ayudar a las familias, ofrecemos una ayuda de hasta 200€/mes para las madres y padres que trabajan en Adamo cuyos niños menores de 3 años no hayan podido acceder a una guardería pública y se vean obligados a ir a una privada.
- 7 Servicios Adamo:** ponemos a disposición de nuestros empleados un descuento de hasta 15€ al mes en todos los servicios y productos que ofrecemos, tanto para fibra óptica como para datos móviles.

## **Libertad de asociación y diálogo social**

A finales de 2021, el 100% de nuestros empleados estaban cubiertos por los Convenios Colectivos de aplicación. Concretamente, los convenios que aplican a nuestro equipo son el Convenio Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (empleados de Adamo Telecom, S.L.U. y Adamo Telecom Iberia, S.A.) y el Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja (Knet Telecomunicaciones, S.L.U.).

Asimismo, con el fin de que nuestros empleados puedan ser partícipes de las decisiones que les afectan de manera relevante y puedan exponer sus inquietudes, contamos con un Comité de Empresa gestionado por nuestro departamento de Recursos Humanos, y respaldado por un abogado laboralista. El Comité de Empresa se ha reunido en un total de 3 ocasiones en 2021.

### **2.2.2. IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN**

#### **Plan de Igualdad**

La igualdad, equidad e inclusión son valores intrínsecos de Adamo. Por ello, en 2021, se ha trabajado en un Plan de Igualdad que será implementado en 2022, y cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades a todos los niveles entre hombres y mujeres en los espacios de trabajo, así como garantizar que estos son espacios seguros para todas las personas. Asimismo, contamos con una comisión negociadora a este respecto y tenemos la premisa de equilibrar las diferentes brechas salariales que observemos en cada departamento.

#### **Gestión de la Diversidad**

Nos hemos adherido al **"Charter de la Diversidad"**, un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad, en línea con nuestro firme compromiso a favor de la promoción de los principios principales de igualdad, del respeto al derecho de inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles y del reconocimiento de los beneficios de la diversidad cultural, demográfica y social en la organización.

Contamos con un **Protocolo Anti-Discriminación** para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la prohibición y rotunda condena en nuestro Grupo de cualquier trato discriminatorio por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, ideología o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tanto entre directivos y empleados como con respecto a terceros.

Dentro de este Protocolo, impulsamos medidas específicas para la prevención de acoso discriminatorio, la prevención de acoso sexual o por razón de sexo, la prevención de la

discriminación por embarazo o maternidad/paternidad y la prevención a la denegación de prestación de servicios.

## **Accesibilidad e integración para personas con capacidades diferentes**

Todas las personas deben tener el derecho y la oportunidad de contribuir con sus capacidades al avance y desarrollo de nuestra sociedad. Consecuentemente, consideramos la inclusión social de todas las personas, independientemente de sus capacidades, a la hora de cubrir cualquier puesto de trabajo. Actualmente contamos con 8 empleados con capacidades diferentes, cumpliendo con creces de esta manera con las directrices en la materia de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Asimismo, fomentamos la creación de un entorno laboral que permita el acceso de las personas con capacidades diferentes, adaptando los cuartos de baño y dotando a las personas con los adaptadores que necesiten para poder realizar su jornada laboral sin complicaciones, más allá de sus condiciones.

### **2.2.3. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

#### **Atracción del talento**

Nuestros procesos de selección tienen como objetivo atraer el máximo talento posible a Adamo. Buscamos e identificamos diferentes formas de talento en las personas, y valoramos el talento innato que pueden traer a bordo los nuevos profesionales y los jóvenes. Nuestras entrevistas incluyen tests psicológicos destinados a descubrir estos talentos potenciales que queremos desarrollar en Adamo, acompañando así a las personas que entran a formar parte de nuestro equipo en su desarrollo profesional y personal, creciendo juntos. Tenemos un programa de talento al que damos especial relevancia y el cual nos permite alcanzar estos objetivos.

#### **Onboarding**

Sabemos que los primeros días son fundamentales para nuestros nuevos empleados y su integración en nuestro Grupo. Para garantizar una buena adaptación del empleado, entregamos a cada nueva incorporación un detallado Manual del Empleado a modo de bienvenida, donde el empleado podrá encontrar respuestas a sus dudas respecto a qué es Adamo, qué puede esperar de nosotros, cómo se garantiza su seguridad en el trabajo, qué esperamos de él, qué políticas relevantes de la compañía debe conocer y qué recursos tiene a su disposición a nivel interno.



Adicionalmente, todos los nuevos empleados realizan unos cursos de formación básicos y obligatorios, que tratan los siguientes temas:

■ **Formación sobre el código de conducta**

■ **Formación sobre salud y seguridad**

■ **Políticas corporativas**

Estas formaciones se complementan con otras formaciones obligatorias que dependen del puesto y departamento de la persona que entra a formar parte de Adamo.

## **Nos volcamos en la formación y el desarrollo de nuestros empleados**

Somos conscientes de la importancia de una estrategia de formación adecuada, tanto para impulsar el bienestar de nuestros empleados como para garantizar su correcto desempeño y con ello alcanzar nuestros objetivos como empresa. Por ello, de acuerdo con el compromiso establecido en nuestra Política de Formación y Desarrollo Profesional, tenemos previsto formalizar un Plan de Formación anualmente a partir de un proceso de detección de necesidades basado en la realización de entrevistas tanto con los managers y directores como con los empleados de los diferentes departamentos.

De acuerdo con nuestra Política de Formación y Desarrollo Profesional, se establecen diferentes formaciones específicas, distribuidas en las siguientes categorías:

■ **Formación Corporativa:** Conjunto de acciones formativas establecidas por la organización, destinadas a transmitir su cultura corporativa, políticas y código de conducta.

■ **Formación Técnica:** Acciones formativas dirigidas al desarrollo de competencias técnicas, entendiendo éstas como los conocimientos, la experiencia y las habilidades que permiten la adaptación a las nuevas tecnologías y la ampliación de la base de conocimientos. Específicamente, hemos implementado formaciones en ciberseguridad y procesos tecnológicos que consideramos esenciales dada la naturaleza de nuestra compañía.

■ **Formación en Prevención:** Acciones formativas dirigidas a reducir la siniestralidad laboral en la empresa y a mejorar las condiciones de seguridad en nuestros centros de trabajo.

■ **Formación en Habilidades:** Acciones formativas dirigidas a proporcionar, potenciar y/o mejorar las habilidades lingüísticas, interpersonales y de liderazgo de los empleados.

Todas estas formaciones están sujetas a evaluación. Cuando un empleado las realiza, pueden rellenar un cuestionario para señalar aquellos aspectos de mejora que consideren pertinentes, con el objetivo de perfeccionarlas de cara al futuro. Estas formaciones no sólo están dirigidas a las nuevas incorporaciones sino también a las personas que ya formaban parte de nuestro equipo. Por ejemplo, la formación en ciberseguridad, al ser una cuestión nueva y relevante, aplica a muchas personas del equipo.

Con ello, pretendemos ser también una fuente de conocimiento para nuestros empleados y permitir su desarrollo personal y profesional, pues los contenidos explicados en estas formaciones son de gran utilidad en multitud de situaciones y ámbitos tanto laborales como personales.

**HORAS DE  
FORMACIÓN  
EN 2021**

**5.384**

Contamos con la herramienta HRider, que nos permite evaluar y dar feedback 360 a nuestros profesionales. A través de la aplicación, lanzamos encuestas a nuestros empleados para conocer su opinión y cuáles son sus planes futuros de desarrollo, permitiéndoles a ellos mismos elegir cuáles son las áreas en las que consideran que la organización debería centrar sus esfuerzos en el ámbito de la formación. De este modo, establecemos un proceso participativo y democrático donde, además de poder disponer en tiempo real de las auténticas necesidades de nuestros empleados, fortalecemos sus niveles de compromiso e implicación. Con la ayuda de los Talent Managers de HRider, elaboramos una amplia guía sobre Evaluación del Desempeño Profesional. Recíprocamente, como empresa aprendemos igualmente del feedback que recibimos de nuestros trabajadores y buscamos siempre la mayor transparencia y la mejora continua de nuestro cuidado de los trabajadores.

## 2.3. Nuestros partners

### 2.3.1. PARTNERS LOCALES

En Adamo sabemos que no hay nadie que conozca y ame más su tierra que las personas que la habitan. Por ello, trabajamos con partners y empresas de las zonas en las que desplegamos la fibra, que actúan como verdaderos “héroes locales” cuyo empeño, trabajo y conocimiento de las áreas más rurales y remotas del país son parte fundamental del éxito de nuestra compañía. Los acuerdos con estos partners, que actúan como ejecutores, están supervisados por nuestra Oficina de Gestión de Proyectos.

Estamos en constante búsqueda de empresas, comercios locales y equipos profesionales de las zonas a las que llevamos nuestra fibra de alta velocidad. Fruto de esta misión, hemos aumentado en más de un 50% nuestro número de colaboradores externos en el equipo Residencial en 2021, llegando a trabajar con más de 400 asesores de telecomunicaciones entre puntos de venta y equipos comerciales presenciales.

### 2.3.2. PROVEEDORES

Trabajamos con diferentes proveedores que son imprescindibles para que podamos ofertar nuestros productos y servicios. Somos conscientes de la importancia de cuidar de nuestros proveedores y garantizar que nuestra colaboración repercuta positivamente en todas las partes, en nuestro desempeño como empresa y también en todas las personas involucradas en los procesos. Por ello, velamos por garantizar una relación segura y que añada valor con todos nuestros proveedores, así como por asegurar que cumplen con los más altos estándares de calidad, transparencia y ética.

Para alcanzar dichos objetivos, contamos con una Política de Compras Corporativa aprobada este 2021 (para un resumen de nuestras principales políticas corporativas, por favor consulte el apartado 4.1 de este Informe). Esta Política define la gestión de los procesos de contratación que realizamos, que deben estar basados en los principios de libre competencia, objetividad, imparcialidad, transparencia y trazabilidad, así como en el cumplimiento de la legalidad vigente en cada territorio en el que operamos. Asimismo, sienta las bases para resolver conflictos que puedan surgir en el día a día y cuidar la relación con los proveedores una vez ya forman parte de nuestra red de partners.

Esta Política expone también la necesidad de asegurar que los proveedores contratados cumplan con un mínimo de requisitos ESG, adhiriéndose así a nuestro Código de Conducta Adamo para Proveedores. En 2022, prevemos incorporar medidas concretas para que los nuevos y los

antiguos proveedores se adhieran formalmente a ellas, concluyendo la fase final de la creación e implementación de este Código de Conducta para Proveedores. Entre otras cuestiones, el Código establece que nuestros proveedores deberán garantizar la inexistencia de todo tipo de explotación laboral o trabajo infantil, así como la tolerancia cero contra cualquier tipo de discriminación por origen étnico o cultural, sexo, identidad de género, orientación sexual, capacidades diferentes, nacionalidad, religión, edad, origen social o ideología, entre otros. Del mismo modo, conmina a nuestros proveedores a minimizar su impacto negativo sobre la biodiversidad, la explotación de recursos hídricos y a mostrar su compromiso en la lucha contra el cambio climático, siempre cumpliendo con todas las normas ambientales de aplicación. Otras cuestiones que nuestros proveedores deben cumplir según el Código son la libertad de asociación y negociación colectiva, garantizar una remuneración justa conforme a la legalidad, prohibir toda forma de corrupción o soborno y respetar la información confidencial y la privacidad de sus empleados.

Adicionalmente, para optimizar la relación con nuestros proveedores y garantizar las mejores prácticas en la materia, en 2022 iniciaremos la elaboración de un procedimiento de homologación y evaluación de proveedores, tarea que queremos realizar una vez nuestro proyecto de workflows de aprobaciones de pedidos esté debidamente implementado, lo cual nos permitirá realizar un seguimiento mucho más eficaz y eficiente de nuestros proveedores. Es importante señalar que nuestros partners locales estarán sujetos a estos mismos procedimientos de homologación.

Del mismo modo, a cierre de 2021 todavía no realizamos auditorías a nuestros proveedores, si bien es un objetivo que perseguimos también de cara al futuro próximo y que está reflejado en nuestra Estrategia ESG (para más información sobre esta Estrategia, consultar el apartado 1.3. de este documento).

## **Nuestra política de regalos**

Aceptamos que es habitual que algunos de nuestros proveedores, partners y otras relaciones comerciales hagan ocasionalmente pequeños regalos a las personas con quienes hacen negocios. Es importante, sin embargo, que dichos regalos no afecten las actitudes comerciales de los empleados ni den la impresión de que pudieran hacerlo.

Por ello, contamos con una política de regalos que tiene como objetivo establecer las pautas a seguir en el caso de que se nos haga un regalo, determinar qué regalos están prohibidos y establecer que un empleado de Adamo nunca puede pedir un regalo, para mantener así una relación ajustada a los mejores estándares éticos con todos nuestros proveedores, también por nuestra parte.

Por ejemplo, ante cualquier situación en la que a uno de nuestros empleados le sea ofrecido un obsequio cuyo valor exceda el límite de los 50 euros establecido por la política, le recomendamos siempre sugerir a quien hace el regalo que done el valor del mismo a una entidad benéfica en nombre de Adamo y facilite prueba de ello.



*Adamo means to fall in love with...*

# 3

## El medio ambiente

3.1. Cambio climático y huella de carbono

3.2. Uso sostenible de los recursos

INFORME  
ANUAL  
**ESG**  
2021

adamo

### 3.1. Cambio climático y huella de carbono

La lucha contra el cambio climático es un aspecto material para nuestra Compañía. Como empresa tenemos una gran responsabilidad a la hora de contribuir a intentar poner freno a este problema, al que no debemos dar la espalda. Somos conscientes, además, de lo mucho que esto afecta a las zonas rurales en las que operamos.

Por todo ello, estamos trabajando en incorporar estrategias, políticas y acciones dentro de nuestro modelo de negocio con el fin de cumplir el ODS 13 de las Naciones Unidas, reducir nuestra huella de carbono y generar un impacto positivo para el medio ambiente. Nuestro objetivo es ahondar en este camino durante los próximos años.

Un ejemplo concreto de este compromiso es la refinanciación obtenida este año, explicada en detalle en el apartado 1.3 de este EINF, que está ligada directamente al cumplimiento del objetivo de reducir nuestras emisiones de GEI, objetivo con el que estamos plenamente alineados desde un punto de vista corporativo. El primer hito de dicho objetivo es realizar el cálculo de nuestra huella de carbono, cuyos resultados para el ejercicio 2021 se presentan a continuación. Posteriormente se trabajará en el segundo hito de establecer un objetivo de reducción concreto en este ámbito. Nuestras principales fuentes de emisión de GEI identificadas son el combustible utilizado en nuestra flota de vehículos (gasolina y gasóleo) y la electricidad consumida en nuestras instalaciones.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (TCO2) <sup>4</sup>	2021
Alcance 1 - Uso de combustibles	82,23
Alcance 2 - Uso de electricidad (market-based) <sup>5</sup>	30,85
Alcance 2 - Uso de electricidad (location-based) <sup>6</sup>	109,35
<b>Total (market-based)</b>	<b>113,08</b>
<b>Total (location-based)</b>	<b>191,58</b>

<sup>4</sup> La fuente empleada para los factores de emisión en el cálculo de la huella de carbono, tanto para el alcance 1 como el alcance 2, son los factores de emisión del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO).

<sup>5</sup> Para el cálculo de las emisiones de alcance 2 market-based, se ha utilizado la información disponible públicamente en MITECO para cada comercializadora. En los casos en que esta información no estuviera disponible para una comercializadora, se ha utilizado el factor mix de 2021 para comercializadoras sin GdO disponible en MITECO, que se sitúa en 0,25 kgCO<sub>2</sub>/kWh.

<sup>6</sup> Para el cálculo de las emisiones de alcance 2 location-based se ha utilizado el factor de la Red Eléctrica Española para 2021, que se sitúa en 0,138 kgCO<sub>2</sub>/kWh.



## Tomamos acción por una movilidad verde

Realizamos muchos desplazamientos para alcanzar todos los rincones del país. Por ello, hemos ofrecido incentivos financieros a nuestros trabajadores para que utilicen vehículos eléctricos, y nosotros mismos contamos con 6 coches eléctricos de renting o leasing.

En la misma línea, hemos lanzado la iniciativa "Share Carpool", para dar la oportunidad a nuestros empleados de tener una plataforma en la cual puedan coordinarse de manera efectiva con aquellas personas con las que compartan un trayecto similar de sus residencias a nuestro espacio de trabajo, con el objetivo de reducir nuestras emisiones de GEI relacionadas con el *Commuting* a la par que forjan vínculos personales relevantes.

Por último, hemos implantado para todas las personas que forman parte de nuestra compañía un principio consistente en evitar los viajes de negocio en avión y sustituirlos por viajes en tren siempre que exista la posibilidad. De esta manera, contribuimos a reducir las emisiones de GEI y a fomentar un transporte más sostenible y que vertebrará el futuro de muchas regiones.

## Cambio a una electricidad verde

A la hora de reducir nuestro impacto ambiental, hemos introducido un cambio muy relevante: en 2021 hemos firmado acuerdos con nuestros dos principales proveedores de electricidad, según el cual el 100% de la electricidad que nos suministran proviene de fuentes renovables. Esto supone más del 80% de nuestro consumo eléctrico del año 2021. Asimismo, utilizamos únicamente bombillas LED en lugar de bombillas fluorescentes, lo cual reduce sustancialmente nuestro consumo energético, alcanzando así una mayor eficiencia energética.

## 3.2. Uso sostenible de los recursos

Nuestras principales fuentes de consumo de energía son la electricidad (69,50%) y los combustibles (30,50%). En relación al consumo de electricidad, desde Adamo apostamos por la compra de energía verde con Garantía de Origen.

### Consumo de energía

En la siguiente tabla se muestran los consumos energéticos de Adamo:






CONSUMOS ENERGÉTICOS	2021
Electricidad (kWh)	792.394,22
Gasóleo (kWh)	229.978,58
Gasolina (kWh)	104.562,88
<b>Total</b>	<b>1.126.935,68</b>

### Consumo de materias primas

En la siguiente tabla se muestran los consumos de materias primas de Adamo durante 2021:

CONSUMOS DE MATERIAS PRIMAS	2021
Cableado de fibra óptica (km)	8.414,05
<b>Total</b>	<b>8.414,05</b>

Utilizamos una gran variedad de cables de fibra óptica para llegar a todos los rincones del país. Concretamente, nuestra red propia abarca hasta 34 provincias de 15 comunidades autónomas. Las 5 provincias donde se ha desplegado un mayor kilometraje de cableado de fibra óptica durante 2021 son las siguientes:

-  **Cantabria: 1.288,87 km**
-  **León: 638,52 km**
-  **Asturias: 864,58 km**
-  **Tarragona: 479,24 km**
-  **Lugo: 832,58 km**

## **Cerramos el círculo**

Estamos comprometidos con alargar la vida de los productos y materiales que utilizamos en nuestra actividad y en nuestras oficinas. Fruto de este compromiso con la economía circular, damos una segunda vida al 90% de los routers y ONT (del inglés Optical Network Terminal) que quedan obsoletos en nuestro negocio debido a averías o bajas de clientes, gracias a un acuerdo con Redsla. Por otro lado, colaboramos con ACS Recycling para la gestión del reciclaje de nuestros equipos electrónicos y componentes que ya no se pueden utilizar.

Adicionalmente, hemos eliminado el uso de botellas de plástico en nuestras oficinas, conscientes de la importancia de reducir el uso de este material para mejorar nuestro impacto ambiental. En este sentido, seguimos trabajando en iniciativas similares para convertir nuestros espacios de trabajo en espacios respetuosos con el medio ambiente y comprometidos con la economía circular.

## **Gestión medioambiental**

La gestión medioambiental en Adamo la abordamos mediante las distintas acciones definidas en nuestra estrategia ESG. No obstante, tal y como se puede apreciar en el análisis de materialidad, no generamos un impacto significativo en el medio ambiente. En línea con ello, no disponemos de certificaciones ni de provisiones o garantías para cubrir posibles riesgos en este ámbito.



*Adamo means to fall in love with...*

# 4

## Integridad y buena gobernanza

4.1. Políticas corporativas

4.2. Gestión de riesgos

4.3. Ética y cumplimiento

4.3.1. Ética

4.3.2. Cumplimiento normativo y compliance

4.4. Información fiscal

INFORME  
ANUAL  
**ESG**  
2021

**adamo**

## 4.1. Políticas corporativas

Dado nuestro rápido crecimiento, dentro de la Compañía carecíamos de la implementación formal de procedimientos y políticas que, en los inicios de la empresa, no eran estrictamente necesarias para la correcta consecución de nuestro negocio. Es por ello que, a lo largo de 2021, hemos realizado un gran esfuerzo en la redacción, análisis y aprobación por parte del Consejo de Administración de distintos documentos necesarios para sentar unas bases y pilares sólidos de cara al crecimiento futuro.

Dichos documentos son publicados en la intranet corporativa con el objetivo de que cada uno de los integrantes de la familia Adamo estemos alineados y tengamos una visión real y concisa de los pasos que va dando la Compañía.

A continuación, adjuntamos las Políticas Corporativas que tenemos disponibles en Adamo:

<b>POLÍTICA ESG</b>	Establece las directrices y líneas de actuación básicas de la estrategia ESG del Grupo, con el fin de integrar los aspectos éticos, sociales y medioambientales relevantes en nuestra estrategia y operaciones de negocio en estrecha colaboración con nuestros grupos de interés.
<b>POLÍTICA DE COMPRAS CORPORATIVA</b>	Establece los principios generales de necesaria aplicación en las contrataciones de bienes y servicios del Grupo Adamo, garantizando un modelo de gestión de compras homogéneo, transparente, eficiente y sostenible.
<b>POLÍTICA DE DUE DILIGENCE</b>	Describe los principios básicos para la ejecución de los análisis y evaluaciones del riesgo de corrupción y reputacional, cuando intervenga la Administración Pública en las relaciones de negocio con Adamo.
<b>POLÍTICA FISCAL CORPORATIVA</b>	Define las políticas y los sistemas de control interno para la prevención, detección y gestión del riesgo tributario. Su finalidad principal es garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales del Grupo conforme a la normativa que en cada momento resulte de aplicación.
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL Y ANTIFRAUDE</b>	Establece el marco general de la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo de acuerdo con la ley 10/2010, de 28 de abril.
<b>POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN</b>	Conforma la política del Grupo Adamo en materia de soborno y corrupción, estableciendo los principios básicos de actuación y las conductas prohibidas y remarcando la tolerancia cero con la corrupción y el soborno.
<b>POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	Define el marco general para la prevención y tratamiento de los Conflictos de Intereses en los empleados y terceros que trabajan en nombre de la Compañía.

<b>POLÍTICA DE COMPLIANCE</b>	Manifiesta el compromiso por parte del Grupo para la prevención, detección y respuesta a las conductas, obligaciones legales y compromisos voluntariamente asumidos de acuerdo con los principios y directrices contenidos en nuestro Código de Conducta, el Código Penal español y la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado.
<b>POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD</b>	Define formalmente qué se considera información confidencial y establece el marco general para evitar el uso de dicha información que pueda dar lugar a responsabilidades penales.
<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>	Asegura que se identifican las necesidades de formación del personal, y se satisfacen a través de acciones formativas, evaluando por parte del personal del Grupo el nivel de eficacia de las mismas, y, describe el plan de formación de los empleados.
<b>POLÍTICA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN</b>	Recoge la estrategia de IT de Adamo Telecom Iberia SAU y el compromiso con la aplicación de buenas prácticas, buscando cumplir con la normativa aplicable.
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	Garantizar la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores, estableciendo principios, protocolos y líneas de actuación para cumplir dicho objetivo.
<b>POLÍTICA DE CONTRATOS DE MANDATO</b>	Establece las líneas de acción y procedimientos a seguir para la gestión, revocación y custodia de los poderes, así como de los poderes de los apoderados que representan a la Compañía.



## 4.2. Gestión de riesgos

El cumplimiento y la gestión de riesgos corporativos son clave para el correcto funcionamiento de nuestro negocio. En este sentido, hemos desarrollado una Política de Gestión de Riesgos Corporativos y un Mapa de Riesgos Corporativos para responder a los siguientes objetivos:

- Definir un marco y una estrategia que permita identificar y evaluar oportunamente las principales amenazas que pueden afectar a la Compañía, con el objetivo de poder detectarlas a tiempo y tomar las medidas adecuadas para reducir su probabilidad de ocurrencia y su impacto en caso de que se materialicen.
- Evaluar qué medidas están ya implantadas y/o por implantar para mitigar los riesgos previamente detectados.
- Desarrollar planes de acción cuando sea necesario, de forma que siempre se pueda implementar una mejora continua.
- Establecer la metodología sobre cómo realizar la identificación y evaluación de los riesgos de forma homogénea para todas las áreas y la comprobación de los controles, para poder elaborar un cuadro de mando que ayude a la Dirección en la toma de decisiones y realizar un seguimiento e informe periódico.

A partir de nuestro Mapa de Riesgos, hemos identificado los siguientes puntos clave según área de negocio que podrían suponer un potencial riesgo para Adamo:

### B2C, Ventas, Marketing:

- Inadecuada visión de la competencia.
- Comportamiento no previsible del mercado B2C.
- Canibalización entre unidades de negocio B2C.

### Customer Operations:

- Elevados niveles de bajas de clientes.
- Elevados niveles de impago.
- Falta de capacidad de atención al cliente y/o elevados costes de la misma.
- Inadecuada aplicación de la normativa en materia de protección de datos.

**Despliegues:**

- Incorrecta planificación de red.
- Errores en la gestión de permisos.

**Dirección:**

- Ausencia y/o falta de seguimiento del plan estratégico.
- Falta de adaptación a los cambios tecnológicos.
- Falta de adaptación a los cambios regulatorios.

**Finanzas:**

- Desequilibrio patrimonial.
- Falta de liquidez.

**IT:**

- Caída o falta de disponibilidad de los sistemas informáticos.
- Ataques de ransomware.
- Fuga de información, incluida información personal.

**Recursos Humanos:**

- Inadecuada gestión y retención del talento.

Asimismo, hemos elaborado un mapa de riesgos penales, para el cual, hasta la fecha, no hemos identificado ningún punto clave significativo para nuestro negocio.

### 4.3. Ética y cumplimiento

El éxito de nuestro negocio depende de la confianza que obtenemos de nuestros empleados, clientes y accionistas. Generamos credibilidad al adherirnos a nuestros compromisos, mostrar honestidad e integridad y alcanzar las metas de la empresa únicamente a través de una conducta responsable. Es fácil decir lo que debemos hacer, pero la prueba está en nuestras acciones.

Al considerar cualquier acción, nos gusta preguntarnos lo siguiente: ¿Esto generará confianza y credibilidad para Adamo? ¿Ayudará a crear un ambiente de trabajo en el que Adamo pueda tener éxito a largo plazo? ¿Puedo cumplir mis compromisos sin perjudicar a los demás?

La única forma en que maximizaremos la confianza y la credibilidad es respondiendo "Sí" a esas preguntas y trabajando todos los días para construir con franqueza los pilares y el crecimiento de Adamo.

A medida que continuamos fortaleciendo nuestra presencia en el mercado, nos comprometemos firmemente a realizar los negocios de acuerdo con las más altas normas éticas en todas las operaciones.

#### 4.3.1. ÉTICA

### Integramos los principios éticos en nuestra cultura

La integridad, la honestidad y el comportamiento ético son elementos esenciales para nosotros y forman parte de nuestras prioridades como Grupo. Únicamente mediante la aplicación férrea de principios éticos podemos asegurar una relación de confianza con todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, y podemos garantizar una práctica empresarial justa, humana y sostenible.

Por ello, disponemos de mecanismos elaborados con el fin de determinar cuáles son los principios éticos que deben regir nuestras actuaciones y de asegurar que se cumplen escrupulosamente.

### Código de Conducta y Ética empresarial

Uno de los mecanismos más relevantes para garantizar un comportamiento ético de todas las personas que colaboran con nosotros y el respeto y cumplimiento de los Derechos

Humanos es nuestro Código de Conducta y Ética empresarial, cuya importancia radica en los siguientes hechos:

- Define los pilares fundamentales de lo que consideramos las Best Practices en materia ética y conductual y establece pautas para seguir estos comportamientos y evitar conflictos que pudieran derivarse de una aplicación indebida de los principios.
- Supone una herramienta comunicativa que permite que nuestros principios éticos y de conducta sean conocidos por todos nuestros trabajadores y por cualquier persona o compañía que establezca una relación con nosotros.

Concretamente, el Código hace referencia a nuestros valores como eje inspirador de nuestro comportamiento ético, define la necesidad de generar un espacio basado en el respeto, la tolerancia y la no discriminación, alineado con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, remarca la importancia de generar vínculos de confianza basados en la transparencia y la honestidad con todos nuestros grupos de interés, tanto interna como externamente, establece la necesidad de que el Top Management sea ejemplo y guía en la aplicación de estos principios y adopte una postura de diálogo y comunicación fluida con todos los trabajadores, expresa la relevancia que tiene cumplir con todas las legislaciones vigentes en cada territorio en el que operamos, fundamenta los principios de rendición de cuentas, lealtad y confidencialidad que deben seguirse y explica qué son los conflictos de interés y cómo evitarlos, entre otras cuestiones relevantes.

De esta manera, avanzamos en el objetivo de garantizar que, por un lado, nuestros espacios de trabajo son lugares seguros y ejemplares y, por otro lado, que todas nuestras actividades son realizadas por todos nuestros empleados dentro del respeto máximo por todos los principios éticos y legales que correspondan.

## Canal Ético

Sabemos que es fundamental contar con herramientas para garantizar que se cumplan los principios y códigos mencionados y para proteger a las personas que mantienen cualquier tipo de relación con nosotros. En consecuencia, tenemos a disposición de nuestros empleados, directivos, clientes, proveedores y cualquier otra parte interesada un Canal Ético.

A través de este canal, cualquier persona puede elevar y comunicar a nuestro Órgano de Cumplimiento Normativo, con las mayores garantías de seguridad y confidencialidad, hechos o acciones que considere puedan transgredir la normativa tanto interna de Adamo (Políticas internas, Código de conducta u otras), como externa (legislación y/o regulación vigente).

Además, prohibimos las represalias contra aquellas Personas Sujetas que comuniquen de buena fe cualquier tipo de incumplimiento o irregularidad.

Hemos abierto este canal en septiembre de 2021, con lo que a cierre de año no hemos registrado todavía ninguna denuncia a través de él. Antes de su creación, recibimos 1 denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, discriminación y/o acoso laboral y sexual, que fue debidamente estudiada, gestionada y concluyó con un despido.

### 4.3.2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y COMPLIANCE

En Adamo contamos con una Política de Anticorrupción y Antisoborno, en consonancia con nuestros principios y valores, así como con nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, y otras políticas aprobadas para garantizar la legalidad de nuestras actuaciones. Independientemente de dónde operamos, el compromiso con la integridad y la transparencia sigue siendo vital para nosotros.

Es por ello que, periódicamente, se organizan formaciones para ofrecer orientación sobre cómo prevenir el soborno y la corrupción. Asimismo, al inicio de la relación contractual con la Compañía, cada profesional recibirá formación sobre esta Política como parte del proceso de onboarding. Además, todos los profesionales participarán en una formación anual sobre el Código de Conducta, así como en otras formaciones requeridas.

En la misma línea de transparencia y cumplimiento, desde Adamo hemos implantado un Modelo de Compliance, supervisado por el Comité de Compliance, compuesto por nuestros CEO, Directora de RRHH, CFO, CTIO, Director de Operaciones, Compliance Officer y un abogado. Los principales objetivos de la empresa en materia de cumplimiento son:

- Promover una cultura de cumplimiento y tolerancia cero con el incumplimiento normativo.
- Asegurar, mediante actividades de prevención, detección, supervisión, formación y respuesta, el cumplimiento por parte de la organización en todas sus actividades y operaciones de toda la normativa aplicable, tanto la externa como el sistema normativo interno, evitando así posibles sanciones, pérdidas económicas y daños reputacionales.

El Modelo de Cumplimiento es dinámico y está bajo constante supervisión, actualización y mejora para tener en cuenta, las modificaciones de la legislación aplicable, las modificaciones de la estructura interna de la Compañía o los conocimientos adquiridos por la experiencia práctica de la aplicación de este Sistema.

El Consejo de Administración es responsable de la supervisión del modelo de gobierno del Sistema de Compliance y de la aprobación de las estrategias y políticas generales. Asimismo,



en Adamo contamos con un Compliance Officer, encargado de elaborar el Plan de Compliance Anual para prevenir, detectar y gestionar los riesgos derivados de la actividad de la empresa y establecer los mecanismos adecuados para su ejecución.

Adicionalmente, promovemos y fomentamos entre nuestros partners y, en general, terceras partes, la adopción de pautas de conducta coherentes con las definidas en esta Política, alineadas con nuestros objetivos de Compliance.

Este 2021 hemos elaborado una Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Antifraude con el objetivo de avanzar en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo (PBCFT), gracias a una más eficiente prevención, detección y acción ante actos fraudulentos.

La política establece aquellas acciones que quedan estrictamente prohibidas al entenderse que pueden ser constitutivas de actividades delictivas en materia de PBCFT, y manifiesta el compromiso que adquirimos en mantener esta prohibición y establecer mecanismos de actuación para detectar infracciones. Asimismo, define aquellas acciones preventivas destinadas a proteger siempre a nuestros clientes, partners y proveedores contra el fraude, y explicita nuestro compromiso con el respeto por los derechos ajenos de Propiedad Intelectual e Industrial y con las normas y regulaciones relativas a competencia desleal, entre otras acciones encaminadas a cumplir con las mejoras prácticas en materia de PBCFT y fraude.

#### 4.4. Información fiscal

Cumplir con nuestras obligaciones en materia fiscal es una obligación legal y moral para nuestra compañía. Consideramos que es una manera más de generar valor para la sociedad, además de constituir una buena práctica de Buen Gobierno y ética empresarial, es por eso que tenemos implementada en la Compañía una Política Fiscal, integrada en la Política de Compliance del Grupo, que tiene como finalidad principal garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales del Grupo conforme a la normativa que en cada momento resulte de aplicación, ofreciendo la máxima transparencia en cuanto a las políticas fiscales de la Compañía y su firme decisión de evitar cualquier riesgo tributario en su operativa de negocio.

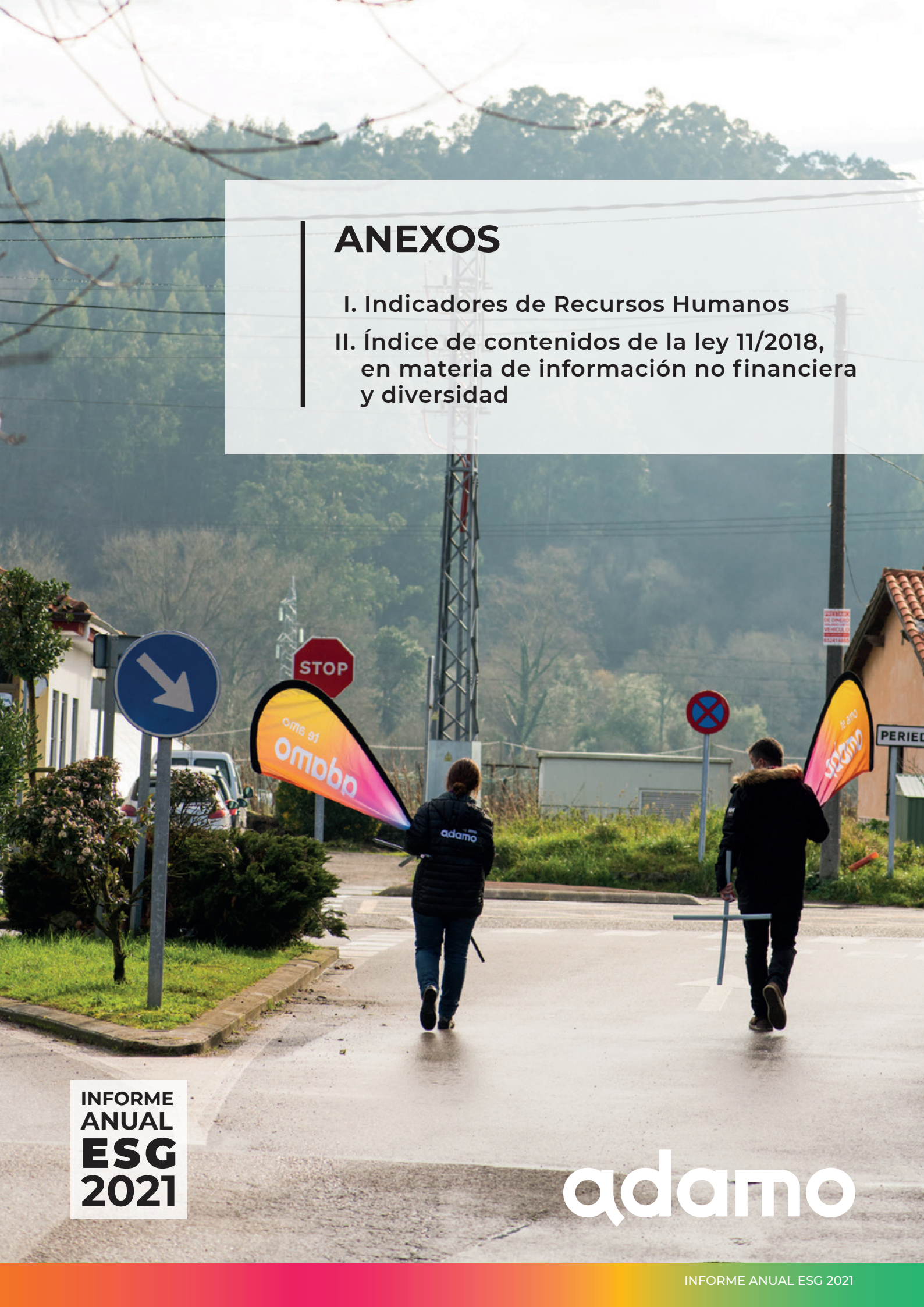
Nuestro resultado (antes de impuestos y de ajustes de consolidación) del año 2021 ha sido de -35,3 millones de euros, y no se ha realizado ningún pago en relación al impuesto de sociedades<sup>7</sup>.

Durante 2021, en Adamo hemos recibido un total de 108 millones de € de subvenciones públicas, correspondientes al programa UNICO-Banda Ancha (27,5 millones de €) y al programa PEBA (72 millones de € por convocatoria en 2020 y 8,5 millones de € por convocatoria en 2021).

<sup>7</sup> Nuestras actividades empresariales se limitan al territorio español, con lo que todos los beneficios generados y todos los impuestos pagados reflejados en esta tabla corresponden a España.

# ANEXOS

- I. Indicadores de Recursos Humanos
- II. Índice de contenidos de la ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad





## ANEXO I | Indicadores de recursos humanos

## INDICADORES REFERENTES A CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

## Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional a cierre de ejercicio

NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos y Managers	17	6	23
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	71	25	96
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	76	85	161
Operarios y técnicos	12	7	19
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>123</b>	<b>299</b>

NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TRAMO DE EDAD	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 30 años	23	20	43
31 - 50 años	127	83	210
Más de 50 años	26	20	46
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>123</b>	<b>299</b>

## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de ejercicio

NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPOLOGÍA DE CONTRATO	2021			
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Total
Hombres	173	3	6	176
Mujeres	122	1	5	123
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>299</b>

NÚMERO DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPOLOGÍA DE CONTRATO	2021			
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Total
Directivos y Managers	23	0	0	23
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	96	0	1	96
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	157	4	9	161
Operarios y técnicos	19	0	1	19
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>299</b>

NÚMERO DE EMPLEADOS POR TRAMO DE EDAD Y TIPOLOGÍA DE CONTRATO	2021			
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Total
Menos de 30 años	42	1	6	43
31 - 50 años	207	3	5	210
Más de 50 años	46	0	0	46
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>299</b>



## Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

PROMEDIO DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPOLOGÍA DE CONTRATO	2021			
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Total
Hombres	171,23	2,01	4,52	173,24
Mujeres	108,59	2,35	7,80	110,94
<b>TOTAL</b>	<b>279,82</b>	<b>4,36</b>	<b>12,32</b>	<b>284,18</b>

PROMEDIO DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPOLOGÍA DE CONTRATO	2021			
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Total
Directivos y Managers	22,46	0	0	22,46
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	103,78	0,31	0,66	104,09
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	135,70	2,14	11,66	137,84
Operarios y técnicos	17,88	1,91	0	19,79
<b>TOTAL</b>	<b>279,82</b>	<b>4,36</b>	<b>12,32</b>	<b>284,18</b>

PROMEDIO DE EMPLEADOS POR TRAMO DE EDAD Y TIPOLOGÍA DE CONTRATO	2021			
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Total
Menos de 30 años	34,48	1,97	5,25	36,45
31 - 50 años	197,65	2,08	7,07	199,73
Más de 50 años	47,69	0,31	0	48,00
<b>TOTAL</b>	<b>279,82</b>	<b>4,36</b>	<b>12,32</b>	<b>284,18</b>

## Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional durante el ejercicio

NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos y Managers	0	0	0
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	5	1	6
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	4	1	5
Operarios y técnicos	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO Y TRAMO DE EDAD	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 30 años	0	2	2
31 - 50 años	6	1	7
Más de 50 años	4	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

## Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional<sup>8</sup>

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos y Managers	115.929,58	67.709,84	103.350,52
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	37.686,08	41.438,86	38.547,38
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	22.093,14	20.540,44	21.312,64
Operarios y técnicos	27.508,50	16.275,62	22.624,64
<b>TOTAL</b>	<b>36.523,35</b>	<b>26.552,50</b>	<b>32.635,70</b>

<sup>8</sup> Las remuneraciones incluyen el salario fijo y variable percibido a lo largo de 2021 por los empleados activos en Adamo a fecha 31/12/2021.

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD Y GÉNERO	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 30 años	20.905,66	15.759,43	18.755,00
31 - 50 años	37.776,50	27.371,03	33.794,16
Más de 50 años	51.563,27	39.607,94	47.046,81
<b>TOTAL</b>	<b>36.523,35</b>	<b>26.552,50</b>	<b>32.635,70</b>

## Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO	2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Directivos y Managers	115.929,58	67.709,84	41,59%
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	37.686,08	41.438,86	-9,96%
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	22.093,14	20.540,44	7,03%
Operarios y técnicos	27.508,50	16.275,62	40,83%
<b>TOTAL</b>	<b>36.523,35</b>	<b>26.552,50</b>	<b>27,30%</b>

Para calcular este indicador, se ha aplicado la siguiente fórmula para cada una de las categorías y para la brecha total:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{salario total hombres} - \text{salario total mujeres})}{(\text{salario total hombres})}$$

Observamos que en las categorías 2 y 3, donde se concentra el grueso de nuestra plantilla (257 de nuestros 299 empleados), la brecha es inexistente. Contrariamente, en las categorías 1 y 4 apreciamos una brecha salarial bruta muy elevada. Trabajamos constantemente para reducir este indicador. No obstante, debemos señalar las casuísticas concretas que llevan a este hecho, las cuales permiten explicar, al menos en un porcentaje estadísticamente significativo, el porqué de esta disparidad salarial en estas categorías concretas.

En la categoría de Directivos y Managers hay menos mujeres que hombres. Dentro del colectivo de mujeres de este grupo, debemos destacar dos casos concretos:

- Una persona está en el área comercial, y su salario tiene un 40% de componente variable sujeto a resultados comerciales de su área, con lo que al no alcanzar ciertos objetivos su salario bruto anual se ve sensiblemente mermado.
- Una persona, por causas de salud, posee una flexibilidad especial en la prestación de sus servicios, pese a ser su jornada laboral a tiempo completo. Este hecho genera un salario que se encuentra por debajo del mercado. Nuestro deber como empresa es facilitar a esta persona una flexibilidad total, pues debemos siempre mirar por el bienestar de nuestros empleados y por la protección de su salud.

Al encontrar estos casos dentro de un grupo muy pequeño (6 mujeres en esta categoría), su peso específico en la media de los salarios es muy elevado. Esto genera una brecha respecto a los hombres, que no sufren estas casuísticas especiales. Además, al ser esta la categoría con los salarios más altos, tiene un impacto desproporcionado en la brecha salarial total, que se ve sensiblemente incrementada.

En cuanto a la categoría de operarios y técnicos, donde también se detecta una brecha relevante, es menester señalar que muchos de los trabajadores de mayor antigüedad de la empresa, sin crecimiento ni promoción evidente, se encuentran en esta categoría, y que la mayoría de los que se encuentran en esta situación son hombres que trabajan en el área comercial. Las comisiones que estas personas cobran provocan una discrepancia salarial respecto a las mujeres de esta categoría, por lo general de una antigüedad menor, y que ocupan posiciones de carácter eminentemente administrativo sin un componente tan relevante de comisiones.

## La remuneración media de los consejeros, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS	2021
Hombres <sup>9</sup>	113.089,14
Mujeres	35.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>95.736,00</b>

<sup>9</sup> Este grupo está formado por 7 hombres, tres de los cuales forman parte de la plantilla de Adamo y aunque no perciban retribución por su labor de consejero se han incluido sus remuneraciones como empleados del grupo.

## Número de empleados con capacidades diferentes a cierre del ejercicio, desagregado por categoría profesional

EMPLEADOS CON CAPACIDADES DIFERENTES	2021
Directivos y Managers	0
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	3
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	5
Operarios y técnicos	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

## Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales, desagregado por sexo

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD	2021	
	Hombres	Mujeres
Número de accidentes	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0
Número de jornadas perdidas por accidente laboral	0	0
Número de horas trabajadas	307.065,27	205.811,19
Índice de frecuencia	-	-
Índice de gravedad	-	-

## Horas de formación por categoría profesional

HORAS DE FORMACIÓN	2021
Directivos y Managers	494
Comerciales, ingenieros y administrativos senior	2.341
Comerciales, ingenieros y administrativos junior	2.357
Operarios y técnicos	192
<b>TOTAL</b>	<b>5.384</b>

## ANEXO II

## Índice de contenidos de la ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad

### ÁMBITO: Modelo de negocio

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	-	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7	1.1. MODELO DE NEGOCIO

### ÁMBITO: Políticas

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo. 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	-	103 Enfoques de gestión de cada ámbito material dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	4.1. POLÍTICAS CORPORATIVAS



## ÁMBITO: Riesgos a corto, medio y largo plazo

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	-	102-15	4.2. GESTIÓN DE RIESGOS

## ÁMBITO: KPIs

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</li> <li>- Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</li> <li>- Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</li> <li>- En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</li> </ul>	-	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques y que son materiales para la compañía	Los KPIs específicos en los distintos ámbitos se detallan en cada uno de los apartados indicados en los siguientes bloques.

## ÁMBITO: Cuestiones medioambientales

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
<b>Global medio ambiente</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).	Sí	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito material dentro de la dimensión Ambiental	3.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y HUELLA DE CARBONO
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Sí <sup>10</sup>	103 Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad	3.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y HUELLA DE CARBONO
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Economía circular.	No	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	3.2. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	No		-
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No		-
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	No <sup>11</sup>	103 Enfoque de gestión de Agua	-
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	Sí	103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1	3.2. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Sí	103 Enfoque de gestión de Energía 302-1	3.2. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS
<b>Cambio Climático</b>			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Sí	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	3.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y HUELLA DE CARBONO
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	Sí <sup>12</sup>	103 Enfoque de gestión de Emisiones	-
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Sí	103 Enfoque de gestión de Emisiones	3.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y HUELLA DE CARBONO
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No	103 Enfoque de gestión de Biodiversidad	-

<sup>10</sup> Debido a la naturaleza de la actividad de Adamo, el único tipo de contaminación material es la contaminación atmosférica. La contaminación lumínica y la contaminación por ruido no son materiales.

<sup>11</sup> El consumo de agua no se considera material para la actividad desarrollada por Adamo. Si bien en el análisis de materialidad llevado a cabo se identifica el tema material "Uso sostenible de los recursos", este considera los consumos significativos derivados de nuestra actividad, esto es, los consumos energéticos.

<sup>12</sup> En la actualidad, no se ha realizado ningún análisis de impacto relacionado con las posibles consecuencias del cambio climático sobre el negocio de Adamo.

## ÁMBITO: Cuestiones sociales y relativas al personal

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	Sí	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	ANEXO I - INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	Sí	102-8	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	Sí	102-8 / 405-1	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	Sí	401-1	ANEXO I - INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	Sí	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	Sí	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	
Implantación de políticas de desconexión laboral.	Sí	103 Enfoque de gestión de Empleo	2.2.1. CULTURA Y BIENESTAR
Empleados con discapacidad.	Sí	405-1	2,2,2, IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo.	Sí	103 Enfoque de gestión de Empleo	2.2.1. CULTURA Y BIENESTAR
Número de horas de absentismo.	Sí	403-9 / 403-10	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Sí	103 Enfoque de gestión de Empleo	
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	Sí	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo 403-9 / 403-10	2.2.1. CULTURA Y BIENESTAR
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Sí		

<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	Sí	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	2.2.1. CULTURA Y BIENESTAR
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	Sí	102-41	
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Sí	403-1	
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	Sí	103 Enfoque de gestión	2.2.1. CULTURA Y BIENESTAR
<b>Formación</b>			
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	Sí	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza 404-2	2.2.3. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí	404-1	
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Sí	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	2.2.2. IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Sí	103 Enfoque de gestión de Empleo, Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	2.2.2. IGUALDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Sí		
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Sí		

## ÁMBITO: Cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	Sí	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	2.3.2 PROVEEDORES 4.3.1. ÉTICA
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	Sí	406-1	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	Sí	103 Enfoque de gestión de Libertad de asociación y negociación colectiva	
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	Sí	103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	Sí	409-1	
La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí	408-1	

## ÁMBITO: Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	Sí	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	4.3.2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y COMPLIANCE
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	Sí		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	413-1	2.1.1. COMPROMISO CON LOS TERRITORIOS DONDE OPERAMOS



## ÁMBITO: Cuestiones relativas a la sociedad

CONTENIDO	ASUNTO MATERIAL (SÍ/NO)	ESTÁNDARES GRI RELACIONADOS	APARTADO
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	Sí	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	2.1.1. COMPROMISO CON LOS TERRITORIOS DONDE OPERAMOS
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	Sí		
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	Sí	102-43	
Las acciones de asociación o patrocinio.	Sí	102-12 / 102-13	
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
- La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; - Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	Sí	103 Enfoque de gestión de Evaluación ambiental y social de proveedores 102-9	2.3.2. PROVEEDORES
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Sí		
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	No	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los productos	2.1.2. GESTIÓN DE NUESTROS CLIENTES
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Sí	103 Enfoque de gestión de Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	
<b>Información fiscal</b>			
- Beneficios obtenidos país por país. - Impuestos sobre beneficios pagados. - Subvenciones públicas recibidas.	Sí	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico y Fiscalidad	4.4. INFORMACIÓN FISCAL

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado 2021 (EINF 2021) de ADAMO TELECOM, S.L.U. (Sociedad Limitada Unipersonal) y sociedades dependientes (ADAMO TELECOM IBERIA, S.A.U. y KNET COMUNICACIONES, S.L.U.), en adelante Adamo, forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo, y se anexa como un documento separado al mismo. El EINF 2021 de Adamo da respuesta a Ley 11/2018, del 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

La información contenida en el presente EINF ha de permitir la comprensión, por parte del lector, de la evolución, los resultados, la situación, y el impacto de las actividades de Adamo respecto a las cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con capacidades diferentes y su accesibilidad universal. El marco internacional de referencia utilizado para la elaboración de este informe es el establecido por los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

De conformidad con la Ley 11/2018, el presente EINF ha sido objeto de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación, EY (Ernst & Young), y cuyo informe de verificación independiente y conclusiones se adjuntan al final de este EINF.



Ernst & Young, S.L.  
Edificio Sarrià Fórum  
Avda. Sarrià, 102-106  
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700  
Fax: 934 053 784  
ey.com

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al socio de ÁDAMO TELECOM, S.L. Sociedad Unipersonal:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de ÁDAMO TELECOM, S.L., Sociedad Unipersonal y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo II "Índice de contenidos de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de ÁDAMO TELECOM, S.L., Sociedad Unipersonal. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II "Índice de contenidos de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de ÁDAMO TELECOM, S.L., Sociedad Unipersonal son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.3 "Comprometidos con la ESG", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II "Índice de contenidos de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.



---

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 20/22/05936 emitido por el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

29 de abril de 2022



**INFORME  
ANUAL  
ESG  
2021**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA CONSOLIDADO 2021  
ADAMO TELECOM, S.L.U. Y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES

**adamo**