

Informe Estado de información no financiera

2025

Δdams.

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Modelo de negocio.....	3
2.1. Propósito, misión, visión, valores y políticas	3
2.2. Estructura jurídica y objeto social	8
2.3. Productos y servicios	9
2.4. Ámbito geográfico	9
3. Políticas y gestión de riesgos	10
4. Información sobre cuestiones relativas al personal	12
4.1. Selección y empleo	12
4.2. Organización del trabajo e igualdad.....	15
4.3. Medidas de conciliación.....	19
4.4. Seguridad y salud.....	20
4.5. Relaciones sociales	20
4.6. Accesibilidad universal	20
4.7. Política retributiva	21
5. Información sobre cuestiones medioambientales	22
5.1. Uso sostenible de los recursos.....	22
5.2. Gestión de residuos.....	26
6. Información sobre la sociedad	27
6.1. RSC.....	27
6.2. Compromiso con clientes	31
6.3. Subcontratación y proveedores	32
6.4. Información fiscal	32
7. Respeto a los derechos humanos	33
8. Información relativa a la lucha contra la corrupción	33
9. Cuadro-Resumen de Información no Financiera	34
10. Informe de Verificación realizado por un Prestador de Servicios Independiente	37

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 (ejercicio fiscal 2025) forma parte de las cuentas anuales consolidadas de Centro de Estudios Adams Ediciones Valbuena S.A.

Dicho informe se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este informe forma parte de las cuentas consolidadas de Adams., cuya empresa cabecera es Centro de Estudios Adams Ediciones Valbuena S.A.

Para su elaboración se ha tenido en cuenta la información existente en Centro de Estudios Adams Ediciones Valbuena S.A. acerca de los aspectos obligatorios contemplados en la normativa aplicable, aportando así mismo información e indicadores de certificaciones externas obtenidas (ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001, ISO 45001 y EFQM), de los planes de igualdad de la empresa, así como otros datos e indicadores recabados en el seno de la organización.

La información incluida ha sido verificada por un prestador independiente de servicios de verificación, cuyo informe se encuentra al final de este documento.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. PROPÓSITO, VISIÓN, VALORES Y POLÍTICAS

Adams dispone de declaraciones documentadas de su propósito, misión, visión, valores y políticas, entre ellas, gestión (integra los requisitos establecidos por las normas ISO 9001, 14001 y 45001), seguridad de la información, entre otras, que son comunicadas a sus grupos de interés a través de diferentes canales.

Su cumplimiento se verifica a través de auditorías (internas y externas) y evaluaciones.

Las declaraciones de propósito, visión y valores fueron revisadas en 2024 contando con la participación de las personas de la organización, dos proveedores (Llorente y Cuenca, y consultor externo) y los accionistas.



El resultado fue el siguiente:

Propósito

Impulsamos la transformación de la sociedad a través de la formación de personas preparadas para enfrentar los retos del futuro en un marco de sostenibilidad, inclusión y responsabilidad social.

Por ello, nuestro propósito tiene un doble sentido:

- ✦ En primer lugar, facilitar el desarrollo profesional y la empleabilidad de las personas.
- ✦ En segundo lugar, ayudar a que las empresas y entidades puedan conseguir sus objetivos y crecer a través de la formación.

Visión

Queremos ser un referente en la formación de personas capaces de liderar el cambio en una sociedad en constante transformación por medio de la innovación, la autocrítica y la excelencia.

A su vez, queremos posicionarnos como centro de referencia en el ámbito de la formación en España, tanto en el área de oposiciones y empleo público, como en la formación para el empleo y las empresas. Por nuestra trayectoria, aspiramos a ser líderes de la formación para oposiciones en España.

Unificando nuestra experiencia de más de 65 años y el conocimiento del sector, tenemos como objetivo mejorar el futuro de todos nuestros grupos de interés, clientes, proveedores y equipo humano, inspirados por los **principios de innovación, evolución, excelencia, transparencia, sostenibilidad y adaptación al cliente**.

En octubre de 2025, se ha trabajado en una declaración de visión por grupos de interés (clientes, personas, inversores/reguladores, sociedad, partners, aliados y proveedores) y sus diferentes segmentos.

Valores

Nuestros valores son los pilares sobre los que se construye nuestra comunidad y los cimientos sobre los que se crea la confianza mutua. Están en el centro de nuestra motivación y nuestra fidelidad a la compañía. Son la base sobre la que nos apoyamos para alcanzar nuestro propósito:

1. Familiaridad

Nacimos como una empresa familiar, (actualmente se encuentra bajo la dirección de la tercera generación de la familia Pérez). A día de hoy, contamos con un equipo de más de 700 personas, manteniendo ese espíritu de “familia”, siendo este, uno de nuestros principales valores. Queremos que nuestros profesionales sientan el orgullo de pertenencia a nuestra compañía.

Adams reúne las cualidades de una buena marca empleadora, así lo demuestra la antigüedad de nuestra plantilla, el buen clima laboral caracterizado por atributos como tolerancia, inclusión y cercanía, y los distintos planes de conciliación que hemos ido desarrollando a lo largo de los años.

2. Innovación

Nos comprometemos a adoptar soluciones creativas y disruptivas que no solo mejoren continuamente, sino que también hagan la formación accesible para todos. Innovamos con un enfoque inclusivo, asegurándonos de que nuestros productos y metodologías beneficien a personas de todas las capacidades y contextos, fomentando la igualdad de oportunidades.

3. Evolución

La capacidad de adaptarse a un entorno en constante cambio es clave para el éxito. En Adams, evolucionamos con empatía, escuchando y comprendiendo las necesidades de alumnos y colabora-

dores. De esta forma, impulsamos su crecimiento personal y profesional, y desarrollamos programas que respondan a sus desafíos y aspiraciones, promoviendo una cultura de respeto y colaboración.

4. Transparencia

Actuamos con honestidad y claridad, construyendo relaciones de confianza y duraderas con nuestro alumnado, personal y colaboradores. Nuestra transparencia refleja un compromiso solidario hacia la comunidad, compartiendo conocimientos y buenas prácticas para contribuir al bien común, creando un entorno donde cada persona siente que puede confiar en nosotros para ayudarles a alcanzar sus objetivos.

5. Respeto

Valoramos a las personas y fomentamos un entorno colaborativo y empático. En Adams, la humildad y el respeto significan actuar con una actitud inclusiva, donde cada voz es escuchada y valorada, y se celebra la diversidad como un motor de aprendizaje y crecimiento compartido. Nos esforzamos en comprender las perspectivas de los demás, integrando la empatía en nuestras interacciones diarias para construir relaciones basadas en la igualdad y el respeto mutuo.

6. Compromiso

Es el principal valor de la compañía y el motor de nuestra actividad en estos más de 65 años. El compromiso con nuestros clientes, proveedores, equipo y con la sociedad. Es la apuesta por la formación y por mejorar la vida de las personas a través del crecimiento profesional.

7. Confianza

Escuchamos activamente a nuestros clientes y adaptamos nuestras ofertas formativas para satisfacer sus necesidades. Nos comprometemos a eliminar barreras, actuando con empatía y solidaridad para que cada persona, sin importar su contexto, pueda acceder a una formación que impulse su desarrollo personal y profesional.

Esta flexibilidad nos permite responder mejor a las expectativas y necesidades de nuestro alumnado reforzando nuestro compromiso de ofrecerles soluciones de calidad y relevancia; pero también de las empresas con las que trabajamos, que depositan en nosotros la confianza para la formación de sus empleados, y de las Administraciones Públicas, con quienes trabajamos muy de cerca para mejorar la sociedad a partir de la formación.

8. Excelencia

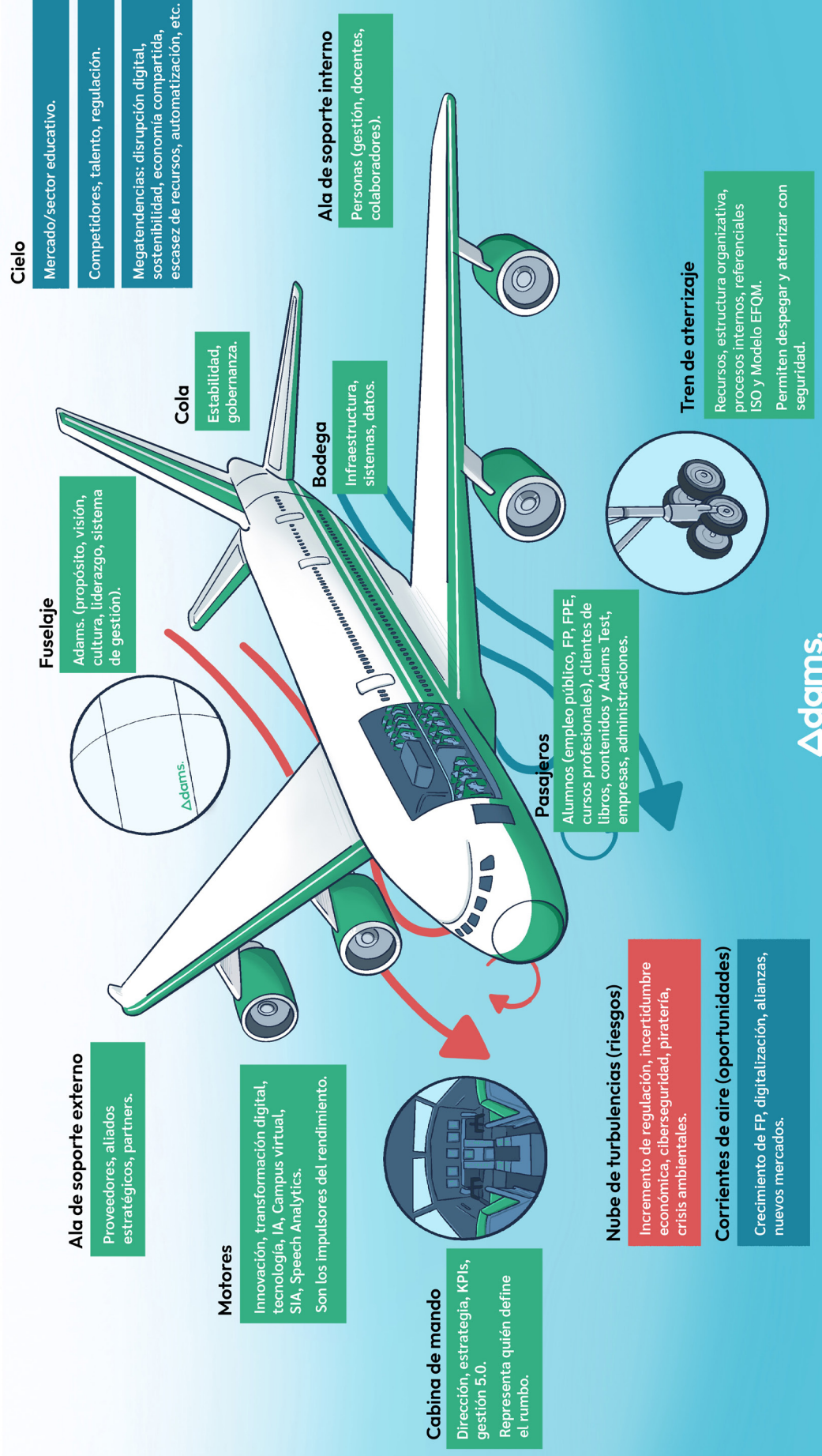
Trabajamos con una actitud orientada a los resultados. El compromiso que adquirimos con nuestros alumnos se extiende a lo largo de todo el proceso de formación, desde la orientación inicial hasta la fase final de examinación. Queremos que nuestros alumnos alcancen sus metas, y es por eso que establecemos los más altos estándares de calidad en nuestros materiales y oferta formativa: no basta simplemente con hacer algo, buscamos la excelencia en todo lo que hacemos. Para nosotros, la excelencia va de la mano de un profundo compromiso con la inclusión y el respeto por la diversidad.

Estos valores no solo refuerzan los principios de Adams, sino que añaden un componente más humanista y de adaptación, esenciales en el contexto actual.

En este periodo, la política de gestión ha sido revisada para ajustar la mención a los grupos de interés y adaptarla al rebranding, al igual que la política de seguridad y el ecosistema.

Además, los cambios estructurares han afectado al mapa de procesos, entre otros, y el rebranding a toda la documentación. Estamos abordando su adaptación a la nueva identidad y al repasarla, haciendo pequeños ajustes para acomodar algunos procedimientos e instrucciones a la actividad real.

ECOSISTEMA Adams.



Despliegue del Plan estratégico vigente 2024-2026 que se sustenta en dos líneas:

1. **Transformación/Evolución.** Se madura y evoluciona cuando se hace autocrítica y se acepta la crítica constructiva.

Teniendo como objetivos estratégicos la Marca, el Equipo y la Innovación.

2. **Sostenibilidad/Crecimiento de negocio.** En un mercado de gran actividad, no destacarse es lo mismo que ser invisible.

Asentado en los objetivos estratégicos establecidos para Oposiciones, Administraciones Públicas, Formación para el Empleo y Empresas.

Además, tenemos establecido un sistema de gobierno corporativo y un sistema de gestión, basado en un liderazgo compartido y transparente, que responde a nuestras prioridades y objetivos estratégicos, a nuestra evolución en el ecosistema, a nuestras propias capacidades y con un fuerte compromiso por los criterios ASG (ESG, en inglés): ambiental, social y gobernanza.

El sistema de gestión de Adams está basado en los requisitos de las normas ISO 9001, 14001, 27001 y 45001, implantadas y certificadas en toda la organización, y en las recomendaciones del modelo EFQM.

En julio de 2025, Adams fue evaluada conforme al modelo EFQM 2025. Como resultado de este proceso, la organización renovó el Sello EFQM 600, alcanzando una puntuación de 652 puntos, lo que la reconoce como una organización excelente, innovadora y sostenible. Tras la evaluación, la **organización elaboró un resumen ejecutivo del informe de evaluación**, así como una priorización de las oportunidades de mejora identificadas, que fueron presentadas a la Dirección con el fin de orientar la planificación y el desarrollo de futuras acciones de mejora.



Como complemento y apoyo al propósito, misión, visión, valores y estrategia, se han formalizado **políticas (de gestión, económica, RRHH, igualdad, seguridad de la información, de compliance, de conducta, medioambiental**, entre otras) donde se establecen los principios, con sus líneas de responsabilidad y actuación, para gobernar la gestión de esta hacia el cumplimiento de su propósito con la consecución de los principales objetivos hacia los que se dirige.

Asimismo, nuestro compromiso con la sostenibilidad se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Los ODS constituyen un llamado universal para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, con metas específicas que deben alcanzarse para el año 2030. Estos objetivos abarcan áreas clave como la educación de calidad, la igualdad de género, el trabajo decente, la energía asequible y no contaminante, la acción por el clima, entre otros.

Nos enfocamos principalmente en los siguientes ODS:



2.2. ESTRUCTURA JURÍDICA Y OBJETO SOCIAL

Adams es una compañía familiar de formación que impulsa el talento, facilita el acceso al empleo y potencia el crecimiento de organizaciones públicas y privadas.

Son más de 65 años transformando el futuro de miles de personas.

El objeto social de Centro de Estudios Adams Ediciones Valbuena, S.A. se encuentra recogido en el artículo 3 de sus Estatutos y está constituido por:

- ✦ La edición de libros, material y cursos de formación. En formato impreso, digitales o cualquier otro y actividad editorial en general.
- ✦ Venta al por menor en establecimientos propios o a través de Internet.
- ✦ Venta fuera de establecimientos permanentes a través de distribuidoras, librerías u otros canales de distribución o intermediarios.
- ✦ La enseñanza y formación en todas sus modalidades: presencial, distancia, on line, semipresencial o por cualquier otro medio o canal disponible.
- ✦ Elaboración y comercialización de cursos u contenidos para la formación e-learning.
- ✦ Desarrollo y comercialización del campus virtual para la formación on line
- ✦ Consultoría en cualquier tema relacionado con la formación o edición.

Es decir, Adams oferta un servicio integral de formación para particulares, empresas, AAPP y cualquier entidad público o privada.

El compromiso de Adams con sus clientes, es siempre ofrecer un servicio de calidad y alineado con el objetivo de la consecución y / o mejora en la empleabilidad de las personas y su futuro profesional.

En la actualidad, nuestro grupo de empresas está constituido por once sociedades siendo el nombre comercial de todas ellas Adams, aunque bajo denominaciones jurídicas independientes:

- ✦ Centro de Estudios Adams-Ediciones Valbuena, S.A., con sede en Madrid.
- ✦ Centro de Estudios Velázquez, S.A., con sede en Madrid.
- ✦ Centro de Estudios Adams Barcelona, S.A., con sedes en Barcelona y Girona.
- ✦ Centro de Estudios Andalucía, S.A., con sede en Sevilla.
- ✦ Centro de Estudios Administrativos y Profesionales, S.A., con sede en Valencia.
- ✦ Centro de Estudios Profesionales de Aragón, S.A., con sede en Zaragoza.
- ✦ Centro de Consultoría y Formación ADAMS, S.A., con sede en Madrid.
- ✦ Centro de Estudios Profesionales de Galicia, S.A., con sedes en A Coruña, Ourense y Santiago de Compostela.
- ✦ Contenidos Digitales de Formación, S.A., con sede en Madrid.
- ✦ Sky Languages, S.L. con sede en Valencia.
- ✦ Centro de Formación y Empleo de México S. de RL de CV, con sede en Ciudad de México.

2.3. PRODUCTOS Y SERVICIOS

La premisa que está siempre presente en Adams, es prestar un servicio de calidad a nuestros clientes, buscando siempre ofertar el mejor proceso de aprendizaje posible, para el acceso al mercado laboral (público o privado) y también para la mejora de sus competencias y cualificación profesional, que permita la mejora en el empleo o empleabilidad.

Por tanto, un pilar fundamental en Adams, consiste en tener un equipo humano profesional y altamente sensibilizado con los objetivos de nuestros clientes. Podemos asegurar que el principal activo de nuestra empresa son las personas que la forman. Un equipo altamente cualificado, y alineado siempre con las necesidades de nuestros clientes y con la calidad del servicio prestado.

Así mismo, desde Adams se promueve una inversión continua en instalaciones, medios y materiales didácticos, soluciones tecnológicas y cualquier mejora en medios y materiales para mejorar los productos y servicios que prestamos a nuestros clientes.

Adams cuenta con una amplia trayectoria en el campos de la **formación** y del **empleo**, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas, como en el de la actividad privada.

En sus más de 65 años de existencia, ha desarrollado múltiples líneas de actuación:

- ✦ Edición, digitalización, publicación y distribución de medios didácticos, así como de cursos SCORM para ser impartidos mediante plataformas de teleformación.
- ✦ Preparación de pruebas de acceso a la Función Pública, tanto de las Administraciones autonómicas y locales, como de la Administración del Estado.
- ✦ Preparación de empleados públicos en los procesos de promoción interna y de consolidación, pertenecientes a todos los niveles de la Administración.
- ✦ Impartición de Formación Profesional Reglada. En el curso 2025 hemos iniciado esta actividad con un grupo presencial y otro eLearning del **Grado Superior en Administración y Finanzas**.
- ✦ Impartición de acciones formativas dirigida a la actualización profesional de empleados públicos.
- ✦ Impartición de acciones formativas para la mejora de la empleabilidad de personas desempleadas, especialmente de las pertenecientes a colectivos desfavorecidos.
- ✦ Ejecución de programas de formación dirigidos a recualificar a las personas trabajadoras ocupadas.
- ✦ Realización de programas formativos con compromisos de inserción de personas desempleadas.
- ✦ Impartición de las actividades formativas asociadas a contratos de formación.
- ✦ Gestión e impartición de acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores.
- ✦ Actuaciones de orientación e intermediación laboral.

Los servicios de formación impartidas por Adams Formación, se realizan en cualquiera de las modalidades que la empresa cuenta entre su catálogo de servicios: presencia, videoconferencia, on line y modalidades híbridas presencia-on line.

Asi como en nuestro catálogo de productos, contamos tanto con libros en formato físico como e-book, contenidos SCORM para la formación on line, herramientas de test para la preparación de oposiciones, LMS de desarrollo propio, etc.

Nuestros productos y servicios están en constante evolución para adaptarse a las necesidades de nuestros clientes y buscando siempre incorporar los avances tecnológicos disponibles en el mercado.

2.4. ÁMBITO GEOGRÁFICO

Adams, tiene implantación física en 9 ciudades españolas: Madrid, Barcelona, Girona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, A Coruña, Ourense y Santiago de Compostela y en Ciudad de México, pero su implantación a nivel de

actividad se extiende por todo el territorio nacional en el caso de España y también en México, a través de la filial constituida en dicho país.



Actualmente los productos y servicios de Adams se venden o prestan en todo el territorio nacional.

La gran implantación de la formación on line, y las modalidades surgidas a raíz de la pandemia de la COVID-19 como la videoconferencia y las clases híbridas, que permiten al alumnado asistir a formación en la modalidad que más le interese, desde cualquier punto de España o incluso fuera de ella, hace que podamos decir que la implantación de Adams se circunscribe a todo el territorio nacional.

En el caso de Ciudad de México, desde la filial constituida allí, se prestan servicios en todo México y también se ofrecen soluciones de formación en otros países de América Latina.

3. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS

Desde Adams, somos conscientes de que un adecuado análisis de las cuestiones tanto externas como internas es determinante para realizar una acertada identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los riesgos y oportunidades que resulta básico en la concreción de sus políticas de actuación.

En este sentido, anualmente las empresas del Grupo analizan y actualizan matrices de entorno, sistematizando la información de los impactos en factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos y ambientales que afectan a sus diferentes áreas de actividad.

Junto a este análisis periódico, las empresas del grupo cuentan desde 2020 con un procedimiento general para la Gestión de Riesgos y Oportunidades (PG250-GRO), a través del que se establecen las pautas que garantizan el establecimiento de la sistemática en la Organización para la identificación, análisis, control, tratamiento y evaluación de los riesgos de los procesos de Adams.

En síntesis, los riesgos de cada proceso se miden en base a dos variables:

- ✦ Impacto que pueda tener en la organización (IMP).
- ✦ La probabilidad de que se produzca (PR).

Se establecen las siguientes rúbricas para determinar los valores de impacto y probabilidad:

VALORACIÓN		GRAVEDAD / IMPACTO
3	ALTA	Fuerte impacto en la estrategia o en la operatividad de Adams. Alta preocupación de los interesados.
2	MEDIA	Impacto moderado en la estrategia o en la operatividad de Adams. Moderada preocupación de los interesados.
1	BAJA	Bajo impacto en la estrategia o en la operatividad de Adams. Baja preocupación de los interesados.

TOTAL		PROBABILIDAD / FRECUENCIA
3	ALTA (PROBABLE)	Posibilidad de que ocurra varias veces en dos años.
2	MEDIA (POSIBLE)	Podría suceder una vez en el período de dos años.
1	BAJA (REMOTA)	Poco probable de que suceda.

Una vez identificados los valores de impacto y probabilidad para cada uno de los riesgos, el propietario de proceso debe calcular el nivel de riesgo que se obtiene aplicando la fórmula: Nivel de Riesgo= IMP*PR

IMPACTO	3 ALTA	3	6	9
	2 MEDIA	2	4	6
	1 BAJA	1	2	3
		1 BAJA	2 MEDIA	3 ALTA
		PROBABILIDAD		

Para los niveles de riesgo ≤ 4 , se establecerán los controles oportunos. Para niveles >4 , se requiere efectuar un tratamiento del riesgo.

Para determinar el nivel de eficacia de las actuaciones, se está analizando el uso de las siguientes rúbricas:

- ✦ **Eficacia alta:** la actuación elimina el riesgo o lo minimiza convirtiéndolo en poco significativo. En este caso se valorará si procede su eliminación o aun así es conveniente mantenerlo. En este último caso variando su peso o ponderación.
- ✦ **Eficacia media:** existen evidencias de que se ha reducido el riesgo, pero sigue existiendo con un peso suficiente como para mantenerlo. En este caso se valorará si procede su eliminación o aun así es conveniente mantenerlo. En este último caso variando su peso o ponderación.
- ✦ **Eficacia baja:** los controles no han tenido el efecto esperado, están en proceso o no se han podido llevar a la práctica por diferentes circunstancias. Esta situación determinará la eliminación de la acción tal y como se ha definido o planificado y la reevaluación del riesgo.

En el año 2025, Adams ha seguido perfeccionando su política de seguridad, afianzando las directrices ya establecidas y mejorando los sistemas de detección y defensa.

Este año se lanzó una nueva versión de la web, lo que trajo consigo el levantamiento de nuevos servidores para el ‘front’ y el ‘back’, a los cuales se les bastionó y configuró para incluirlos en la red de monitorización de la empresa.

Se organizó y planificó para 2026 el relevo de los ordenadores de todos los empleados, ya que los anteriores contaban con Windows 10 y no eran compatibles con Windows 11.

Además, se iniciaron los trabajos para crear una DMZ y trasladar los servidores expuestos a internet a ella, lo que supondrá una mejora notable en cuanto a seguridad en nuestros servidores más críticos. Su implementación está prevista para 2026.

La compañía realiza asimismo, una gestión de los riesgos ambientales a los que está expuesta y de los recursos disponibles para hacer frente a ellos.

Las distintas áreas analizan periódicamente aquellos riesgos operacionales o normativos que puedan tener un impacto en el negocio, incluyendo factores de ESG. Adams ha definido un modelo de gestión, procesos, normativa y metodología de los riesgos medioambientales. En esta metodología se realiza, por un lado, una evaluación cualitativa de distintos KPIs y, por otro lado, la monitorización de las medidas de mitigación en cada área a través de las evidencias que puedan aportar.

Estos riesgos medioambientales, están controlados mediante auditorías anuales, bajo la norma UNE-EN ISO 14001.

Hemos actualizado los registros de Gestión de Oportunidades y Gestión de Riesgos y se han incluido los que pertenecen al PS-09 Gestión Seguridad y Salud.

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

4.1. SELECCIÓN Y EMPLEO

Adams define su propia política de recursos humanos para potenciar la motivación, implicación y compromiso de todo su equipo humano. Nuestros empleados son “clientes internos”, un activo del que proviene nuestro capital intelectual, de ahí que su gestión esté integrada en la dirección estratégica de la organización.

La incorporación de personas a la organización se efectúa siguiendo los principios establecidos en la Política de RRHH.

El reclutamiento del personal se basa en la igualdad de oportunidades para acceder a nuestra organización y en su selección basada en criterios objetivos que tengan en cuenta, además de su aptitud física e intelectual, su experiencia y capacidad de desarrollo conforme al protocolo de selección aprobado.

La promoción del personal existente para cubrir futuras necesidades de crecimiento, prima siempre sobre otras opciones.

La integración de los nuevos miembros en nuestro equipo se realiza desarrollando las herramientas necesarias para su correcta acogida y acompañamiento. Todas las personas que se incorporan pasan por un proceso de acogida y de formación inicial de nuevas incorporaciones, recibiendo además de información sobre la empresa su misión, visión y valores, formación en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, riesgos de su puesto de trabajo, ciberseguridad y ataques de ingeniería social, desconexión digital, sistema de gestión, prevención de riesgos laborales generales y específicos de los puestos.

En el año 2025 se ha incorporado formación sobre riesgos psicosociales.

Los procesos selectivos se anuncian en el portal de las personas trabajadoras (Adentro), estableciendo los requisitos definidos en las descripciones de puestos de trabajo, para que aquellas personas interesadas y

que cumplan los requisitos establecidos puedan presentarse. Cuando no es posible cubrir por promoción o movilidad interna las vacantes, se acude a la selección externa, la cual se hace generalmente a través del departamento de rrhh, y en caso de acumulación de ofertas u otras circunstancias que lo aconsejen se acude a empresas especializadas en selección, controlándose, no obstante, desde el departamento de personas, la marcha de los procesos y garantizándose la aplicación de los criterios de selección.

El proceso de selección ya sea interno o externo se basa en la igualdad de oportunidades y se realiza siguiendo el proceso establecido para garantizar su objetividad, con fases de criba curricular, pruebas objetivas tanto de perfil profesional como técnicas y entrevistas.

Todas las contrataciones se realizan directamente a través de la propia empresa no haciéndose uso de contratos a disposición por parte de empresas de trabajo temporal.

Hemos puesto en marcha un **sistema de evaluación del desempeño** con el objetivo de realizar un seguimiento de resultados, potenciar fortalezas, detectar necesidades formativas e identificar perfiles más competentes y conocer mejor las inquietudes y necesidades de las personas. Se ha incorporado a la evaluación del desempeño una **evaluación del talento** para detectar a personas con posibilidad de desarrollo transversal y horizontal dentro de la organización, y con competencia para poder participar en grupos estratégicos. En el año 2025 se ha puesto en marcha un grupo estratégico de **comunicación interna** con la finalidad de elaborar propuestas que permitan una mejor y más eficaz comunicación dentro de la empresa.

Evaluación del Desempeño 2025



**EVALUACIÓN
DESEMPEÑO** **2025**

**Juntos impulsamos
nuestro mejor desempeño**
Adams.

Contamos con un protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio. Hemos definido todos nuestros puestos de trabajo garantizando una clasificación profesional en igualdad de condiciones.

En el periodo se han realizado un total de 8 despidos, 4 correspondientes a hombres y 4 a mujeres.

Extinciones por despidos 2025			
	Total	Hombre	Mujer
	8	4	4
Titulados/as no docente	6	3	3
Agente Comercial	1	0	1
Administrativos/as	1	1	0
18/24 años	0	0	0
25/44 años	4	2	2
45/65 años	4	2	2

NÚMERO MEDIO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL EJERCICIO POR CATEGORÍAS			
Categorías	Total 2025	Mujeres	Hombres
Personal directivo	18,85	11,64	7,21
Mandos intermedios	32,06	21,69	10,36
Docentes	61,17	35,27	25,91
Administrativos y cualificados	296,59	216,66	79,93
Total plantilla	408,67	285,26	123,41

Personal Fijo	404,15	282,26	121,89
Personal no fijo	4,52	3,00	1,52

Personas empleadas con discapacidad mayor o igual 33% (o calificación equiv.)	10,94
---	-------

Detalle personas empleadas con discapacidad por categoría	Total 2025
Personal directivo	0,00
Mandos intermedios	0,00
Docentes	1,11
Administrativos y cualificados	9,83
Total plantilla	10,94

% Distribución plantilla por franja edad 2025		
Rango edad	Mujeres	Hombres
18-24	0,31%	0,39%
25-44	23,03%	9,37%
45-65	40,75%	26,15%

La contratación a tiempo parcial representa un 21,48% y se produce fundamentalmente en los puestos de personal docente.

Porcentaje trabajadores/as tiempo parcial Grupo ADAMS		
GÉNERO	Porcentaje total mujeres	15,14%
	Porcentaje total hombres	6,34%
CATEGORÍA	Porcentaje total Titulados/as no Docentes	0,24%
	Porcentaje total Administrativos/as y Agentes Comerciales	8,77%
	Porcentaje total Docentes	12,31%
	Porcentaje total Director	0,16%
Porcentaje total trabajadores/as parciales		21,48%

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IGUALDAD

Adams declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Contamos con plan de igualdad, cuyo objetivo es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento más justo y efectivo, que nos permita crecer como empresa y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras personas de su experiencia de trabajo.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la empresa. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

1. Confección del diagnóstico de la situación de género de la organización.
2. Diseño participativo de las medidas de acción a abordar.
3. Mejora de las condiciones de conciliación.
4. Mejora de la salud psicosocial de la plantilla.
5. Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la empresa.
6. Incluir el principio de igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social empresarial.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La definición de nuestros puestos de trabajo garantiza la igualdad, contamos con un protocolo de acceso a la formación en condiciones de igualdad de género, así como con un protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio. Todas nuestras ofertas de empleo se realizan con lenguaje no sexista.

Todas las personas de la empresa han recibido formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Hemos aprobado un sistema interno de información con el objetivo de proteger adecuadamente a las personas que informen y evitar represalias sobre:

- ✦ Incumplimiento de normas del derecho de la UE en general.
- ✦ Incumplimiento de normativa sobre competencia, ayudas del Estado, Impuesto de Sociedades o cualquier práctica que tenga como objeto obtener una ventaja fiscal no permitida.
- ✦ Posibles infracciones fiscales o administrativas, quebrantos a la Hacienda Pública o Seguridad Social. Fortalecer una cultura de información sobre integridad y prevención de amenazas de interés público.

La empresa dispone de una serie de herramientas internas y canales de comunicación donde se plasma el compromiso por la igualdad de género, esos documentos internos son:

- ✦ Sistema interno de información.
- ✦ Código de conducta.
- ✦ Política de compliance.
- ✦ Protocolo de acoso laboral.

- ✦ Política de RRHH.
- ✦ Manual de bienvenida y formación para nuevas incorporaciones.
- ✦ Portal de empleado (Adentro).
- ✦ Página web.

Por otro lado, se participa de forma activa en diversas acciones relacionadas con la Igualdad y Diversidad siendo algunas a través de colaboraciones y proyectos:

- ✦ Red de igualdad del Ministerio de Igualdad.
- ✦ Proyecto Currículum Anónimo.
- ✦ Proyecto “Dónde están ellas” del Parlamento Europeo.
- ✦ Red de Empresas por una sociedad libre de Violencia de Género.
- ✦ Becas Mujeres víctimas de violencia de género y colectivos desfavorecidos.
- ✦ Acuerdos con asociaciones, fundaciones y entes con proyectos de integración de personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres:
 - ◇ Fundación Integra.
 - ◇ Fundación Barró.
 - ◇ CEAR.
 - ◇ Fundación Juan XXIII.
 - ◇ Cáritas Diocesana de Sevilla.
 - ◇ Federación Española de Asociaciones de Espina bífida e hidrocefalia.
 - ◇ Federación de Mujeres Feministas de Extremadura.
 - ◇ Médicos del Mundo
- ✦ Becas para mujeres víctimas de violencia de género mediante acuerdos con Generalitat de Cataluña, Generalitat Valenciana, Junta de Andalucía, Comunidad de Madrid y Gobierno de Aragón.
- ✦ Becas para mujeres víctimas de violencia de género mediante acuerdos con Generalitat de Cataluña, Generalitat valenciana, Junta de Andalucía, Comunidad de Madrid y Gobierno de Aragón.
- ✦ Becas para refugiados mediante acuerdo con CEAR.
- ✦ Becas para mujeres víctimas de violencia de género mediante acuerdo con Médicos del Mundo.

Contamos con un **Plan LGTBI y Protocolo Contra y el Acoso y la Violencia LGTBI en Grupo Adams.**



Adams se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, y concretamente a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan persigue dar cumplimiento a la legislación vigente estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) así como prevenir y erradicar las posibles situaciones discriminatorias. La Empresa asume su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la igualdad efectiva de las personas LGTBI y que pueden afectar a su salud física o psíquica. A tal efecto, se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención y la reacción empresarial frente a denuncias, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso, violencia o discriminación.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, violencia o discriminación.

Las personas son el centro de la organización y son su activo más valioso. Esto supone que no cese en esfuerzos para poder proveer a la plantilla de mejores condiciones de trabajo. Sin duda, para poder conseguirlo, es vital crear un ambiente de trabajo lo mejor posible, detectando posibles mejoras y amenazas que puedan atentar o dañar el entorno. Se ha instrumentado que se llevará a cabo una evaluación del **clima laboral** cada año, de tal forma que se realizan encuestas anónimas con el objetivo de conocer la situación y poder emprender acciones de mejora.

La clasificación profesional se adecua al convenio colectivo de aplicación. En cuanto a los puestos de trabajo definidos por la empresa no incluyen variables personales como sexo, edad, religión, etc. Dejando como únicas variables a considerar la formación, el rendimiento y las competencias necesarias para ocuparlos. Así mismo, se utiliza lenguaje inclusivo en la clasificación profesional de todas las categorías profesionales.



En relación a la **formación continua**, anualmente efectúan una detección de necesidades y se elabora un plan de formación, al que se incorporan, si surgen, necesidades formativas no previstas a lo largo del año, existiendo una relación definida entre los planes de formación con la mejora de las competencias profesionales, así como para su desarrollo personal de cara a planes de carrera y promoción interna. A la formación acceden hombres y mujeres en condiciones de igualdad. La formación se imparte en jornada laboral.

Formación continua						
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de personas formadas		321	94	227	29,28%	70,72%
Tipo de formación	Habilidades directivas	14	0	14	0,00%	100,00%
	Formación técnica especializada	783	223	560	28,48%	71,52%
	Formación en igualdad de oportunidades	53	15	38	28,30%	71,70%
	Idiomas	0	0	0	0%	0%
Número de horas realizadas dentro de jornada		13.805	4.040	9.765	29,26%	70,74%
Número de horas realizadas fuera de jornada		190	80	110	42,1	57,9

4.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Dentro de la política de Recursos Humanos se señala como principio básico “Procurar la conciliación de la vida profesional y familiar de nuestros empleados”.

La empresa ha mejorado las condiciones de trabajo establecidas en la normativa laboral y en propio convenio colectivo de aplicación, estableciendo entre otras:

- ✦ Medidas de flexibilidad horaria.
- ✦ Turnos continuados de trabajo, y turnos horarios comprimidos con tardes y/o mañanas libres.
- ✦ Puestos de trabajo compartidos de jornada parcial de mañana y tarde.
- ✦ Horarios con tardes libres.
- ✦ Jornada mejorada de verano.
- ✦ Bolsa de horas.
- ✦ Mejora de días de vacaciones anuales.
- ✦ Días de compensación de jornada para asuntos personales.
- ✦ Permiso para asistencia a urgencias familiares y mejora de días de permiso por asistencia médica. Los permisos familiares, de matrimonio etc., se conceden tanto si hay relación matrimonial como si hay inscripción como pareja de hecho.
- ✦ Todos los días libres tienen que disfrutarse, no se compensan económicamente y desde la Dirección de RRHH y de las direcciones departamentales se anima a su disfrute.
- ✦ La formación dentro de jornada laboral o tiempo compensatorio de descanso.
- ✦ Abono del 100% del salario fijo en cualquier tipo de baja.
- ✦ Seguro voluntario de vida e invalidez para todos los trabajadores por importe de 60.000 euros.

- ✦ Formación gratuita en todos los cursos y compra de libros para trabajadores e hijos de trabajadores y descuentos importantes del 50% para otros familiares.
- ✦ Uso de internet, correo electrónico y teléfono para asuntos particulares.
- ✦ Teletrabajo dos días para toda la plantilla (en algunos supuestos por razones de actividad un día para departamentos de atención al cliente) y según actividad de clases por videoconferencia o clases híbridas, para docentes. Además se conceden al año 6 días de teletrabajo adicionales a lo largo del año para todas las personas trabajadoras, 10 días adicionales en el caso de personal de dirección.

4.4. SEGURIDAD Y SALUD

Adams, en cumplimiento de la legislación vigente, desarrolla las medidas oportunas para la prevención y control de los peligros y riesgos en el trabajo. Asimismo, se emplean los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos a través de los correspondientes cursos de formación.

Se ha establecido un modelo de Organización de la Actividad Preventiva para todos sus centros de trabajo, contando con un Servicio de Prevención Ajeno, en aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento que la desarrolla, habiéndose registrado dicho Concierto ante la autoridad laboral. Se han concertado las Especialidades Técnicas (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología) y de Vigilancia de la Salud.

La empresa posee bien definidas las distintas herramientas de protección de la salud de la mujer, especialmente durante el embarazo y la maternidad. Además del servicio de salud externo que tiene campañas de salud laboral enfocada a mujeres.

Por otra parte, a lo largo del año 2024 se ha obtenido la certificación de la norma UNE en ISO 45001:2018 de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para todo el grupo de empresas de Adams.

A lo largo del año 2025 se ha impartido como formación obligatoria para toda la plantilla un curso de riesgos psicosociales, y se han ofrecido participación en seminarios voluntarios sobre estrés laboral.

4.5. RELACIONES SOCIALES

La política de Recursos Humanos tiene como uno de sus principios orientadores asegurar el cumplimiento de la legislación laboral existente y preservar el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.

Adams Formación respeta los derechos laborales reconocidos por Ley a sus trabajadores. No se interferirá en la decisión de los trabajadores sobre su derecho de afiliación ni se les discriminará por afiliarse o por ser representante sindical.

En todo momento se respetará la dignidad, intimidad y cualquier otro derecho atribuido a los trabajadores, evitando cualquier conducta que intimide u ofenda los derechos de los mismos.

4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Nos comprometemos con la accesibilidad universal, particularmente con empleados y clientes con algún tipo de discapacidad. Todos nuestros centros e instalaciones se ajustan a los requerimientos funcionales y dimensionales que garanticen una utilización autónoma para personas con discapacidad o con algún problema de movilidad. También estamos firmemente comprometidos en materia de empleabilidad de personas con discapacidad, tenemos acuerdos y compromisos con diversas entidades para fomentar y favorecer la inserción entre otros colectivos de personas con discapacidad; Fundación Integra, Fundación Juan XXIII, Fundación Manantial.

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1. Uso SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

El grupo de empresas Adams, ha continuado impulsando su compromiso con la protección medioambiental y el uso sostenible de los recursos que necesita para desplegar su actividad, conforme a la Norma internacional UNE En ISO 14001.

Este hito ha supuesto una sistematización y ordenación de las múltiples actuaciones que a lo largo de los años se han ido implantando en las diferentes empresas del Grupo desde la visión clara de que una gestión eficiente y exitosa de la actividad pasa de forma inequívoca por la preservación medioambiental.

En el proceso de implantación de la norma ISO, la organización se ha dotado de instrumentos concretos para la identificación, análisis, sistematización y seguimiento de sus aspectos ambientales directos e indirectos, así como de todos los requisitos legales de aplicación en materia ambiental, cuyo cumplimiento garantiza la preservación medioambiental en el ejercicio de la actividad.

Su compromiso con el medioambiente viene liderado directamente por la Dirección de la empresa que lo ha integrado en su **Política de Gestión** y ha marcado las directrices para elevar la conciencia ambiental de toda la organización y sus grupos de interés.

Se ha establecido un **procedimiento específico (PG 234-GA), para la Gestión Ambiental**, en el que se recoge el Mapa ambiental de la Organización, que establece las actuaciones necesarias para la identificación, evaluación de impacto, control operacional y gestión de emergencias.

Se ha definido un **Plan de emergencias Ambientales** de carácter bianual y se han definido protocolos para la organización de simulacros que permitan anticipar los posibles impactos negativos que se deriven del estado y/o uso de los recursos físicos de los centros, así como las posibles desviaciones que se puedan detectar.

Se ha establecido como paso necesario para la homologación de proveedores la firma de un **“Compromiso Ambiental”**.

La firma de este documento compromete al proveedor a:

- ✦ Conocer y cumplir la legislación vigente en materia ambiental que le sea aplicable.
- ✦ Proporcionar, en la medida de lo posible, productos certificados y/o respetuosos con el medio ambiente.
- ✦ Comunicar cualquier incidencia de tipo ambiental que se ocasione, así como realizar propuestas de mejora al Sistema de Gestión Integrada de Adams.

Y nos hemos dotado de un **Manual de Buenas Prácticas Ambientales**, que persigue facilitar a todo nuestro personal las pautas que faciliten el uso adecuado y sostenibles de los consumos, así como el tratamiento de los residuos y emisiones que se generan.

Para las empresas del Grupo, los aspectos ambientales directos que mayor impacto o significancia alcanzan en el medioambiente son:

- ✦ Consumo de energía eléctrica.
- ✦ Generación de Residuos Sólidos Urbanos.
- ✦ Consumo de papel.

Es por esta razón que se han establecido los siguientes objetivos ambientales:

1. Reducir la generación de residuos sólidos urbanos mezclados.
2. Reducción de la huella de carbono de la Organización¹.

Se ha llevado a cabo el cálculo de la huella de carbono en todos los centros referidos al año 2025.

El cálculo de la huella de carbono de los centros de Adams muestra una evolución desigual entre sedes, condicionada por los consumos energéticos de cada centro, el nivel de actividad y las características operativas de cada instalación.

En términos agregados y en 2025, las emisiones se reducen hasta 139,61 tCO₂e, lo que supone una mejora relevante respecto a 2023 donde se alcanzó el valor más elevado desde 2020 con 173,84 tCO₂e

Por centros, A Coruña, Ourense y Santiago presentan una tendencia positiva, con una reducción progresiva desde 2022 y un valor en 2025 inferior al de 2020. Zaragoza también muestra una mejora significativa en 2025, tras el incremento registrado en 2023. Valencia mantiene una evolución relativamente estable, con una ligera reducción en 2025 respecto a 2023.

La Nave de Getafe presenta una evolución irregular, destacando el incremento puntual de 2023 y la posterior reducción en 2025, año en el que vuelve a situarse en niveles próximos a los de ejercicios anteriores. Por su parte, Ayala (Madrid) y Barcelona y Girona mantienen valores relevantes dentro del total de emisiones, con incrementos en 2025 respecto a 2023. Sevilla muestra una tendencia creciente, aunque su peso relativo sobre el total sigue siendo inferior al de otros centros.

La valoración global del desempeño es moderadamente positiva, ya que en 2025 se observa una reducción significativa de la huella de carbono total, especialmente por la mejora en Zaragoza, Nave de Getafe y Valencia. No obstante, la evolución no es homogénea entre centros, por lo que consideramos conveniente reforzar el seguimiento individualizado de los consumos y analizar las causas de los incrementos registrados en determinadas sedes, especialmente en Ayala, Barcelona y Girona, y Sevilla. Todo ello con la finalidad de alcanzar el objetivo establecido para 2026 en la revisión por la dirección del Sistema de Gestión.

En relación con las emisiones asociadas al consumo eléctrico, las facturas de la comercializadora JUAN ENERGY indican que la electricidad suministrada procede al 100% de energías renovables. No obstante, al no disponer de una certificación oficial emitida por la comercializadora que acredite la Garantía de Origen renovable, se ha aplicado un criterio prudente y conservador en el cálculo. Por ello, se ha utilizado el factor de emisión de electricidad de 0,258 kgCO₂e/kWh.

¹ Para el cálculo de la huella de carbono se ha utilizado la herramienta que el Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) pone a disposición de las organizaciones.

REGISTRO HUELLA DE CARBONO SIN CERTIFICADO JUAN ENERGY											
CENTRO	ELECTRICIDAD kWh	"tCO ₂ e ELECTRICIDAD (ALCANCE 2)"	GASOLINA LITROS	"tCO ₂ e GASOLINA (ALCANCE 1)"	GASOIL LITROS	"tCO ₂ e GASOIL (ALCANCE 1)"	Kg REFRI- GERAN- TES	"tCO ₂ e REFRIGE- RANTES (ALCANCE 1)"	ALCAN- CE 1 TOTAL	ALCAN- CE 2 TOTAL	TOTAL tCO ₂ e
Narciso Serra	122151,000	31,515	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	31,515	31,515
Madrid	153107,000	39,502	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	39,502	39,502
Zaragoza	35359,000	9,123	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	9,123	9,123
Barcelona	88521,000	22,838	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	22,838	22,838
Gerona	34547,000	8,913	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	8,913	8,913
Ourense	32174,000	8,301	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	8,301	8,301
Santiago	19368,000	4,997	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,997	4,997
Coruña	25586,000	6,601	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	6,601	6,601
Sevilla	48664,000	12,555	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	12,555	12,555
Valencia	77076,000	19,886	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	19,886	19,886
Nave Getafe	11659,000	3,008	621,880	1,399	1000,000	2,505	0,000	0,000	3,904	3,008	6,912
TOTAL Adams	648212,000	167,239	621,880	1,399	1000,000	2,505	0,000	0,000	3,904	167,239	171,142

NOTAS DE USO
1. Introducir consumos mensuales por centro en las pestañas correspondientes.
2. Los factores se cargan desde la hoja 'Factores emisión' y pueden editarse si se dispone del factor específico de comercializadora o gas.
3. Los gases refrigerantes solo se incluyen si ha habido fuga, recarga o reposición durante el año.

REGISTRO HUELLA DE CARBONO CON CERTIFICADO JUAN ENERGY											
CENTRO	ELECTRICIDAD kWh	"tCO ₂ e ELECTRICIDAD (ALCANCE 2)"	GASOLINA LITROS	"tCO ₂ e GASOLINA (ALCANCE 1)"	GASOIL LITROS	"tCO ₂ e GASOIL (ALCANCE 1)"	KG REFRI- GERAN- TES	"tCO ₂ e REFRIGE- RANTES (ALCANCE 1)"	ALCAN- CE 1 TOTAL	ALCAN- CE 2 TOTAL	TOTAL tCO ₂ e
Narciso Serra	122151,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Madrid	153107,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Zaragoza	35359,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Barcelona	88521,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Gerona	34547,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Ourense	32174,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Santiago	19368,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Coruña	25586,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sevilla	48664,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Valencia	77076,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Nave Getafe	11659,000	0,000	621,880	1,399	1000,000	2,505	0,000	0,000	3,904	0,000	3,904
TOTAL Adams	648212,000	0,000	621,880	1,399	1000,000	2,505	0,000	0,000	3,904	0,000	3,904

NOTAS DE USO

1. Introducir consumos mensuales por centro en las pestañas correspondientes.
2. Los factores se cargan desde la hoja 'Factores emisión' y pueden editarse si se dispone del factor específico de comercializadora o gas.
3. Los gases refrigerantes solo se incluyen si ha habido fuga, recarga o reposición durante el año.

Se indican, a continuación, los datos obtenidos para el periodo 2020-2025, para cada empresa dentro de Adams:

Adams	CENTROS	ESTIMACIÓN DE EMISIONES ALCANCE 1+2 (Ton CO ₂ eq)				
		2020	2021	2022	2023	2025
Centro de Estudios Profesionales de Galicia, S.A	A Coruña, Ourense y Santiago	22,98	25,94	28,39	20,59	19,90
Centro de Estudios Velázquez, S.A	Ayala (Madrid)	38,96	10,34	40,36	34,9	39,50
ADAMS Ediciones Valbuena, S.A	Nave Getafe (Editorial)	5,03	9,36	3,93	30,59	6,91
Centro de Estudios Adams Barcelona, S.A	Barcelona y Girona	20,28	27,16	33,45	29,92	31,75
Centro de Estudios de Andalucía, S.A	Sevilla	7,38	7,51	7,97	10,58	12,55
Centro de Estudios Administrativos y Profesionales, S.A	Valencia	16,36	19,89	21,41	21,91	19,88
Centro de Estudios Profesionales de Aragón, S.A	Zaragoza	19,51	16,11	11,7	25,35	9,12
Totales		130,5	116,31	135,51	173,84	139,61

5.2. GESTIÓN DE RESIDUOS

El impacto de Adams en el medioambiente es reducido por su actividad y modelo de negocio. Aunque no se encuentra en un sector crítico respecto al cambio climático, la compañía está comprometida con las gestiones responsables del medioambiente, lanza productos para nuevas formas de movilidad emergente y menos contaminantes y afronta los nuevos retos que la transición energética exige.

El cambio climático supone la aparición de nuevos retos que exigen un alto compromiso con todos los sectores, incluido el sector de la formación no reglada, con estrategias que combinen la nueva regulación en el ámbito normativo nacional y de la Unión Europea, como pueden ser la Ley de Cambio Climático.

La gestión de residuos que se produce en los edificios está muy controlada, llevándose al día la documentación correspondiente y los indicadores de seguimiento. Tanto el residuo del papel confidencial como los residuos de tóneres son gestionados por gestores autorizados que certifican que el 100% de los residuos de este tipo son tratados como corresponde y reutilizados.

En el caso de los equipos electrónicos los gestores autorizados garantizan que estos residuos son tratados correctamente.

Para la correcta gestión de residuos se dispone en los centros de contenedores correctamente señalizados para que todo el personal pueda segregar residuos orgánicos, papel y envases, así como un manual de buenas prácticas con el que se pretende la sensibilización de todos los trabajadores en los siguientes principios:

- ✦ Aplica el código de conducta de las tres R: reducir, reutilizar y reciclar.
- ✦ Separa los residuos y acondiciona un contenedor para depositar cada tipo en función de sus posibilidades y requisitos de gestión.

- ✦ Una forma de minimizar los residuos es reducir el uso de productos de “usar y tirar”, tratando de utilizar vasos y botellas varias veces.
- ✦ Cada empleado es responsable de segregar los residuos que genere, separándolos por tipos y depositándolos en su contenedor correspondiente.
- ✦ Tóner y cartuchos de impresión: recogidos por gestor autorizado.
- ✦ Fluorescentes y pilas: Depositados en un punto limpio o entregados al distribuidor.
- ✦ En caso de duda sobre el depósito y gestión de los residuos contacta con la persona responsable en oficina.
- ✦ Los envases que contengan alguna sustancia peligrosa deben ser separados para su posterior gestión (por ejemplo, botes de pintura o los aerosoles).
- ✦ No se deben mezclar los residuos, en especial los residuos peligrosos, pues si entran en contacto con el resto, pueden contaminarlos, encareciendo su gestión.

Es destacable también que se realizan donaciones a diferentes ONG de diferentes equipos informáticos que ya no se utilizan tras ser preparados (con borrado de información realizado debidamente), por personal de T.I.

Adams cuenta desde 2021 con la certificación de la norma española UNE-EN ISO 14001:2015. La compañía considera fundamental la centralización del desempeño ambiental en un Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Actualmente están incluidos en este certificado todos los edificios que la entidad tiene repartidos en Madrid, Valencia, Sevilla, Barcelona, Girona, Zaragoza, A Coruña, Ourense y Santiago de Compostela, monitorizando sus huellas de carbono y sus consumos.

Nos hemos adherido a Ecoembes para cumplir con la Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP) según la Ley de Envases. Impulsando así la circularidad de nuestros envases y promoviendo prácticas sostenibles que benefician tanto al negocio como al medio ambiente.



6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1. RSC

En Adams entendemos la **Responsabilidad Social Corporativa** como una parte importante de nuestra identidad. Nuestros valores de **compromiso, sostenibilidad y transparencia** nos comprometen con iniciativas que contribuyan a mejorar la sociedad, y particularmente, a aquellos colectivos más vulnerables.

Como empresa que trabaja para facilitar el desarrollo y la cualificación profesional de las personas, creemos que la formación puede ser el motor que permita a los colectivos más vulnerables salir de la situación en la que se encuentran. Por ello, nuestra Responsabilidad Social Corporativa está alineada con nuestra misión de formar para el empleo y con los valores éticos de nuestro código de conducta (igualdad, derechos humanos, medioambiente, derechos laborales).

En este sentido, nuestra Responsabilidad Social Corporativa se articula en torno a las siguientes líneas de trabajo fundamentales:

6.1.1. COMPROMISO CON NUESTROS ALUMNOS

A través de nuestro sistema de becas, apoyamos a personas que quieren acceder al Empleo Público. Con este fin, concedemos cada año becas (200 en 2025) a personas que quieren prepararse una oposición y que se encuentran en situación de desempleo o que tienen ingresos no superiores al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples).

Las ayudas ascienden al 50% de las mensualidades, tienen una duración de diez meses e incluyen los libros y el material de estudio de la oposición. Desde 2008 más de 6.000 personas se han beneficiado de estas becas.

Ante la catástrofe causada por la DANA, que afectó entre otras zonas a la Comunidad Valenciana, se pusieron en marcha medidas que permitieron poder ayudar a los alumnos de nuestro centro de Valencia, residentes en las zonas más afectadas, en la continuidad de sus estudios.

6.1.2. LA FORMACIÓN COMO PILAR FUNDAMENTAL DEL CAMBIO

Trabajamos con entidades públicas (Ayuntamientos, Ministerios y Comunidades Autónomas) y privadas (fundaciones y ONG), para facilitar el acceso a la formación de aquellas personas con más dificultades.

Durante 2025, hemos colaborado con entidades como CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado), ofreciendo becas de formación online para personas en situación de vulnerabilidad. Estos acuerdos han permitido que durante 2025 se concedieran 100 becas de formación para cursos que cubren habilidades y conocimientos esenciales para el mundo laboral actual.

Creemos que el empleo público, que se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad puede ser una opción importante para personas con discapacidad. En esta línea, el centro de Adams en Valencia desde 2019 trabaja con COCEMFE para facilitar el acceso de personas con discapacidad a la preparación de oposiciones. Así, concedemos 3 becas anuales que consisten en un 50% de descuento en la cuota mensual e incluyen los libros y el material de estudio. Esta acción se complementa con la celebración de charlas gratuitas de orientación dirigidas a personas con discapacidad que quieran optar a un empleo público.

También desde el centro de Adams en Sevilla, en colaboración con Paz y Bien, se trabaja para promover el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Así, desde 2019 contamos con grupos específicos de preparación de oposiciones para personas con discapacidad intelectual que deseen acceder al cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía.

6.1.3. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro de estos proyectos de apoyo a colectivos vulnerables, estamos especialmente comprometidos en la lucha contra la violencia de género.

Por ello, mantenemos acuerdos a largo plazo con las **Comunidades Autónomas** en las que estamos presentes (Aragón, Cataluña, Comunidad Valenciana, Andalucía y Comunidad de Madrid) para **facilitar el acceso a formación a mujeres víctimas de violencia de género** y tratar así de promover su integración en el mercado laboral. Los

expertos señalan que contar con un puesto de trabajo concede a estas mujeres una mayor independencia económica, incrementa la confianza en sí mismas, mejora su autoestima y se convierte en un mecanismo de prevención para que la situación de violencia no se repita en el futuro.

También colaboramos con entidades como FAMUFEX (Federación de Asociaciones de Mujeres Feministas de Extremadura) y Fundación Integra, Médicos del Mundo ofreciendo becas de formación a mujeres en situación de vulnerabilidad. Fruto de todos estos acuerdos, **durante 2025 se concedieron 250 becas de formación.**

Hemos suscrito convenio con el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”.

25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer



**Día Internacional de la
Eliminación de la
Violencia contra la Mujer**

6.1.4. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS EMPLEADOS

Nuestro equipo humano es el principal valor de la empresa y nuestra política de Recursos Humanos se orienta a potenciar su motivación, implicación y compromiso. Tratamos de crear un clima de trabajo motivador, facilitando la formación necesaria para desarrollar su potencial humano y profesional y con medidas que redunden en la conciliación de vida laboral y personal.

Seguimos los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad cultural, ética y social, comunicación abierta, clara, transparente y en todas direcciones. Fomentamos la participación, la autonomía y capacidad personal, el trabajo en equipo y el cumplimiento de la legislación laboral existente.

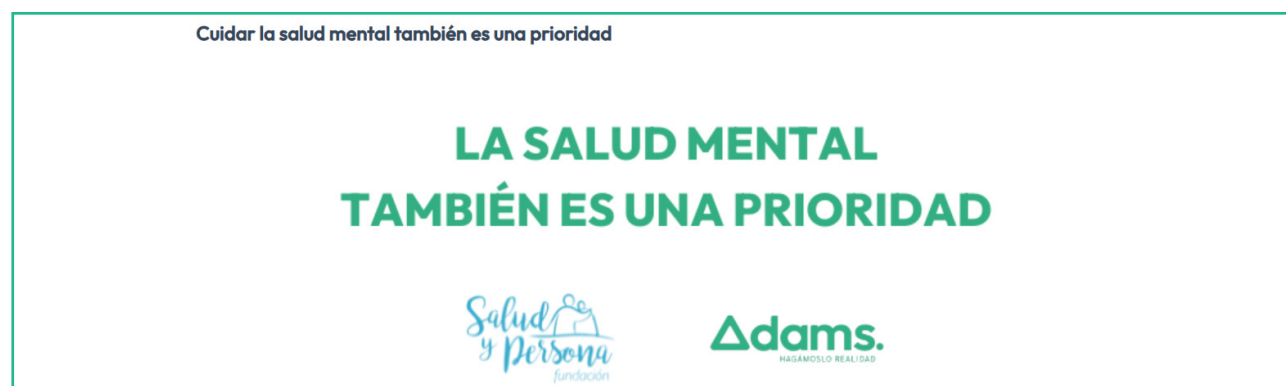
Desde 2020, tenemos implantado en la empresa un sistema híbrido que alterna trabajo en presencia y teletrabajo, con el fin de promover entornos de trabajo seguro, al tiempo que contribuimos a la conciliación de la vida laboral y personal.

Hemos establecido un calendario de días vinculados a la cultura empresarial de la organización. Llevamos a cabo comunicaciones y acciones, en días representativos, para transmitir los valores y la misión de la organización a los trabajadores y trabajadoras. Se publican en Adentro, portal de las personas trabajadora, y buscan la participación e involucración del personal de la compañía en temas tan trascendentes como la violencia de género, la igualdad de oportunidades, la diversidad o el cambio climático.

También damos visibilidad y realizamos acciones dirigidas a las personas trabajadoras los días autonómicos de aquellas Comunidades Autónomas dónde tenemos presencia, el inicio de las estaciones o días más joviales como *Halloween*, Navidad o el *Blue Monday*. para crear un mejor clima laboral.

Cuidamos la salud tanto física como mental de nuestros empleados ofreciendo además de los reconocimientos médicos anuales, actividades de participación voluntaria como pilates, yoga, participación en carreras solidarias o de empresas, que contribuyen al bien estar físico, así como un servicio de salud mental a través de la **Fundación salud y persona** con la que hemos suscrito acuerdo para prestar asistencia psicosocial anónima a todas nuestras personas, así como a sus familiares.

Además, a través de nuestro portal Adentro fomentamos la salud física y mental ofreciendo consejos y dando la posibilidad de participación acciones de sensibilización contra el tabaco, la prevención del cáncer, y la realización de seminarios on line sobre burnout, y prevención del estrés y la ansiedad.



Siendo conscientes de la responsabilidad que como empresa tenemos de impactar positivamente en la sociedad y nuestro compromiso con las causas solidarias, hemos regalado a todas nuestras personas y colaboradores habituales una **participación del Sorteo de Oro de Cruz Roja** que recauda fondos para destinar-

los a proyectos esenciales como la respuesta rápida ante catástrofes naturales y emergencias, programas de inclusión social que mejoran la calidad de vida de personas en riesgo de exclusión, iniciativas de salud que proporcionan atención médica y prevención de enfermedades, formación en primeros auxilios y respuesta a emergencias, programas de capacitación y apoyo laboral, y proyectos de sostenibilidad y cuidado del medio ambiente. Se han regalado en el año 2025 más de 800 boletos.

Adams | 22 de julio de 2025 |

Apoyamos la labor de Cruz Roja con el Sorteo de Oro



**SORTEO DE ORO
DE CRUZ ROJA
2025**

LO QUE HACEMOS POR LAS
PERSONAS
VALE ORO

Cruz Roja

6.1.5. ACCIÓN SOCIAL

Desde Adams y como parte de su política de acción social, se ha colaborado con las siguientes entidades:

- ✦ Se ha colaborado con *L'associació Casal dels infants per a l'acció social als barris* en Barcelona, para colaborar en la labor para los colectivos con los que trabaja.
- ✦ Con FESBAL (Federación de Bancos de Alimentos de España) para contribuir en sus campañas.
- ✦ También colaboramos con Cruz Roja, Oxfam Intermon, AECC y la Fundación Mestre Mestre.
- ✦ En 2025 también hemos colaborado donando mobiliario y enseres a Nuevo Hogar Betania y Salesianos, ambas en Sevilla.



Logos of partner organizations: Fundación Madrina, CEA(R) Comisión Española de Ayuda al Refugiado, aecc Contra el Cáncer, Casal dels Infants, BETANIA, Casal dels Infants, OXFAM Intermón, FESBAL, Cruz Roja, and salesianos.

6.1.6. COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

Estamos comprometidos con reducir, en la medida de nuestras posibilidades, nuestra huella medioambiental. En este sentido, desde el punto de vista energético, tenemos contratado todo nuestro suministro energético a través de Juan Energy, la comercializadora de energía de la Fundación Juan XXIII. De esta manera, obtenemos una energía 100% verde en origen, es decir, que procede de fuentes renovables. Por otro lado,

como **Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social**, Juan Energy revierte el 100% de sus beneficios a causas sociales, permitiendo a Adams Formación contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.



Además, para contribuir a esta reducción de huella ecológica, tenemos instalados paneles solares en nuestra sede social. Además, contamos con un Manual de Buenas Prácticas Ambientales para fomentar el reciclaje y el uso responsable de los recursos, a la vez que hemos reducido el consumo de papel en todos nuestros centros.

Fruto de este compromiso medioambiental, hemos obtenido con el **certificado ISO 14001:2015** que acredita el compromiso de la empresa con la protección del medio ambiente a través de un **Sistema de Gestión Ambiental eficiente**.

6.2. COMPROMISO CON CLIENTES

En Adams ayudamos, tutorizamos, guiamos a nuestros clientes-alumnos, nuestra piedra angular, a conseguir, a través de nuestras distintas preparaciones de Oposiciones, Cursos profesionales, Formación Profesional y Formación para el empleo:

- ✦ Estabilidad en el Empleo, compatible con la vida personal y con un proyecto profesional muy interesante en la administración pública.
- ✦ Una cualificación para obtener mejorar o cambiar un empleo. Obtener una certificación que habilite para el desempeño de una ocupación.
- ✦ Cumplir con la obligación del servicio de empleo para mantener prestaciones.

Con respecto a las Empresas que confían en nuestros productos y servicios, mejorar la cualificación de los trabajadores, mejorar la productividad de las empresas, así como su rentabilidad, clima laboral y fidelización del talento.

A las Administración Públicas, mejora de la cualificación de los trabajadores y que esta a su vez les permita progresar en su carrera profesional.

Adams tiene formalizada la identificación y priorización de sus clientes (debidamente segmentados: particulares y empresas / entidades), así como la recogida de sus necesidades y expectativas y mecanismos de captación de las mismas.

Los criterios utilizados para la priorización son: poder, interés, influencia e impacto.

Adams, a través del análisis de necesidades y expectativas, y determinación de requisitos, comprende cómo su propósito y visión afecta a sus clientes.

Adicionalmente, en la matriz CANVAS están identificados nuestros diferentes segmentos de cliente, relaciones (en todas las etapas de creación de valor) y canales de comunicación, teniendo en cuenta sus necesidades. La interacción con Adams nos proporciona retroalimentación sobre su experiencia, al tiempo que ayudan, a través de la co-creación y ajustes de los productos, servicios y soluciones para que Adams pueda reaccionar de forma ágil y adecuada al objetivo de compromiso con sus clientes.

La información obtenida del cliente se complementa con la encuesta de satisfacción (adaptada a cada tipo de producto o servicio), así como un procedimiento de sugerencias, quejas, reclamaciones, comunicación en redes sociales, entre otros.

6.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Adams gestiona sus compras de manera descentralizada pero bajo un mismo criterio (P_S02_GESTIÓN APROVISIONAMIENTO y PG202 CO Compras y aprovisionamiento).

Para cada tipo de proveedor se establece: período de prueba (tiempo y número de pedidos), verificación y condiciones para la homologación. También se realiza un seguimiento y una evaluación continua de los mismos en relación a la cantidad, plazos y calidad del suministro o subcontratación (PG203 HO Homologación de proveedores).

Para la organización es muy importante la fidelidad, por lo que contamos con un histórico de proveedores que es mantenido a lo largo del tiempo. Adams mantiene los contactos y acuerdos necesarios con sus proveedores para renovar los productos en las mejores condiciones para nuestros usuarios y para el propio centro.

Del mismo modo, realizamos encuestas a proveedores y enviamos periódicamente una comunicación ambiental a todos ellos, junto con la política de gestión, para asegurarse de que cada proveedor se compromete a:

- ✦ Conocer y cumplir la legislación vigente en materia ambiental que le sea aplicable.
- ✦ Proporcionar, en la medida de lo posible, productos certificados y/o respetuosos con el medio ambiente.
- ✦ Comunicar cualquier incidencia de tipo ambiental que se ocasione, así como realizar propuestas de mejora al Sistema de Gestión Integrado de Adams.

Asimismo, pone en conocimiento de sus proveedores, la existencia de unas Directrices de Seguridad de la Información para mostrarles el compromiso de Adams en la protección y garantía de los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información manejada.

Por otro lado, gestionamos nuestra red de alianzas en base a la transparencia, integridad y responsabilidad mutuas y de mejora. En todos los casos, tratamos de establecer relaciones abiertas y transparentes de colaboración “win to win”, en la que los objetivos están claros por todas las partes desde el principio.

6.4. INFORMACIÓN FISCAL

A continuación, se detalla el beneficio consolidado obtenido y el IS del ejercicio 2025:

	2025
Beneficio obtenido antes de impuestos	2,0
Impuesto de Sociedades	0,5

* Datos en millones de euros.

Señalar que dentro de la política de RSC de Adams y la colaboración con las entidades ya indicadas en el punto de RSC se ha procedido a hacer donaciones por importe de 36.992,82 €.

Asi mismo, la cuantificación monetaria en becas para alumnos de colectivos desfavorecidos y personas que quieren acceder al empleo público, que se han detallado en el punto 6, ascienden a 62.623,86 €.

7. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Adams apoya y respeta la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Quedan prohibidas las manifestaciones u acciones de cualquier tipo que fomenten o promuevan el odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un colectivo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, su origen nacional, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

Adams fomenta que se actúe con mentalidad abierta y se eviten los prejuicios, además, mediante la enseñanza y la educación promueve la integración de la diversidad, el respeto a los derechos y libertades y confía el reconocimiento por sus colaboradores para que respeten las buenas prácticas en relación con los derechos humanos.

8. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Grupo Adams rechaza cualquier práctica en su seno que pueda considerarse corrupción, incluidos la extorsión y el soborno, así como cualquier pago ilegal.

Asimismo, se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas internas o externas al Grupo para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas y tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar dichas prácticas con su plantilla.

El objetivo es favorecer y promover su presencia en el mercado con total transparencia y respeto frente a clientes, proveedores, trabajadores y en sus relaciones con las Administraciones Públicas.

En el ejercicio de su actividad, Adams interactúa, en ocasiones con autoridades o funcionarios públicos. En todo caso se deberá respetar la legislación aplicable.

No está permitido aprovecharse de la existencia de relaciones personales con autoridades públicas para obtener ventajas indebidas para Adams.

Con esa finalidad, y para evitar posibles conflictos de intereses, los empleados habrán de comunicar a la compañía sus lazos familiares con autoridades o funcionarios públicos, significativos para la actividad del Grupo, para que sean tenidos en cuenta en las relaciones negociales existentes o futuras.

En cualquier caso, siempre que se tengan dudas a la hora de negociar, seleccionar o adoptar una decisión relacionada con personas con las que se mantenga una relación de afecto -familiar o de amistad-, se pone en conocimiento de su superior inmediato o de cualquier instancia de la Dirección para que se pueda solventar dicha situación, de modo que puedan evitarse situaciones que puedan generar conflicto entre los intereses personales y los del Grupo.

Si bien se trata de una práctica empresarial extendida, Adams actúa de manera justa e imparcial en sus relaciones comerciales. El Código de conducta, regula una Política de Cortesías Profesionales. De este modo:

Queda prohibido solicitar o exigir a clientes y/o proveedores, así como cualquier tercero involucrado en el negocio, regalos, ventajas o beneficios o cualquier otro tipo de compensación.

Por otro lado, no se podrán aceptar regalos, ventajas o beneficios o cualquier otro tipo de compensación, por razones profesionales, de clientes, proveedores u otros terceros interesados que los ofrezcan (sin que haya mediado solicitud). No obstante, podrán aceptarse de forma ocasional este tipo de cortesías cuando

el valor económico de éstas no sea significativo. En ningún caso, regalos que pudieran hacer pensar que podrían influir o interferir en su toma de decisiones.

Las cortesías recibidas que reúnan las condiciones arriba indicadas deben ser compartidas por todo el personal, sorteadas entre todos los empleados de Adams o destinadas a fines sociales.

Como norma general, no se podrán ofrecer regalos, ventajas o beneficios o cualquier otro tipo de compensación, por razones profesionales, a clientes, proveedores u otros terceros interesados.

No obstante, podrán ofrecerse de forma ocasional este tipo de cortesías cuando el valor económico de estas no sea significativo y habrán de ser expresamente aprobadas por la Dirección. En cualquier caso, cualquier desembolso que se realice con motivo de cortesías profesionales debe ser documentado.

9. CUADRO-RESUMEN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A continuación, se realiza una síntesis de los datos que se han desarrollado en el informe para cada una de las cuestiones consideradas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, relacionadas con los estándares GRI:

ÁMBITOS LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE	RELACIÓN ESTÁNDARES GRI	LOCALIZACIÓN EINF ADAMS 2025
Modelo de negocio	102-2	Epígrafe 2.
	102-6	
Políticas	103	Epígrafe 2.1. Epígrafe 3. Epígrafe 4.9.
Resultados de las políticas Indicadores Clave	103	Epígrafe 4. Epígrafe 4.9.
Riesgos	102-15	Epígrafe 3.
Cuestiones medioambientales	Medio ambiente	
	103	Epígrafe 5.
	102-11	Epígrafe 5.
	308-1	Epígrafe 5.1.
	Contaminación	
	103	Epígrafe 5.1.
	305-5	
	Economía circular y prevención y gestión de residuo	
	103	Epígrafe 5.2.
	Uso sostenible de los recursos	
	103	Epígrafe 5.2.
	301-1	
	301-2	
	103	Epígrafe 5.2.
	302-1	
	302-4	

ÁMBITOS LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE		RELACIÓN ESTÁNDARES GRI	LOCALIZACIÓN EINF ADAMS 2025
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	103	Epígrafe 4.1.	
	102-8		
	405-1		
	102-8		
	102-8		
	405-1		
	401-1		
	405-2		
	103		Epígrafe 4.9.
	405-2		
	102-35	Epígrafe 4.9.	
	405-1	Epígrafe 4.1.	
	Organización del trabajo		
	103	Epígrafe 4.2.	
	103	Epígrafe 4.3.	
	Salud y seguridad		
	103	Epígrafe 4.4.	
	Relaciones sociales		
	103	Epígrafe 4.5.	
	Formación		
	103	Epígrafe 4.2.	
	404-1		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	103	Epígrafe 4.6.	
	Igualdad		
	103	Epígrafes 4.1 y 4.2.	
Derechos humanos	103	Epígrafe 4.7.	
Corrupción y soborno	103	Epígrafe 4.8 y 8.	
	205-2		
	413-1	Epígrafe 6.1.	

ÁMBITOS LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE		RELACIÓN ESTÁNDARES GRI	LOCALIZACIÓN EINF ADAMS 2025
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	102-12	Epígrafe 6.1.	
	102-13		
	Subcontratación y proveedores		
	102-9	Epígrafe 6.3.	
	103		
	308		
	414		
	103		
	103	Epígrafe 6.2.	
	Información fiscal		
	201-1	Epígrafe 6.4.	
	201-1		
	201-4		

10. INFORME DE VERIFICACIÓN REALIZADO POR UN PRESTADOR DE SERVICIOS INDEPENDIENTE



Conclusión final del Informe de Verificación del Estado de Información No Financiera realizado por ADOK CERTIFICACIÓN, S.L. a CENTRO DE ESTUDIOS ADAMS EDICIONES VALBUENA, S.A.

Según la normativa vigente en España y de acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio se ha realizado la verificación del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021 de la empresa Centro de Estudios Adams Ediciones Valbuena, S.A., cabecera del Grupo que está conformado por las siguientes empresas: Centro de Estudios Velázquez, S.A., Centro de Estudios Adams Barcelona, S.A., Centro de Estudios Andalucía, S.A., Centro de Estudios Administrativos y Profesionales, S.A., Centro de Estudios Profesionales de Aragón, S.A., Centro de Consultoría y Formación ADAMS, S.A., Centro de Estudios Profesionales de Galicia, S.A., Contenidos Digitales de Formación, S.A., Sky Languages, S.L., Centro de Formación y Empleo de México S. de RL de CV.

La información incluida en el Informe es responsabilidad de los Administradores de CENTRO DE ESTUDIOS ADAMS EDICIONES VALBUENA, S.A.

Nuestra empresa ha verificado la información del EINF a través de reuniones con personal de las diferentes áreas y sociedades del Grupo, del análisis de los procesos de la empresa y de las evidencias por muestreo de la información reflejada en el informe.

Como conclusión y basándonos en la verificación y las evidencias obtenidas MANIFESTAMOS QUE:

No se han detectado hallazgos que nos hagan creer que el EINF de Centro de Estudios Adams Ediciones Valbuena, S.A. y el resto de empresas relacionadas en este informe no haya sido preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa vigente.

Fdo. Miryam Jauregui Arrieta
ADOK CERTIFICACIÓN, S.L.

En Bilbao, a 25 de junio de 2026

ADOK CERTIFICACION, S.L.
Parque Tecnológico Laga Bidea Edif. 804 Mod. 111
48160 Derio (Bizkaia)

Δdams.