

A woman with curly hair, wearing a black blazer and light blue trousers, stands and presents to two seated women. The background is a lush green living wall with various plants. Several warm-toned pendant lights hang from the ceiling. The scene is set in a modern, indoor environment.

# MVO Jaarverslag 2024

Version 1.1 | juni 2025



# De toekomst laten werken voor iedereen

## Inhoud

|                                 |    |                                      |    |
|---------------------------------|----|--------------------------------------|----|
| Introductie                     | 4  | Lokale trends en branchevergelijking | 20 |
| Over The Adecco Group           | 6  | Eerlijk zakendoen                    | 24 |
| Purpose                         | 8  | Akkodis - ambities en prestaties     | 26 |
| Missie en kernwaarden           | 10 | Pontoon                              | 32 |
| Materiële thema's               | 12 | Badenoch + Clark                     | 34 |
| Behoorlijk bestuur              | 14 | Resultaten Planet                    | 36 |
| Adecco - ambities en prestaties | 16 | Milieu                               | 38 |
|                                 |    | Profit                               | 40 |



# De toekomst laten werken voor iedereen.



Vidya Sagar Gannamari - Country Head

## Introductie

Met trots en dankbaarheid kijk ik terug op het afgelopen jaar, waarin we bij Adecco Nederland aanzienlijke stappen hebben gezet op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Onze inzet heeft geleid tot tastbare resultaten die niet alleen onze organisatie versterken, maar ook bijdragen aan een inclusievere en duurzamere arbeidsmarkt.

### MVO Prestatieladder Niveau 3

We zijn verheugd te kunnen melden dat we het MVO Prestatieladder-certificaat op niveau 3 hebben behaald. Deze certificering bevestigt onze voortdurende inzet voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en benadrukt onze focus op People, Planet en Profit. Het behalen van dit niveau is een erkenning van onze structurele aanpak en de positieve impact die we realiseren.

### PSO Keurmerk

Daarnaast hebben we het PSO Keurmerk behaald, waarmee we aantonen dat we meer dan gemiddeld sociaal ondernemen. Dit keurmerk onderstreept onze inzet voor de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en vluchtelingen. Het behalen van dit keurmerk versterkt onze positie als inclusieve werkgever en draagt bij aan een diverse en rechtvaardige samenleving.

### Samenwerking met Partners

Onze MVO-inspanningen worden verder versterkt door samenwerkingen met diverse partners. Zo werken we samen met de Adecco Group Foundation om sociale initiatieven te ondersteunen, en met Stichting DOORZAAM om de duurzame inzetbaarheid van flexmedewerkers te verbeteren. Deze partnerschappen stellen ons in staat om onze impact te vergroten en bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

### Toekomstige Ambities

Hoewel we trots zijn op wat we hebben bereikt, blijven we ons inzetten voor verdere verbetering. In 2025 streven we ernaar om de PSO-certificering op niveau 3 te behouden en onze MVO-initiatieven verder uit te breiden. We blijven investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers, het bevorderen van diversiteit en het verminderen van onze ecologische voetafdruk.

Ik wil iedereen bedanken voor hun inzet en betrokkenheid bij onze MVO-doelen. Samen creëren we een toekomst waarin werk voor iedereen werkt.



# Over The Adecco Group

The Adecco Group in Nederland maakt onderdeel uit van The Adecco Group; één van de grootste HR-dienstverleners ter wereld. De diensten van The Adecco Group worden samengevat in een 360 graden ecosysteem-model, waar al onze merken onderdeel van uit maken.

The Adecco Group is breed actief in de meeste sectoren, voor banen op alle niveaus. Van productiebedrijven tot overheden, van pharma tot klantcontactcentra, van logistieke dienstverleners tot banken en verzekeraars, van life sciences tot maakindustrie. The Adecco Group brengt bedrijven en mensen samen in de wereld van werk, voor lange of korte termijn. The Adecco Group in Nederland heeft een uitgebreid, internationaal netwerk en biedt een schat aan ervaring en kennis. We zijn lokaal gevestigd en de medewerkers kennen de lokale arbeidsmarkt van binnen en van buiten.

Met deze ervaring als startpunt, ondersteunen en adviseren we klanten en professionals.

The Adecco Group in Nederland betreft iedereen bij de wereld van werk. Bovendien dagen we mensen uit om vooruit te kijken en te blijven leren en ontwikkelen.

Dit rapport betreft de merken van The Adecco Group in Nederland (Adecco, Ajilon, Akkodis, Badenoch + Clark, en Pontoon) en gerelateerde werkmaatschappijen en locaties.

# Dit zijn onze merken

Wij helpen mensen hun potentieel te benutten

We stellen klanten in staat hun behoefte aan talent en hun organisatie te optimaliseren

We inspireren bedrijven en instellingen om actie te ondernemen die de samenleving als geheel welvaart kan brengen



THE ADECCO GROUP

Adecco

BADENOCH + CLARK

AKKODIS

Met digitaal verbeterde omnichannel-strategie de beste personeelsoplossingen leveren

Professioneel recruitment en interim management. Experts voor consultancyprofiel.

Marktleider in technologieconsulting, gericht op snelgroeiende, slimme industrieën





# Making the future work for everyone

## Purpose

De Adecco Group in Nederland – Samen werken aan de toekomst van werk  
De arbeidsmarkt verandert razendsnel: sommige banen verdwijnen, nieuwe rollen ontstaan.

Bij The Adecco Group in Nederland zien we het als onze verantwoordelijkheid om mensen en organisaties te helpen zich aan te passen aan die veranderingen.

Wij laten de toekomst werken voor iedereen – voor onze medewerkers, flexkrachten, opdrachtgevers én de samenleving. Dat doen we door mensen elke dag te trainen, coachen en begeleiden. Zo bereiden we hen voor op de arbeidsmarkt van morgen.

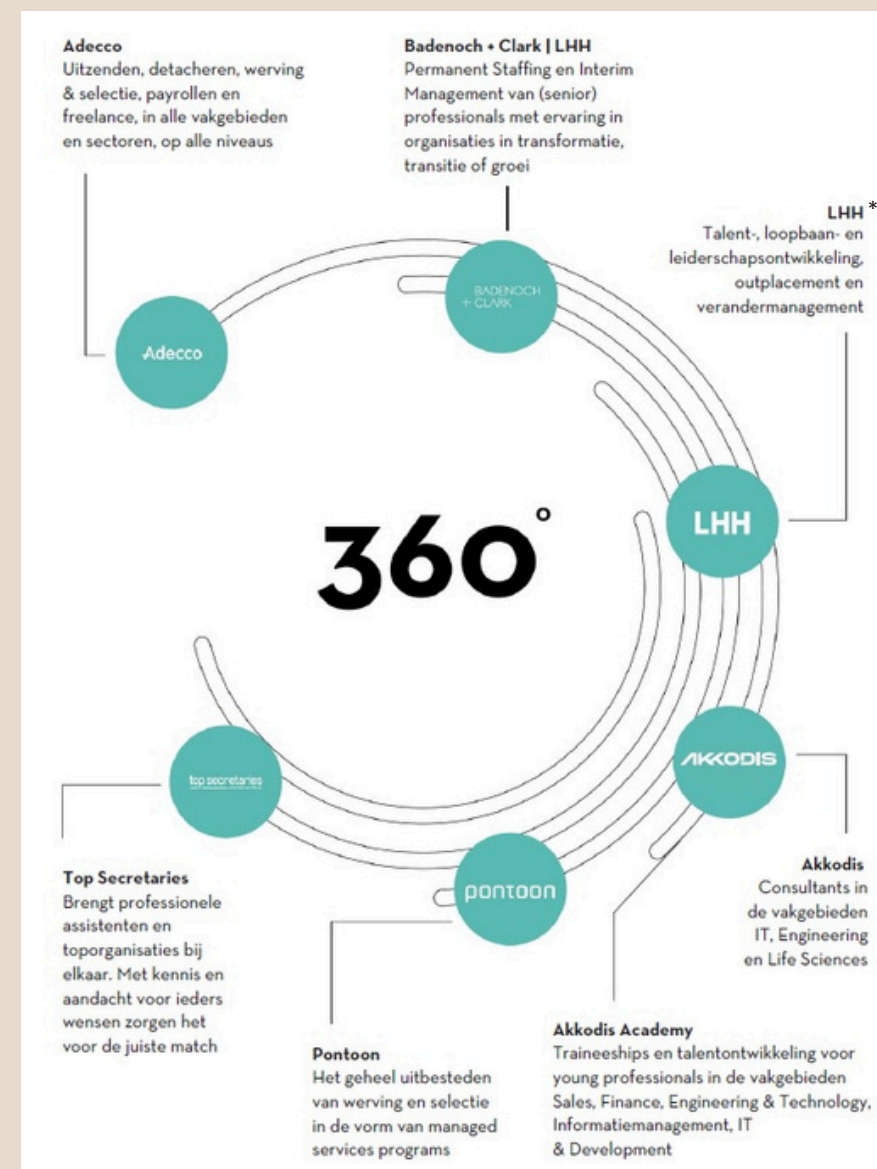
Onze inzet gaat verder dan alleen bemiddeling. We bouwen actief mee aan een veerkrachtige, inclusieve economie. Daarmee creëren we niet alleen waarde voor onze klanten en kandidaten, maar ook voor onze aandeelhouders, partners én de maatschappij als geheel.

Onze strategische duurzaamheidsdoelen richten zich op de werk-gerelateerde behoeften van onze belangrijkste stakeholders: klanten, kandidaten, medewerkers, collega's, onderwijsinstellingen en overheden.

Onze duurzaamheidsprioriteiten:

- 🌱 Leren & Ontwikkeling – Mensen faciliteren en opleiden voor duurzame inzetbaarheid
- 🌍 Inclusie & Diversiteit – Iedereen een eerlijke kans op werk
- 👤 Talentmanagement – Talent aantrekken, binden en behouden
- 💻 Digitale Transformatie – Werken aan skills van de toekomst
- 🌿 Klimaatbescherming – Bewuste keuzes voor een duurzamere werkwereld

Samen zorgen we ervoor dat werk toekomstbestendig blijft – voor iedereen.



\*LHH is buiten scope van de MVO Prestatieladder certificering.



# Living our purpose

People placed<sup>1</sup>:

**449,000+** on assignment, every day

**171,000+** permanent placements

**883,000+** trained and coached

Employer of choice:

**~170,000** FTEs

when including tech experts and bench associates<sup>2</sup>

**+32** Employee engagement, +8 pts above benchmark<sup>3</sup>

Adecco Group Global cijfers



# Missie

The Adecco Group Nederland

Bij The Adecco Group in Nederland geloven we in leiders die echt het verschil maken. Leiders die impact hebben op onze mensen, klanten, partners én de samenleving. Dat is geen eenvoudige opdracht – maar wel een uitdaging die we elke dag met overtuiging aangaan.

Onze leiders zijn inspirerend, nieuwsgierig en betrokken. Ze moedigen hun teams aan om met hart en ziel te werken, om te doen wat juist is, en om zichzelf te blijven ontwikkelen. Ze creëren een omgeving waarin mensen zich veilig voelen, kunnen groeien en het beste uit zichzelf halen.

Wat onze leiders kenmerkt? Hun liefde voor vrijheid. Vooral de vrijheid om te innoveren en om kansen te creëren die het leven van anderen verbeteren. Dat klinkt eenvoudig, maar het vraagt lef, visie en doorzettingsvermogen.

Onze missie is helder: we willen dat iedereen die bij ons werkt zijn of haar beste zelf kan zijn. Want als mensen floreren, presteren ze duurzaam én dragen ze bij aan een betere toekomst – voor zichzelf én voor anderen.

Onze waarden en cultuur

Onze kernwaarden vormen het fundament van ons leiderschap:

- Passie
- Samenwerking
- Inclusie
- Moed/lef
- Klanten in het hart

Onze Strategische Pijlers

Om toekomstbestendig te blijven en optimaal in te spelen op de veranderende behoeften van onze klanten, medewerkers en markt, focust The Adecco Group zich op drie strategische pijlers: Simplify, Execute en Grow. Deze pijlers vormen de kern van onze transformatie en geven richting aan onze keuzes en prioriteiten.

- Simplify – Verbeteren van de effectiviteit van onze organisatie

We streven naar eenvoud in alles wat we doen. Door processen te stroomlijnen, systemen te harmoniseren en overbodige complexiteit te elimineren, vergroten we onze wendbaarheid en efficiëntie. Dit stelt onze teams in staat om sneller te handelen, beter samen te werken en meer waarde te leveren voor onze klanten en kandidaten. Simplify betekent ook: helderheid in rollen, duidelijke verantwoordelijkheden en meer focus op waar we écht het verschil maken.

- Execute – Besluitvorming dicht bij de klant brengen

Wij geloven dat de beste beslissingen worden genomen door mensen die dicht op de klant zitten. Daarom verschuiven we eigenaarschap en besluitvorming naar de teams in het veld – daar waar de interactie met klanten en kandidaten plaatsvindt. Door meer autonomie en verantwoordelijkheid te geven aan onze lokale leiders en consultants, vergroten we onze slagkracht, verhogen we de klanttevredenheid en versterken we onze positionering in de markt.

- Grow – Groei realiseren op een winstgevende manier

Onze groeistrategie is gericht op het vergroten van onze omzet (top-line growth) én het verbeteren van onze winstgevendheid (EBITA). We investeren gericht in de juiste markten, diensten en technologieën om duurzame groei te realiseren. Groei betekent voor ons niet alleen uitbreiding, maar ook verdieping: het bouwen aan langdurige klantrelaties, het aantrekken van toptalent en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen die écht het verschil maken.



**Passie**

**Samenwerking**

**Inclusie**

**Lef**

**Klant  
centraal**



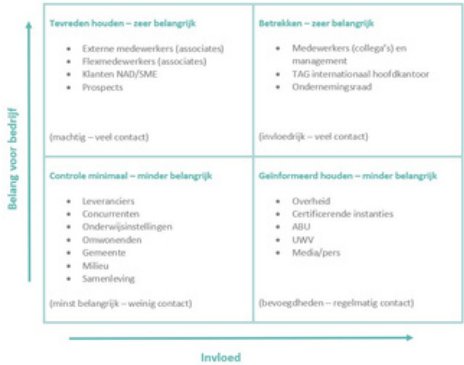
# Wensen en verwachtingen stakeholders

Bij The Adecco Group Nederland zien we onszelf niet enkel als een HR-dienstverlener, maar als een strategische partner – zowel voor onze interne als externe stakeholders. We hechten grote waarde aan samenwerking, transparantie en continue dialoog. Door actief te luisteren naar wat onze stakeholders belangrijk vinden, kunnen wij onze strategie, beleid en prioriteiten daarop afstemmen én blijven verbeteren.

**Stakeholderbetrokkenheid**  
Gedurende het jaar onderhouden we via verschillende kanalen contact met onze stakeholders – van medewerkers en klanten tot leveranciers, maatschappelijke organisaties en overheden. We nodigen hen actief uit om hun mening en visie te delen over actuele thema's op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Dit doen we onder andere via:

- Jaarlijkse MVO-enquêtes
- Stakeholderdialogen en diepgaande gesprekken
- Analyse volgens de MVO Prestatieladder
- 

Deze input is van grote waarde voor het vormgeven van ons MVO-beleid. Het helpt ons beter te begrijpen welke onderwerpen er leven in de maatschappij en wat stakeholders van ons verwachten.

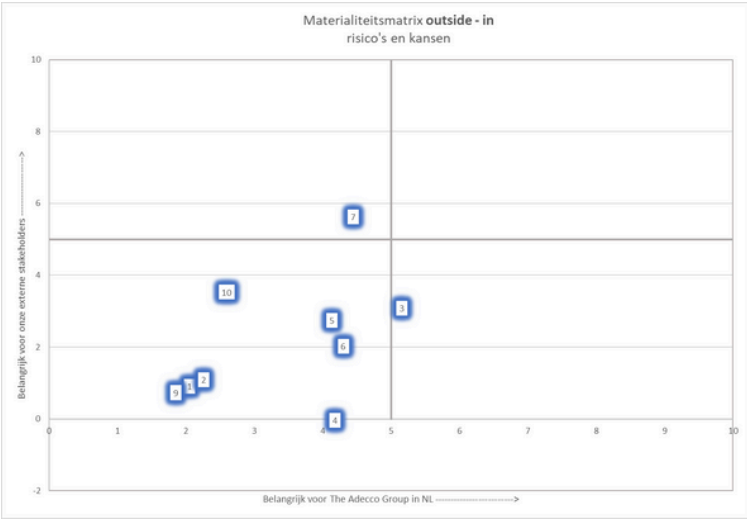
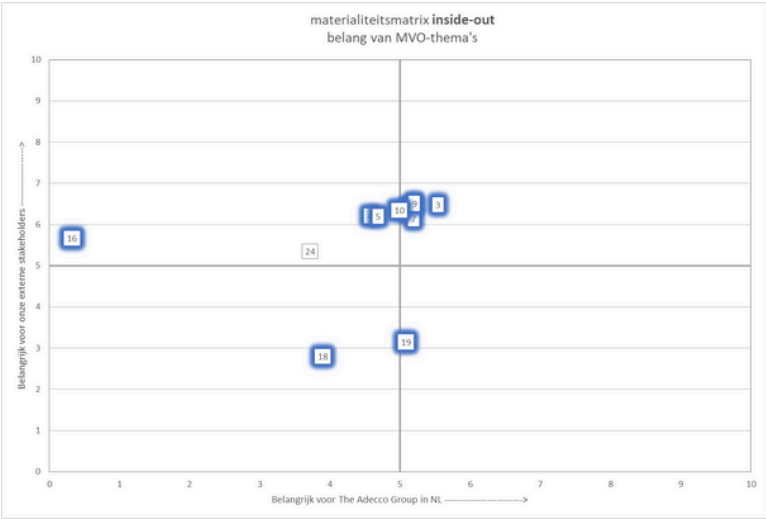


**Materialiteitsmatrix & Dubbele Materialiteit**  
De inzichten uit deze stakeholderbetrokkenheid verwerken we in onze materialiteitsmatrix. Hierin brengen we de belangrijkste duurzaamheidsthema's in kaart, met een weergave van:

- de mate waarin stakeholders bepaalde onderwerpen belangrijk vinden
  - de mate waarin deze onderwerpen voor The Adecco Group Nederland strategisch van belang zijn
- Zo bepalen we welke thema's voor ons materieel zijn – oftewel: onderwerpen waarop we beleid voeren, doelen stellen en impact willen maken.

Daarnaast hanteren wij het principe van dubbele materialiteit:  
**Inside-out:** de impact die wij als organisatie hebben op mens en milieu  
**Outside-in:** de externe risico's en kansen die invloed hebben op onze bedrijfsvoering

Thema's die veel prioriteit krijgen vanuit zowel stakeholders als onze organisatie, krijgen een hogere positie in de matrix. Deze vormen de kern van onze duurzaamheidsstrategie en helpen ons om gerichte keuzes te maken.



# Materiële thema's voor The Adecco Group in Nederland

| Relevante en materiële thema's                            |            |                                                                    |
|-----------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| Behoorlijk bestuur                                        | ESRS       | SDG                                                                |
| 1. Behoorlijk bestuur                                     | 2          | 8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI, 3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN |
| Goed Werkgeverschap                                       |            |                                                                    |
| 2. Werkgelegenheid                                        | S1         | 4 KWALITEITS-ONDERWIJS, 10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN                |
| 3. Gezondheid en veiligheid personeel                     | S1         |                                                                    |
| 4. Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk | S1         |                                                                    |
| 5. Diversiteit en kansen                                  | S1         | 5 GENDER-GELIJKHEID                                                |
| Mensenrechten                                             | S1,S2      |                                                                    |
| 7. Gelijke behandeling                                    | S1,S2,S3   |                                                                    |
| 9. Kinderarbeid                                           | S2         | 1 GEEN ARMODOE                                                     |
| 10. Gedwongen en verplichte arbeid                        | S2         |                                                                    |
| Eerlijk zaken doen                                        | G1         |                                                                    |
| 19. Privacy                                               | S4         |                                                                    |
| Consumenten aangelegenheden                               |            | 17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN                      |
| 16. Gezondheid en veiligheid van consumenten              | S4         |                                                                    |
| Circulaire economie en klimaatverandering                 |            | 13 KLIMAATACTIE                                                    |
| 24. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen                  | E1, E2, E5 |                                                                    |
| 28. Transport                                             | E1, E2, E5 |                                                                    |
| Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving      |            |                                                                    |
| 18. Marketing en communicatie                             | S3         |                                                                    |

## Outside- In impact

1. Veranderende wet- en regelgeving
2. Klimaatverandering
3. Reputatierisico (bijv arbeidskwestie)
4. Energietransitie (bijv hogere kosten energie)
5. Demografische factoren
6. Tekort aan grondstoffen





# Certificaten

Kwaliteit is een integraal onderdeel van het totale bedrijfsbeleid van The Adecco Group in Nederland. The Adecco Group in Nederland is gecertificeerd onder de ISO-9001:2015 norm. Daarnaast staat The Adecco Group in Nederland als lid van de ABU garant voor kwaliteit en betrouwbaarheid. Procedures zijn vastgelegd en vormen de borging voor de ISO-normering. Vestigingen van The Adecco Group in Nederland werken volgens deze procedures en de onderliggende zeer gedetailleerde instructies zoals ‘Inschrijven Kandidaat’, ‘Controle ID’ en ‘Beoordelingsgesprek’. Alle medewerkers binnen The Adecco Group in Nederland hebben toegang tot het intranet waarop de processen en de instructies zijn gepubliceerd. Het uitgangspunt voor deze processen is niet de ISO normering, maar klanttevredenheid evenals kandidaattevredenheid. In elke instructie is getracht te denken vanuit Customer Intimacy.

The Adecco Group in Nederland voert een actief beleid met betrekking tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Het beleid is in onze MVO managementverklaring toegelicht.

Een belangrijk uitgangspunt bij de realisatie van de ondernemingsdoelstellingen is veiligheid en gezondheid van (flex)medewerkers en de zorg voor het milieu. Het beleid is in onze managementverklaring VGM toegelicht.

**Important note:**  
Alle vestigingen en afdelingen van The Adecco Group in Nederland worden zowel intern als extern ge-audit. Dit gebeurt door de afdeling Quality die ervoor zorgt dat de organisatie zich continue ontwikkelt op dit gebied.



**ISO 9001 - 2015**  
Dit certificaat borgt het streven naar continue verbetering, tevredenheid van klanten en (flex)medewerkers door proces optimalisatie.



**Ecovadis - Silver**  
Dit certificaat heeft als doel; groei door innovatie en maatschappelijk verantwoordelijkheid.



**VCU**  
Dit certificaat borgt het streven naar en bevorderen van veilig werken van onze uitzendmedewerkers. Geldend voor de entiteiten Adecco WFS en Akkodis Talent



**VCA**  
Dit certificaat borgt het streven naar en bevorderen van veilig bewust werken bij bedrijven voor onze Akkodis medewerkers.



**Veiligheidsladder**  
Dit certificaat borgt bewust veilig handelen en bevorderen van veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag op de werkvloer.



**MVO Prestatieladder**  
Dit certificaat maakt de bewustwording van ons MVO-beleid op het gebied van duurzaamheidscriteria groter.



**PSO Prestatieladder**  
Dit certificaat is nieuw behaald in 2023. Dit certificaat borgt onze prestatie om sociaal te ondernemen. Het doel is bij te dragen aan de werkgelegenheid van personen met een kwetsbare achtergrond.



**SNF keurmerk**  
Deze verklaring van registratie in het register van ondernemingen, laat zien dat aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten voldaan wordt.

# Behoorlijk bestuur

The Adecco Group in Nederland hanteert de gedragscode ‘integer zakendoen’, vastgesteld door The Adecco Group Global. Deze gedragscode is volledig herzien en in 2024 opnieuw gepubliceerd. The Adecco Group in Nederland en haar medewerkers houden zich aan alle relevante anti- corruptie en anti-omkoping wet- en regelgeving.

- The Adecco Group
- Adecco Workforce Solutions
- Badenoch + Clark
- Akkodis

## Adecco WFS lid van ABU



Adecco is lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). Dit lidmaatschap garandeert onze flexwerkers een goede cao en tevens uitstekend werkgeverschap waarin de flexwerker centraal staat.



## SNA keurmerk (NEN 4400-1)

The Adecco Group in Nederland toont met het SNA keurmerk aan dat de financiële zaken goed geregeld zijn. (Personeels)administratie is op orde en loonheffingen en omzetbelasting worden correct vastgelegd en afgedragen. De controle wordt gedaan door de instelling is FlexSpect.

Ook onze interne medewerkers en consultants genieten van uitstekende arbeidsvoorwaarden, welke op persoonsniveau van toepassing zijn. Het bestuur van de organisatie laat zich adviseren volgens de geldende lokale wetgeving. Waar zich dilemma's kunnen voordoen op gebied van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen, heeft The Adecco Group in Nederland eigen principes en basis van gedragsregels waarop toegezien wordt.

## Beste resultaten van The Adecco Group in Nederland over 2024

Op elk gebied van people, planet en profit is er progressie geweest voor alle entiteiten.



**Gezondheid en welzijn**  
The Adecco Group in Nederland zorgt voor een goede gezonde werkplek. In 2023 is dan ook gestart met de verbouwing van het hoofdkantoor, voor een fijne werkplek, werkomgeving om ervoor te zorgen dat deze werkomgeving voor iedereen comfortabel, efficiënt en aangenaam is.



**Gender**  
Sinds 2021 rapporteren we aan de SER (Sociaal Economische Raad) over het aantal vrouwen in de top en in het bestuur. Sinds 2023 bestaat het bestuur uit 50% vrouw en subtop 54% uit vrouwen.



**Ongelijkheid verminderen**  
Door het behalen van het certificaat PSO prestatieladder niveau 3, is inzichtelijk geworden dat 24,5% van de flexmedewerkers een afstand had tot de arbeidsmarkt.



**Trees for All**  
In 2023 zijn er 500 boomcertificaten uitgegeven. Voor alle gekochte certificaten wordt een boom gepland.



**Efficiëncy**  
In 2023 is besloten het Front Office systeem te gaan vervangen voor een meer efficiëntere, gebruiksvriendelijke en compleet compliant systeem. Dit zal in 2024 in werking gesteld worden.



**Work environment**  
Middels een zomertour heeft de directie met collega's op de vestigingen gesproken over bijdrage aan positieve werkcultuur, groeimogelijkheden van het personeel en wat beter kan. Dit heeft als streven gehad de betrokkenheid te vergroten en het verloop te verlagen



# MVO Ambities en prestaties

## Adecco is wereldleider op gebied van personeelsoplossingen.

Doelstelling Adecco Workforce Solutions:

We helpen mensen hun potentieel te benutten, door ze te verbinden met werk en we bieden flexibiliteit en wendbaarheid voor klanten door het juiste talent op het juiste moment te leveren.

### De toekomst laten werken voor iedereen

Bij Adecco betekent "de toekomst laten werken voor iedereen" dat we ons actief inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt, waarin ook mensen met een afstand tot werk volwaardig kunnen deelnemen. Wij geloven dat iedereen recht heeft op een kans, ongeacht achtergrond, opleidingsniveau of omstandigheden. Een belangrijk onderdeel van deze inzet is het bemiddelen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt naar een duurzame arbeidsrelatie. Onze ambitie is om ieder jaar méér kandidaten uit deze doelgroep succesvol aan werk te helpen.

In 2024 is dit door een daling in het aantal geplaatste flexmedewerkers niet in de mate gelukt zoals we hadden gehoopt. Toch hebben we belangrijke stappen gezet: we behaalden in 2024 het PSO-certificaat niveau 3 – het hoogst haalbare niveau binnen de Prestatieladder Socialer Ondernemen. Dit certificaat bevestigt dat we bovengemiddeld presteren als het gaat om sociaal inclusief ondernemen.

Het PSO-certificaat geeft ons waardevolle inzichten in het aantal vluchtelingen en andere kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt dat wij daadwerkelijk begeleiden. Het stelt ons ook in staat om gericht beleid te voeren, bijvoorbeeld door betere begeleiding, binding en langdurige inzet van deze kandidaten. Met deze data en acties verwachten we in de komende jaren structureel meer impact te kunnen maken.

### Actief tegen discriminatie, actief vóór inclusie

Wij zetten ons onvermoeibaar in voor een eerlijke, diverse en inclusieve arbeidsmarkt. Discriminatie in welke vorm dan ook wordt bij ons niet getolereerd. We nemen proactieve stappen om een veilige, open en gelijkwaardige werkomgeving te garanderen – voor iedereen.

Zo zijn we actief betrokken bij de Denktank Diversiteit van de ABU, waarin samen met andere organisaties wordt gewerkt aan inclusiviteitsbeleid en kennisdeling. Zullen we het Charter Diversiteit ondertekenen in 2025 en rapporteren we jaarlijks aan de SER wat onze cijfers op gebied van diversiteit en inclusie zijn.

Ook maken we gebruik van mystery calls om objectief te toetsen of onze organisatie zich in de praktijk houdt aan ons anti-discriminatiebeleid. Bij Adecco draait het om gelijke kansen, eerlijk werk en duurzame verbindingen – voor iedereen.

| Behaalde resultaten Adecco WFS                                                        |                                                                                  | 2022   | 2023  | 2024  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|
|    | <b>Goed werkgeverschap – Inclusiviteit</b>                                       |        |       |       |
|                                                                                       | Aantal kandidaten met een AGH-status naar werk                                   | 38     | 33    | 15    |
|                                                                                       | Aantal 56+ vanuit een uitkering geplaatst                                        | 151    | 86    | 92    |
|                                                                                       | Aantal kandidaten uit het doelgroep register naar werk                           | 249    | 156   | 210   |
|    | <b>Goed werkgeverschap – gelijke behandeling (diversiteit)</b>                   |        |       |       |
|                                                                                       | Percentage vrouw uitgezonden                                                     | 39%    | 39%   | 37%   |
|                                                                                       | Aantal vrouwelijke interne medewerkers                                           | 63%    | 65%   | 62%   |
|                                                                                       | Aantal vrouwen in key positions (intern)                                         | 8      | 7     | 9     |
|                                                                                       | Ingeschreven kandidaten CEO4oneMonth                                             | 2350   | 2630  |       |
|    | Aantal gevolgte trainingen: "Discriminatie: echt niet!"                          | 78     | 73    | 54    |
|                                                                                       | <b>Gezondheid en veiligheid</b>                                                  |        |       |       |
|                                                                                       | Ongevallen met verzuim                                                           | 0,43%  | 0,55% | 0,60% |
|                                                                                       | Ongevallen zonder verzuim (incidenten)                                           | 0,02%  | 0,01% | 0,08% |
|  | Onveilige situaties                                                              | 4      | 5     | 3     |
|                                                                                       | <b>Opleiding en onderwijs</b>                                                    |        |       |       |
|                                                                                       | Gevolgte VCU cursussen                                                           | 57     | 27    | 32    |
|                                                                                       | Gevolgte SEU cursussen                                                           | 97     | 44    | 35    |
|                                                                                       | Aantal stagiaires                                                                | 48     | 25    | 57    |
|  | <b>Fit for the future</b>                                                        |        |       |       |
|                                                                                       | Percentage externe medewerkers die een opleiding gevolgd heeft binnen Adecco WFS | 10%    | 25%   | 32%   |
|                                                                                       | Aantal interne klantleerlijnen gevolgd (werken@)                                 | 431    | 126   |       |
|  | <b>Verhoudingen werkgever en werknemer</b>                                       |        |       |       |
|                                                                                       | Aantal ingevulde Performance Management formulieren retour                       | 49%    | 53%   | 30%   |
|                                                                                       | Score Your Voice Matters ENPS                                                    | 9      | 11    | 15    |
|                                                                                       | Score r-NPS (externe medewerker)                                                 | -33    | 4     | 20    |
|                                                                                       | Score t-NPS (externe medewerker)                                                 | -      | 20    | 36    |
|                                                                                       | <b>Wellbeing</b>                                                                 |        |       |       |
|                                                                                       | Aantal uren Win4Youth                                                            | 20.425 | -     | -     |
|                                                                                       | Aantal FTE met bedrijfsfitness abonnement Adecco                                 | 140    | 122   | 337   |
|                                                                                       | <b>Eerlijk zaken doen</b>                                                        |        |       |       |
|                                                                                       | Afgeronde trainingen                                                             | 2413   | 3256  |       |
|                                                                                       | Steele tool verklaringen                                                         | -      | 90%   | 87%   |
|                                                                                       | Integrity & Compliance survey                                                    | -      | 43%   | 36%   |
|                                                                                       | <b>Eerlijk zaken doen – risicobeheer</b>                                         |        |       |       |
|                                                                                       | Aantal ICS-controls                                                              | 247    | 157   | 174   |



### Inclusiviteit

Samen met het UWV zet Adecco hun netwerken in om partijen op regionaal niveau met elkaar te verbinden. Het UWV convenant resulteert in een intensievere relatie met de WSP servicepunten waarin van beide kanten actief gedeeld wordt. Het vacature aanbod wordt breed gedeeld en ook opleidingsmogelijkheden worden beschikbaar gesteld voor alle doelgroepen.

### Veiligheid en gezondheid

Bij Adecco hebben alle medewerkers recht op een veilige en gezonde werkplek. In 2024 zijn we gestart met werkplekinspecties te houden bij onze uitzendmedewerkers. In deze werkplekinspecties worden alle risico's op de werkvloer van de medewerker besproken en gecontroleerd.

De VGM coördinator vertelt in de onboarding van alle nieuwe medewerkers hoe belangrijk het is om arbo checklisten met de uitzendmedewerkers te delen.

Doelstelling ongevallen blijft op 0. Onveilige situaties worden ook geregistreerd, zodat op voorhand processen aangepast kunnen worden.

### Opleiding en onderwijs (externen)

Met een uitgebreid trainingsaanbod voor haar flexmedewerkers, geeft Adecco Training invulling aan de visie van Adecco. Er is onbeperkt toegang tot ruim 1400 online trainingen in 11 verschillende talen.

De activiteit vanuit branches op het gebied van retentie neemt toe, maar bevindt zich nog niet op het niveau dat we vanuit ons specialisme graag zouden zien. Aantrekkelijk werkgeverschap, waar het ontwikkelen van potentieel door training en coaching voorop staat, is cruciaal. Onze doelstelling voor 2023, namelijk het bereiken van 25% van onze flexmedewerkers met een vorm van training, is gehaald. Dit succes vereist consequente aandacht.

### Diversiteit

In 2024 vond wederom een mystery call onderzoek plaats, geïnitieerd vanuit de ABU, om ons beleid en de implementatie ervan te evalueren. De resultaten geven inzicht in de implementatie van ons anti-discriminatiebeleid. De deelname van de training "Discriminatie echt niet" toont aan dat we nog ruimte hebben voor verbetering.

Voor 2024 hebben we onszelf nieuwe doelstellingen gesteld op het gebied van diversiteit en gelijke behandeling. Ons streven is om het percentage vrouwen dat wij uitzenden te verhogen naar het gestelde doel van 40% tot 60%. Momenteel ligt dit op 39%, wat aangeeft dat we hier meer bewustzijn voor moeten creëren binnen de organisatie. We zijn er trots op dat we het doel voor het aantal vrouwelijke medewerkers intern (tussen 60% en 70%) opnieuw hebben bereikt, met een score van 65% in 2023.

Een belangrijke focus voor het komende jaar is de verbetering van ons anti-discriminatieprogramma. Daarnaast is er een nieuwe HR-directeur aangesteld die meer diversiteit in de organisatie zal brengen, wat cruciaal is in onze overwegend vrouwelijke organisatie.

### Opleiding en onderwijs (intern)

De afdeling Talent Management vertaalt de visie van Adecco naar praktijk door het hanteren van de 70-20-10 principe, waarbij 70% van het leren plaatsvindt door praktijkervaring, 20% door interactie met collega's en 10% via formele training. Ontwikkeling van de collega's is gestructureerd in drie fases; onboarding, ontwikkelprogramma's zoals Management Development Program (MDP), Personal Development Program (PDP) en International Future Leader Program (IFL).

Voor onze klanten met een VCA certificering, volgen alle collega's die deze klanten bedienen de VCU-VIL opleiding, om veiligheid op de werkvloer nog meer te omarmen.

Collega's stromen door in functies door de deelname aan ontwikkelprogramma's. Zo zorgen we voor duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

### Performance Management en NPS

De Performance Development Cyclus is één van de instrumenten die er voor zorgt dat zowel de organisatie als de medewerkers blijft ontwikkelen en dat de doelstellingen behaald kunnen worden. Hierbij zijn aan de ene kant de organisatiedoelen van de Adecco Group in Nederland leidend en aan de andere kant de wensen, ambities, ontwikkeling en talenten van de medewerkers. Fit en gemotiveerd zijn en plezier hebben in het werk zijn immers voorwaarden om duurzaam goede prestaties te kunnen leveren.

Het meten van de Net Promoter Score (NPS) is essentieel voor de Adecco Group, zowel zakelijk als voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Met NPS meet het HR team de loyaliteit en tevredenheid van klanten, kandidaten en flexmedewerkers, en biedt waardevolle inzichten voor het verbeteren van dienstverlening. NPS resultaten worden middels de tool Qualtrics gemeten en overzichtelijk in een dashboard getoond.

E-NPS score is in 2023 11. De doelstelling van 17 is hierbij niet gehaald, maar de trend is positief en dit zien we nog steeds als een succes. 69% van de medewerkers hebben gereageerd. De Engagement score was 11 (7,4), Diversity & inclusion 17 (7,8) en Health & wellbeing 2 (7,1)



# Lokale trends en branchevergelijking



## Branchegenoten

Binnen onze branchorganisatie nemen we deel aan diverse commissies. Vanuit deze commissies weten we dat 4 andere branchgenoten ook rapporteren via een MVO verslag of duurzaamheidsverslag.

Belangrijkste thema's bij onze branchegenoten zijn, net als bij Adecco;

- Behoorlijk bestuur
- Goed werkgeverschap
- Gezondheid en veiligheid
- Opleiding en onderwijs voor duurzame inzetbaarheid

We zien dat sommige branchegenoten veel naar buiten treden met het D&I beleid. Doordat Adecco de ambitie heeft om de Charter Diversiteit (SER) te ondertekenen in 2025, zal zij dit ook nog meer kunnen laten zien.

Door goede samenwerking met branchegenoten op gebied van huisvesting, arbeidsmigratie en doorplaatsing, zorgen we voor een saamhorigheid aan kennis en kunde voor onze kandidaten en medewerkers.



|  |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <u>Wettelijk loon</u>   | <b>Stijging wettelijk loon</b><br>Op 1 januari 2025 stijgt het wettelijk minimumloon. Volwassenen verdienen volgens het nieuwe minimumloon € 14,06 (dit was €13,68). De verhoging van het minimumloon heeft directe gevolgen voor de beginsalarissen van de tabel voor de cao-beloning allocatiegroep, zoals die is opgenomen in artikel 33 van de ABU-CAO.                                                                  |
|  | <u>Groei ICT'ers</u>    | <b>Stagnerende groei ICT'ers.</b> Het kabinet streeft er naar één miljoen ICT'ers in Nederland tegen 2030. De stagnerende groei in het aantal IT'ers kan grote negatieve gevolgen hebben voor de digitale transitie in Nederland en daarmee voor de arbeidsproductiviteit.                                                                                                                                                   |
|  | <u>Subsidie</u>         | <b>Subsidieregeling "Meer uren werkt"</b> Werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties en O&O fondsen kunnen van 13 januari tot en met 14 februari 2025 subsidie aanvragen voor projecten om medewerkers meer uren te laten werken.                                                                                                                                                                            |
|  | <u>Verrijzing</u>       | <b>De Nederlandse bevolking vergrijsd in snel tempo;</b> in 2030 zal meer dan een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder zijn. Dit leidt tot een toenemende arbeidsdeelname van oudere werknemers, wat extra druk legt op sectoren zoals zorg, onderwijs en techniek. Tegelijkertijd speelt duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en de omarming van AI door deze groep een belangrijke rol in deze ontwikkeling.              |
|  | <u>Krapte</u>           | <b>Krappe arbeidsmarkt en wet- en regelgeving.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Structureel krappe arbeidsmarkt blijft uitdaging voor de sector.</li><li>• Strengere wet- en regelgeving noodzakelijk om malafide praktijken en schijnzelfstandigheid tegen te gaan.</li><li>• Ongelijk speelveld en onzekerheid voor de sector door vertraagde hervormingen.</li></ul>                                           |
|  | <u>Toelatingstelsel</u> | <b>Voor flexbedrijven.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Invoering van een verplicht toelatingstelsel voor alle bemiddelingsbedrijven om malafide praktijken te voorkomen.</li><li>• Implementatie uitgesteld naar 1 januari 2026, handhaving vanaf 1 januari 2027.</li></ul>                                                                                                                                      |
|  | <u>Migratie</u>         | <b>Beperking op arbeidsmigratie.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mogelijke maatregelen van nieuwe coalitie om arbeidsmigratie in te perken, zoals handhaving en aanscherping tewerkstellingsvergunningen.</li><li>• Verwachte grote impact op de flexbranche, gezien het grote aandeel arbeidsmigranten in laagbetaalde sectoren.</li></ul>                                                                      |
|  | <u>VBAR</u>             | <b>Schijnzelfstandigheid en nieuwe wetgeving</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptwet 'VBAR' ontwikkeld om schijnzelfstandigheid van zzp'ers tegen te gaan (inwerkingtreding 1-1-26).</li><li>• Mogelijke positieve gevolgen voor flexbedrijven, aangezien zzp'ers vaker via uitzendconstructies moeten werken.</li><li>• <u>Onzekerheid</u> over invoeringstermijn en exacte vormgeving van de wet.</li></ul> |





### Werkenden

De werkende populatie zal vooral bestaan uit **generatie Y en Z**, met een groeiende waarde op **werk-privébalans, flexibiliteit en zingeving**. Werkgevers moeten inspelen op hun voorkeuren voor persoonlijke ontwikkeling, flexibiliteit en duurzaamheid.



### Remote

De **vraag naar hybride en remote werken zal toenemen**, vooral voor kenniswerkers. Remote werken kan, mits goed ondersteund, een manier zijn om talent buiten de regio te betrekken, en kan bijscholing vereisen voor optimaal thuiswerken.



### Skills-based

**Flexibiliteit en skills-based hiring**. Steeds meer bedrijven schakelen over naar **skills-based hiring**, waarbij vaardigheden belangrijker worden dan formele kwalificaties. Dit vergroot de mogelijkheden voor **een bredere doelgroep**, zoals zij-instromers en werknemers met een diverse achtergrond.



### Onderwijs

Technologische en sectorale veranderingen vinden snel plaats. De **behoefte aan omscholing en bijscholing groeit**. Digitalisering in het onderwijs zorgt voor een toename van online leerplatforms en **blended learning** oplossingen. Er zullen **in toenemende mate docenten, onderwijskundigen, en ontwikkelaars van e-learning gevraagd** worden. Ook zijn er functies voor specialisten in online instructie en ontwikkeling van leerapplicaties die **inzetten op gepersonaliseerd leren**.



### Groeiende profielen

- **Digitale en technische profielen** (IT, AI, data-analyse, cybersecurity)
- **Zorg- en medische profielen** (zorgtechnologen, verpleegkundigen)
- **Duurzaamheidsprofielen** (energy analysts, circulaire economie-specialisten)
- **Technische profielen in productie en onderhoud** (robotica-specialisten, onderhoudsmonteurs)
- **Agile- en change management-profielen** (change managers, innovatiemanagers)



### Afnemende profielen

- **Routinematige** en praktisch geschoolde productiefuncties
- **Administratieve en financiële rollen met repetitieve taken** (door automatisering)
- Traditionele **verkoop- en customer service-functies** zonder digitale vaardigheden
- **Post- en printgerelateerde** functies



# Eerlijk zakendoen

## Integrity & Compliance training

• Afgeronde trainingen

|        |      |
|--------|------|
| • 2021 | 1664 |
| • 2022 | 2413 |
| • 2023 | 3256 |

Het doel is alle collega's alle trainingen te laten afronden. Dit is niet behaald in 2024.

In de loop van 2024 worden de Tech Experts van Akkodis uitgenodigd om vier van de TAG modules te maken: Code of Conduct, omkoping, eerlijke concurrentie en gegevensbescherming.

Om de bewustwording en toepassing van deze normen te toetsen, wordt jaarlijks een Integrity Survey uitgezet onder alle medewerkers. Deze vragenlijst biedt inzicht in hoe collega's integriteit kwesies ervaren, of ze weten hoe en bij wie ze misstanden kunnen melden, en wat zij belangrijk vinden op het gebied van ethisch gedrag.

De resultaten van deze survey helpen ons om gericht beleid te ontwikkelen, risico's vroegtijdig te signaleren en onze cultuur van integriteit continu te versterken.

## Steele Tool verklaringen

• sinds 2023 90%

Bij The Adecco Group Nederland hanteren we duidelijke gedragsregels die bepalen hoe we met elkaar en met onze stakeholders omgaan. Deze richtlijnen zijn gebaseerd op zowel internationale als lokale kaders en vormen de basis voor een integere, respectvolle en professionele werkomgeving.

Onze Code of Conduct (Gedragscode) is opgesteld door het wereldwijde Integrity & Compliance-team en bevat heldere richtlijnen voor het zakendoen met klanten én voor de onderlinge samenwerking tussen collega's. De gedragscode benadrukt het belang van ethisch handelen, transparantie en het nemen van verantwoordelijkheid in alle lagen van de organisatie.

Ook voor onze leveranciers gelden duidelijke normen. In de Code of Conduct for Suppliers, ontwikkeld door het global Procurement-team, staan vier kernwaarden centraal:

- Respect
- Verantwoordelijkheid
- Eerlijkheid
- Integriteit

Deze waarden gelden als leidraad voor duurzame en ethisch verantwoorde samenwerking met onze partners.

# Risicobeheer bij The Adecco Group Nederland

Binnen The Adecco Group staat zorgvuldig risicobeheer centraal om de betrouwbaarheid van processen en compliance met wet- en regelgeving te waarborgen.

Hiervoor maken we gebruik van een geavanceerd risico-controlesysteem.

In 2019 werd het wereldwijde Internal Control System (ICS) vernieuwd en opnieuw gelanceerd. Dit nieuwe framework is ontwikkeld en uitgerold vanuit het hoofdkantoor in Zürich en biedt een gestandaardiseerde aanpak voor het beheersen van risico's binnen de organisatie.

Het ICS bestaat uit een reeks standaardcontrols op de volgende thema's:

- **Associate management (externe medewerkers)**
- **Colleague management (interne medewerkers)**
- **Legal & Compliance**
- **Procurement**
- **Reporting & Consolidation**
- **Sales management**
- **Sustainability**
- **Tax**
- **Treasury (financiën en boekhouding)**
- 

Binnen The Adecco Group Nederland is per controlgebied beoordeeld hoe de wereldwijde richtlijnen het beste kunnen worden toegepast binnen onze lokale organisatie. Voor elk standaard controlepunt wordt een specifieke lokale control opgesteld, passend bij onze processen en context.

Om de effectiviteit van het systeem verder te vergroten, wordt in 2025 een wereldwijd ICS-tool geïmplementeerd. Daarbij zal per control een heldere procesbeschrijving worden toegevoegd, zodat de uitvoering, opvolging en borging van risicobeheersmaatregelen transparant en consistent verlopen.

Als lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) onderschrijven wij de principes van de Fair Employment Code, die zich actief inzet tegen gedwongen en verplichte arbeid. Deze gedragscode helpt ons om eerlijke en transparante werkrelaties te garanderen, voor alle werkenden – ongeacht afkomst of achtergrond. Speciaal voor arbeidsmigranten ontwikkelden we de informatiefolder “Zo werkt het in de praktijk”, waarin heldere uitleg wordt gegeven over:

- arbeidscontracten en Nederlandse wet- en regelgeving
- inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP)
- het verkrijgen van een Burgerservicenummer (BSN)
- het volgen van taalcursussen Nederlands
- rechten en plichten rondom huisvesting
- de werking van de ET-regeling
- en de verplichte zorgverzekering

Op die manier zorgen we dat arbeidsmigranten goed geïnformeerd, eerlijk behandeld en met respect begeleid worden tijdens hun werk in Nederland.

Het wettelijk minimumloon is volledig geïntegreerd in ons verloningssysteem, zodat elke medewerker ontvangt waar hij of zij recht op heeft. Daarnaast vragen wij onze klanten om bij aanvang van de samenwerking een volledig ingevulde **Checklist Arbeidsvoorwaarden & Facturatie** én een ondertekend contract aan te leveren. Dit zorgt ervoor dat alle externe medewerkers onder eerlijke en transparante voorwaarden aan de slag gaan.





### Doelstelling Akkodis:

Akkodis is expert in technologie en digital engineering consulting, talent services en skilling. Met onze brancheoverkoepelende expertise helpen we klanten om innovatie digitaal te transformeren en te versnellen. Zo stellen we de samenleving, bedrijven én mensen in staat een slimme en duurzame toekomst te creëren.

| Behaalde resultaten Akkodis                                                                                                       |                                                         | 2022   | 2023  | 2024 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------|-------|------|
| <b>5</b> GENDER-GEELUKHEID<br>                   | Goed werkgeverschap - gelijke behandeling (diversiteit) |        |       |      |
|                                                                                                                                   | Aantal vrouwelijke interne medewerkers                  | 63%    | 65%   | 62%  |
|                                                                                                                                   | Aantal vrouwen in key positions (intern)                | 8      | 7     | 9    |
|                                                                                                                                   | Ingeschreven kandidaten CEO4oneMonth                    | 2350   | 2630  |      |
|                                                                                                                                   | Aantal gevolgde trainingen: "Discriminatie: echt niet!" | 78     | 73    | 54   |
| <b>10</b> ONVEILIGHEID VERMINDEREN<br>         | Gezondheid en veiligheid                                |        |       |      |
|                                                                                                                                   | Aantal fietsplan                                        | 13     | 4     | 15   |
|                                                                                                                                   | Ongevallen met verzuim                                  | 43,00% | 0,55% |      |
|                                                                                                                                   | Ongevallen zonder verzuim (incidenten)                  | 0,01%  | 0,02% |      |
|                                                                                                                                   | Onveilige situaties                                     | 4      | 5     |      |
| <b>3</b> GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN<br>       | Opleiding en onderwijs                                  |        |       |      |
|                                                                                                                                   | Gevolgde VCA cursussen                                  | 431    | 126   | 184  |
|                                                                                                                                   | Verhoudingen werkgever en werknemer                     |        |       |      |
|                                                                                                                                   | Score Your Voice Matters ENPS                           | 9      | 11    | 15   |
|                                                                                                                                   | Wellbeing                                               |        |       |      |
| <b>3</b> GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN<br>       | Aantal uren Win4Youth                                   | 20.425 |       | -    |
|                                                                                                                                   | Aantal FTE met bedrijfsfitness abonnement Akkodis       | 15     | 116   | 237  |
|                                                                                                                                   | Eerlijk zaken doen - risicobeheer                       |        |       |      |
|                                                                                                                                   | Aantal ICS-controls                                     | 247    | 157   | 174  |
|                                                                                                                                   |                                                         |        |       |      |
| <b>8</b> EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI<br> |                                                         |        |       |      |
|                                                                                                                                   |                                                         |        |       |      |
|                                                                                                                                   |                                                         |        |       |      |
|                                                                                                                                   |                                                         |        |       |      |
|                                                                                                                                   |                                                         |        |       |      |

### Brand purpose:

# Engineering a Smarter Future together

- Een slimmere toekomst wordt gerealiseerd door degenen die verder gaan
- De diepgaande expertise van onze ingenieurs stimuleert de vooruitgang van onze klanten
- Slimme technologie kan de toekomst voor iedereen laten werken

### Goed werkgeverschap

We zijn er trots op elke dag werkgelegenheid te bieden aan duizenden mensen, waarmee we een positieve invloed uitoefenen op hun leven. Respect voor mensen- en arbeidsrechten is een fundamenteel onderdeel van onze werkwijze. We hebben flexibiliteit hoog in het vaandel staan, waardoor medewerkers tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken. In gesprekken over onderwerpen als ras en geslacht moedigen we openheid aan, zowel intern als met onze opdrachtgevers.

We hebben een werkomgeving gecreëerd waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt. Door het gebruik van inclusieve vacatureteksten en beeldmateriaal zorgen we ervoor dat mannen en vrouwen op diverse posities worden afgebeeld en aangemoedigd.

Akkodis in Enter is gecertificeerd met Safety Culture Ladder (Veiligheidsladder) trede 3, wat leidt tot bewust veilig en gezond werken, getoetst op basis van gedrag.

Ambitie is deze uit te bereiden over meerdere vestigingen van Akkodis voor een nog gezondere en veiligere werkomgeving.





## People first

Om ook veilig thuis te werken is er een thuiswerkbeleid opgericht en uitgerold binnen alle entiteiten van The Adecco Group in Nederland. De vaste mogelijkheid om thuis te kunnen werken, draagt bij aan de People First gedachte.

Bij Akkodis is de ambitie om bij iedere start van een consultant een werkplekinspectie te houden, voor een veilige werkomgeving. Bewust veilig werken draagt bij aan werkplezier.

## Traineeships

Middels het traineeship Modelleur installatietechniek bij Akkodis Rotterdam worden medewerkers binnen twee jaar klaargestoomd tot vakkundig Modelleur.

Ze leren om zelfstandig werktuigbouwkundige installaties digitaal in 3D te tekenen, modelleren, berekenen en ontwerpen. Met opleidingen, trainingen en coaching wordt hun kennis vergroten en dit passen ze meteen toe in de praktijk. Ze werken samen met ervaren engineers aan gave projecten: hun werk kunnen ze in het dagelijks leven bewonderen en is van grote waarde voor onze maatschappij

Meer informatie: <https://werkenbijakkodis.nl/traineeship-engineering-akkodis/>.

## Akkodis Academy

De wereld verandert snel , en bij de Akkodis Academy wordt hier op ingespeeld door talent te ontwikkelen dat zichzelf uitdaagt. De focus ligt hierbij niet op wat op de cv staat, maar op de persoonlijke groei en ambities van de Tech Experts. Met op maat gemaakte traineeships en uitdagende opdrachten bij toonaangevende opdrachtgevers, worden de Tech Experts gestimuleerd om dagelijks het beste uit zichzelf naar boven te halen.

De Akkodis Academy is actief in zes markten en traint zowel de eigen collega's als de Tech Experts die actief zijn bij de klanten. Met dagelijks meer dan 200 Tech Experts in het veld , wordt er continu gewerkt aan groei en ontwikkeling , met een enorme potentie voor uitbreiding. Bij Akkodis Academy geloven we in de kracht van leren en groeien .





## Doelstellingen

Onze doelstellingen voor 2024 zijn gericht op het verhogen van het gemiddelde aantal jaarlijkse scholingsuren, het aanbieden van meer uitgebreide en gepersonaliseerde trainingsprogramma's, en het verder vergroten van de naamsbekendheid van onze ontwikkelingsprogramma's. We streven naar een cultuur van continue ontwikkeling en verbetering binnen the Adecco Group in Nederland, wat niet alleen de groei van onze medewerkers ondersteunt, maar ook bijdraagt aan het succes van onze organisatie als geheel.

Het Nationaal Bedrijfsfitness Plan geeft iedere medewerker van Adecco Group Nederland de mogelijkheid om met gemiddeld 50% voordeel te sporten bij één van de aangewezen fitnesscentra. Bij deelname schaft de organisatie voor de interne medewerkers inclusief de externe medewerkers van Akkodis een fitnessabonnement aan bij Bedrijfsfitness Nederland, de organisatie die het Nationaal Bedrijfsfitness Plan verzorgt.

Doelstelling van onze ICS controls is het mitigeren van risico's en het optimaliseren van processen. Tevens het delen van best practices met elkaar. Door de controles die zijn opgezet, worden processen onder de loep genomen en nieuwe processen beschreven voor een optimale bedrijfsvoering met minder risico's.

In 2024 maken we de volgende stap in het nog beter neerzetten van de ICS controls. Dit doen we door de oprichting van een dedicated team ICS op Noord-Europa niveau. Dit team zal de landen aansturen, coachen en controleren op het gebied van ICS en gezamenlijk verbetering aanbrengen.

Meer aandacht en kennis betekent een volgende groei stap.

Naar verwachting wordt de Your Voice Matters enquête minimaal twee keer per jaar verstuurd. Een stagiaire op de HR afdeling doet onderzoek bij alle GBUs op wellbeing en maakt hierover een rapportages.

Een presentatie over wellbeing is opgenomen in het Management Development Programma van The Adecco Group in Nederland.

Er is een VGM (veiligheid, gezondheid, milieu) Projectgroep waar VGM coördinatoren overleggen over veilig en gezond werken. Hier zijn zowel Adecco als Akkodis in vertegenwoordigd. Een preventiemedewerker, manager verzuim en vertrouwenspersoon worden eens per jaar en wanneer nodig geraadpleegd door deze projectgroep. Vanuit deze projectgroep worden doelstellingen geformuleerd, directie geïnformeerd en het veld geïnformeerd. Ook worden analyses op ongevallen en incidenten gemaakt.

Akkodis zal een speciaal fonds vrijmaken voor duurzame projecten. Akkodis zal actief op zoek gaan naar groene bedrijfsprojecten die een positieve impact hebben op de ecologie.

Binnen onze Energy & Clean Technology-industriële lijn bieden we gespecialiseerde diensten en oplossingen gericht op duurzaamheid om consultants en bedrijven aan te trekken voor impactvolle projecten in deze sector. Momenteel werken we aan het upgraden van het energienetwerk, zodat we een beter netwerk creëren voor elektrisch laden, zonne-energie en zelfs om ervoor te zorgen dat er nieuwe windenergieparken aan het elektriciteitsnet kunnen worden toegevoegd.





# Reimagine your way forward.

We werken voor ongeveer 150 klanten, van grote multinationals in verschillende landen tot lokale klanten en beheren in ongeveer 11 miljard euro via onze MSP, RPO en TTM programma's.

**MSP Partner Als MSP Partner is Pontoon de spin het web, het 'single point of contact' tussen opdrachtgever en alle flex leveranciers. Pontoon neemt heel veel werk uit handen in het gehele proces van vacature-aanvraag, het vinden en selecteren van kandidaten, de onderhandelingen, urenregistratie en facturatie. Door nieuwe ideeën en methodes te introduceren, blijft het belang van de kandidaten voorop staan. Bij Pontoon steken we onze expertise, energie en enthousiasme in het vergroten van de kansen van iedereen om deel uit te maken van de werkplek.**

Begin 2023 was Pontoon in Nederland nog vertegenwoordigd met 14 medewerkers. Eind 2023 is dit afgeschakeld naar 1 medewerker. De bijgehouden metingen zijn gebaseerd op 14 medewerkers werkzaam in Nederland. De doelstelling is ieder jaar een verhoging van engagement en diversiteit & inclusie.

|                                                                                                          | Behaalde resultaten Pontoon |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|------|
|                                                                                                          | 2022                        | 2023 | 2024 |
| <div>3<br/>GOEDE<br/>GEZONDHEID<br/>ENWELJAN</div> <div>Verhoudingen werkgever en werknemer</div>        |                             |      |      |
| Score Your Voice Matters ENPS                                                                            | -6                          | 14   | 15   |
| <div>8<br/>EERLIJK<br/>WERK<br/>ECONOMISCHE<br/>GROEI</div> <div>Eerlijk zaken doen - risicobeheer</div> |                             |      |      |
| Aantal ICS-controls                                                                                      | 247                         | 157  | 174  |

In 2024 rapporteerde de Adecco Group een wereldwijde omzetgroei van +8% voor Pontoon, een teken dat onze oplossingen niet alleen duurzaam, maar ook toekomstbestendig zijn.

Via ons PSO-beleid en onze MVO-structuur brengen we elk jaar nauwkeurig in kaart hoeveel mensen we helpen aan werk – en hoe dat aansluit bij onze maatschappelijke doelstellingen.

Verantwoordelijkheid richting de toekomst

We hanteren hoge normen op het gebied van ethiek, transparantie en duurzame innovatie. Onze samenwerking met klanten is gericht op lange termijn-impact, waarbij wij hen helpen te voldoen aan ESG-doelstellingen en maatschappelijke verplichtingen.

Duurzame impact maken

Als partner willen we verder gaan dan alleen bemiddeling. We begeleiden mensen richting werk, coachen hen in hun loopbaan en zetten ons in voor langdurige plaatsingen. We hebben daarbij bijzondere aandacht voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt en leveren zo ook een bijdrage aan sociale cohesie en economische zelfstandigheid.

Diversiteit en inclusie als kracht

Met meer dan 2.000 medewerkers in ruim 50 landen staat Pontoon bekend om haar inclusieve cultuur. We omarmen verschillen en zorgen ervoor dat mensen met uiteenlopende achtergronden zich welkom voelen. In Nederland werken we actief met opdrachtgevers samen om diversiteit niet alleen te bevorderen, maar ook te verankeren in recruitmentstrategieën.

Bij Pontoon geloven we: goed werk is werk met impact – voor mens, organisatie en samenleving.



## DOING THINGS DIFFERENTLY

### **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bij Badenoch + Clark**

Bij Badenoch + Clark geloven we dat succes verder gaat dan alleen winst maken. Als toonaangevend wervings- en selectiepartner voelen wij ons verantwoordelijk voor de impact die we hebben op mens, maatschappij en milieu. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is daarom verankerd in onze bedrijfsvoering én in onze missie om mensen en organisaties duurzaam te verbinden.

#### **Mensen centraal**

Onze core business is mensenwerk. Daarom zetten we ons actief in voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie – zowel binnen onze eigen organisatie als bij onze klanten. We streven ernaar om talenten uit alle lagen van de samenleving eerlijke kansen te geven, ongeacht afkomst, gender, leeftijd of achtergrond.

#### **Duurzame relaties**

We bouwen aan langdurige relaties – niet alleen met klanten en kandidaten, maar ook met de gemeenschappen waarin we actief zijn. Via partnerschappen, vrijwilligerswerk en lokale initiatieven dragen we bij aan maatschappelijke vooruitgang.

#### **Milieu-impact beperken**

Als internationale speler beseffen we onze ecologische voetafdruk. We nemen actief maatregelen om onze impact te beperken, bijvoorbeeld door digitalisering, energie-efficiënte werkplekken en bewust reisbeleid. Daarnaast stimuleren we onze medewerkers om duurzaam te handelen, zowel op kantoor als daarbuiten.

#### **Verantwoord ondernemen**

We hanteren hoge ethische standaarden in alles wat we doen. Transparantie, integriteit en respect vormen de kern van onze bedrijfsvoering. We werken samen met partners die deze waarden delen, en we zijn voortdurend op zoek naar manieren om onze processen nog eerlijker en duurzamer in te richten.

Samen bouwen we aan een arbeidsmarkt die sterker, inclusiever en toekomstbestendiger is.



# Resultaten Planet

| Behaalde resultaten Planet                                                       |                                                  | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------|------|------|
|  | Groene energie (kWh)                             | 500K | 492K | 340K |
|                                                                                  | Aardgas consumptie (m3)                          | 20K  | 17K  | 4K   |
|                                                                                  | Hernieuwbare energie verbruikt                   | 100% | 100% | 100% |
|  | CO2 emissie volgens de Milieubarometer (ton CO2) | 6679 | 6730 | 6228 |
|                                                                                  | kWh Elektrische auto's (nieuw 2020)              | 65K  | 188K | 415K |
|                                                                                  | Fietsregeling                                    | 13   | 4    | 21   |
|                                                                                  | CO2 uitstoot vluchten (ton)                      | 185K | 165K | 73K  |
| Papier consumptie                                                                |                                                  | 2K   | 2K   | 1K   |

# Prestaties en ambities

Per kwartaal wordt het verbruik door de afdeling Real Estate & Facility management gemonitord op basis van cijfers aangeleverd door de leverancier. Binnen de Adecco Group in Nederland wordt de Energie audit afgenomen. De EED Energie-audit is een systematische, vierjaarlijkse aanpak om informatie te verzamelen over het actuele energieverbruik en de besparingsmogelijkheden van een onderneming. Het doel ervan is om bedrijven en instellingen bewust te maken van hun energieverbruik én van de mogelijkheden om energie te besparen en te verduurzamen. Naast de bestaande energiebesparingsplicht is er nu ook een informatieplicht energiebesparing. Deze geldt voor Wet milieubeheer-inrichtingen (Wm- inrichtingen) die per jaar vanaf 50.000 kWh elektriciteit of 25.000m3 aardgas of een equivalent daarvan verbruiken.

Naast de bestaande energiebesparingsplicht vanuit de EED Energie-audit is er in 2019 een informatieplicht voor 4 locaties gedaan (Akkodis Enter, Akkodis Rotterdam, Adecco Rotterdam, Adecco Group Nederland ZZaltbommel). Hierin is aangegeven welke energiebesparende maatregelen reeds zijn uitgevoerd.

De Adecco Group in Nederland is altijd vooruitstrevend geweest in het faciliteren van het thuiswerken. Door meer thuis te werken, wordt er minder gebruik gemaakt van energie in onze gebouwen. I

In 2024 was ons stroomverbruik lager dan in 2023 en het aardgas verbruik is opnieuw gedaald. De energie verbruik van de verzamelpanden is nog niet te meten. Er is gekeken naar de energie labels van onze panden, zodat we straks aan de energiewetgeving voldoen. In 2022 zijn we actief in gesprek zijn gegaan met leveranciers. Dit resulteert in accurate cijfers. De data en de bronbestanden zijn aangepast naar een systeem anno 2022 om zo voor 2024 en verder nog duidelijker beeld te hebben waar we goed bezig zijn en waar ruimte voor groei is.

Op basis van het rapport uit 2016 heeft de Adecco Group in Nederland in 2020 de EED Energie-audit laten uitvoeren, de uitkomsten hiervan zullen door een derde partij geregistreerd worden in het eLoket van RVO. In oktober 2022 is het hybride werken beleid ingevoerd. Hybride werken betekent onder andere dat de medewerker 60% van de werktijd per week vanuit kantoor werkt (te verstaan; op het hoofdkantoor, een vestiging of één van de HUBS), en 40% van de werktijd per week de mogelijkheid heeft om vanuit huis of een andere locatie te werken.

Onze doelstelling is groen, dus een jaarlijkse reductie van het verbruik. Onze ambitie is om onze gebouwen te bekijken om nog meer verbruik te verminderen. We gebruiken ook een energiemakelaar voor al onze energie en vragen groene energie en gas aan. Ook helpen ze met het optimaliseren van ons gebruik zoals (impactschets van lichten één uur vroeger uitdoen) en andere zaken die wij kunnen doorvoeren om het verbruik op efficiënte wijze te reduceren. Ze kunnen ook tracken of op bepaalde locaties er te veel stroom gebruikt wordt en uitzoeken waar het aan ligt. Ze helpen ons met experimenteren met verschillende handelingen om onze stroom en gas verbruik te verminderen.





# Milieu

Sinds 2010 houdt de Adecco Group in Nederland haar milieubelasting bij middels de Milieubarometer. De Milieubarometer is een online meetinstrument dat de milieuscore en milieukosten van een bedrijf inzichtelijk maakt. Een bedrijf vult de gegevens over energie, water, afval, emissies, transport en papierverbruik in. Het programma toont daarna:

- de totale milieuscore in één staafdiagram (of artdiagram);
- een kostengrafiek;
- een CO2 meter;
- efficiency-indicatoren;
- besparingstips.

De algemene visie vanuit Adecco Group is voor de landen flexibel te interpreteren: als in 2030 de Adecco Group in Nederland 50% minder CO2 uitstoot ten opzicht van 2019 dan is deze target in lijn met de target van Adecco wereldwijd zoals gepubliceerd in het Adecco Group jaarverslag van 2023. Het beleid van Adecco Group op het gebied van het milieu (per 2023)

Inzake onze operaties: in 2030 100% groene stroom

Inzake lease auto's: Overschakelen op 100% van ons wagenpark op energiezuinige alternatieven met een lage uitstoot uiterlijk in 2030.

Inzake zakenreizen: de uitstoot tegen 2030 met minstens 50% terugdringen (met 2019 als uitgangswaarde)

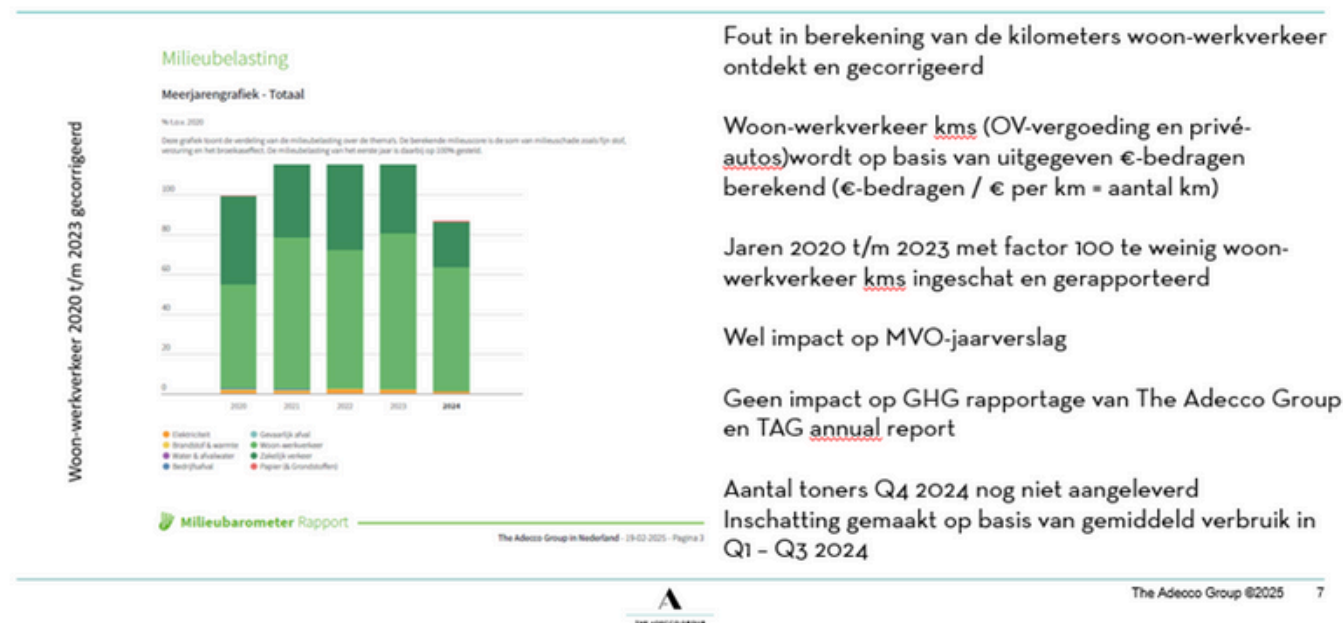
In 2024 heeft de Adecco Group de tool MyClimate vervangen met Akkodis Low Carbon team om Greenhouse Gas uitstoot te meten.

Gegevens worden gecontroleerd door het TAG Sustainability team en het low carbon team. De informatie wordt in het jaarverslag van The Adecco Group gepubliceerd.

Meerjarengrafiek -

Totaal % t.o.v. 2019 Deze grafiek toont de verdeling van de milieubelasting over de thema's. De berekende milieuscore is de som van milieuschade zoals fijn stof, verzuring en het broeikaseffect. De milieubelasting van het eerste jaar is daarbij op 100% gesteld.

## CO2 uitstoot 2020-2024



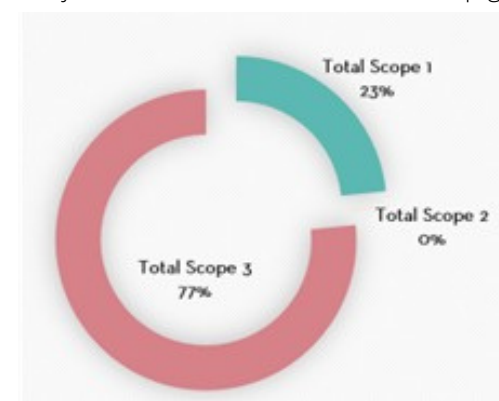
## Doelstelling

De doelstelling voor The Adecco Group in Nederland was een afname van 15% over de afgelopen 5 jaar (ten opzicht van 2019, 4720). Dit jaar is een fout ontdekt dat impact heeft op CO2 uitstoot. Door het corrigeren van dit fout, is de CO2-uitstoot van de organisatie hoger dan eerder gecommuniceerd. Er zijn geen gevolgen voor de Greenhouse Gas Protocol rapportage, maar helaas was de CO2 uitstoot in het MVO jaarverslag 2023 onjuist (2.598 tCO2).

In 2023 heeft The Adecco Group in Nederland 6.730 ton CO<sub>2</sub> uitgestoten., en in 2024 6.228 ton CO<sub>2</sub>. We hebben onze in 2019 opgestelde doelstelling van een afname naar 3418 ton CO<sub>2</sub> niet behaald (off-track).

De grootste impact op CO2 uitstoot komt door onze wagenpark (Greenhouse Gas Protocol scope 1 directe uitstoot) en zakelijke mobiliteit (scope 3 woon-werk en zakelijke reizen). In 2023 heeft het team global Sustainability de percentages berekend: voor de Adecco Group in Nederland was scope 1: 23% en scope 3: 77% (scope 2: 0%)

Doelstelling voor the Adecco Group in Nederland zijn hetzelfde als voor Adecco Group global.







Focus voor the Adecco Group in Nederland is hoogwaardige en fatsoenlijke banen creëren voor een eerlijke en economische groei. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.

# Partnerships en lokale initiatieven



Adecco WFS streeft samen met haar partners naar een nog grotere positieve impact op de maatschappij. Vanuit deze gedachte committeert Adecco haarzelf aan onder andere de volgende SDG's: 17 Partnerschap en SDG 1 en SDG 8.

We werken bijvoorbeeld met DOORZAAM, Trees for All en Goede Doelen Nederland.

Goede Doelen Nederland is de brancheorganisatie van erkende, in Nederland gevestigde goede doelen. Ruim 190 goede doelen zijn bij Goede Doelen Nederland aangesloten. Samen zijn zij verantwoordelijk voor ruim twee derde van de bestedingen aan maatschappelijke doelen door Nederlandse organisaties. Wij ondersteunen de aangesloten doelen door hen scherpe tarieven te bieden voor uitzenden en werving & selectie.

Meer informatie is hier te vinden [www.adecco.nl/over-adecco/partners-en-programmas](https://www.adecco.nl/over-adecco/partners-en-programmas), en hier [www.adecco.nl/werkgevers/nieuws/adecco-bomenpartner-van-trees-for-all](https://www.adecco.nl/werkgevers/nieuws/adecco-bomenpartner-van-trees-for-all).

Adecco WFS & Gemeente Peel & Maas project Maken Werk van Werk De manager van de vestiging Regio Roermond is actief betrokken bij het Maken werk van Werk project. Daarnaast geeft hij sollicitatietrainingen en helpt hij met het schrijven van een succesvol cv. Om zo kandidaten aan een stage of betaald werk te helpen. In 2023 heeft de manager van Adecco Regio Roermond maandelijks aan Maken Werk van Werk overeenkomsten met vluchtelingen deelgenomen, gezamenlijke informatiewisseling en netwerk evenementen bijgewoond. Hij heeft meer dan 15 sollicitatietraining gegeven. Meer informatie: <https://www.peelenmaas.nl/inwoners-en-ondernemers/ondernemen/wij-maken-werk-van-werk>

De Adecco Group Foundation Adecco verbindt mensen en bedrijven. Dat doen we dagelijks op de arbeidsmarkt, maar met de Adecco Group Foundation doen we dat ook op sociaal gebied door een aantal initiatieven te steunen. Hier krijgt u een indruk van onze samenwerkingen en de sociale impact die we samen maken.

De Adecco Group Foundation is opgericht in 2017. Het is onze manier om op sociaal vlak waarde te creëren en ruimte te geven aan innovatie. Alle activiteiten hebben als doel de wereld een eerlijkere en meer toegankelijke plek te maken.





## THE ADECCO GROUP

### Adecco Group Organisatie

Company Website: [www.adecco.nl](http://www.adecco.nl) MVO webpages Adecco Group Nederland : [adecco.nl/mvo](http://adecco.nl/mvo)

<https://www.akkodis.com/nl/nederland/mvo>

CSR Website The Adecco Group:  
<https://www.adeccogroup.com/our-group/sustainability/>

Company Contact [pers@adecco.nl](mailto:pers@adecco.nl)  
+31 418 784 000 Dhr. K. Rienks  
(Manager Quality)  
[Quality@adecco.nl](mailto:Quality@adecco.nl) +31 418 784 000  
Hoofdkantoor Hogeweg 123  
5301 LL Zaltbommel