



THE ADECCO GROUP

Making the future work for everyone

Adecco

LHH

AKROS



THE ADECCO GROUP

**Making the future
work for everyone**



THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Wij geloven in een wereld waarin iedereen wordt ondersteund op zijn eigen pad.

Succes ziet er voor iedereen anders uit: voor de één is het werk dat aansluit bij persoonlijke verplichtingen, voor de ander ruimte voor passies. We zijn allemaal verschillend – en juist dat verbindt ons.

Onze missie is om de toekomst van werk voor iedereen te laten werken: mensen centraal zetten, verantwoordelijkheid nemen en bouwen aan een eerlijkere arbeidswereld in een tijd vol verandering. Ook wanneer de toekomst onzeker is, helpen we mensen en organisaties wendbaar, veerkrachtig en klaar voor de volgende stap te blijven. Het beste uit mensen én bedrijven halen – dát is de kracht van wendbaarheid.

Die wendbaarheid creëren we door mensen en technologie samen te brengen en zo het volledige potentieel vrij te maken – op elk niveau.

Dat betekent dat we klaarstaan om de kansen van de toekomst te grijpen en mensen het vertrouwen te geven om ervan te profiteren.

Inhoud

Highlights	2
Voorwoord Country Head	5
Purpose	6
Missie	7
Certificeringen	9
Materiële thema's	10
People	
Adecco	13
Akkodis	15
Badenoch + Clark	17
Pontoon	18
Lokale trends en branchvergelijking	20
Risicobeheer eerlijk zaken doen	22
Planet	24
Profit	27



Adecco Group Nederland

The Adecco Group in Nederland; één van de grootste HR-dienstverleners ter wereld. In 60 landen denkt de Adecco Group met werkgevers en medewerkers mee over samenwerkingen op de werkvloer. We brengen bedrijven en mensen samen voor lange of korte termijn. En dat doen we dankzij de inzet van maar liefst 34.000 medewerkers, in een breed scala aan branches. Van administratie en hospitality tot life sciences en finance. Elke dag werken er meer dan een miljoen flexmedewerkers en ondersteunen wij meer dan 100.000 bedrijven en organisaties, wereldwijd.



Omzetgroei

+2%

Omzetgroei in Nederland over het jaar 2025

Marktpositie wereldwijd

1

Adecco Group werd in het vierde kwartaal van 2025 de grootste staffing company qua omzet

EBITA marge

3.5%

De wereldwijde EBITA-marge verbeterde en kwam in 2025 uit op 3,5%

Werknemers

1370

In Nederland zijn bij Adecco Group meer dan 1370 medewerkers in dienst

Opdrachtgevers

1200+

In 2025 heeft Adecco Group Nederland meer dan 1200 opdrachtgevers

Vestigingen

80+

In Nederland opereert Adecco Group vanuit meer dan 80 locaties de arbeidsmarkt



Solutions and Industries



Onze Global Business Units

Adecco



Bij Adecco geloven we in mensen. We plaatsen het juiste talent op het juiste moment, wat flexibiliteit biedt voor onze klanten. We hebben zowel tijdelijke als vaste banen, outsourcing en managed services in alle sectoren. Wereldwijd koppelen we kandidaten aan diverse functies en zetten ons in voor de groei van onze medewerkers.

AKKODIS



Bij Akkodis richten we ons op professional staffing, consultancy en maatwerk in services. We blinken uit in Engineering, IT en Life Sciences. Verder zijn we gespecialiseerd in IT en Digitalisering en streven we de ambitie na om thought leader te zijn in Smart Industries. We zetten lokaal onze expertise in en verbinden zo wereldwijd.

BADENOCH + CLARK



Badenoch + Clark is gespecialiseerd in professional recruitment en interim management. We selecteren experts met een consultancyprofiel voor management consulting firms en organisaties met groei, transformatie of een koerswijziging voor de boeg. We onderscheiden ons door focus, specialistische kennis en persoonlijke begeleiding.

pontoon



Pontoon is anders. We combineren ongeëvenaarde technologische mogelijkheden met een toegewijde menselijke benadering om innovatieve talentoplossingen te bieden die de welvaart van economieën, samenlevingen en de markten van onze klanten bevorderen. We plannen voortdurend slimmer, beter en groter om te helpen bij het opbouwen en beheren van de personeelsbestand van onze klanten. Het evolueren en optimaliseren van talentstrategieën vereist een ambitieus en toegewijd team, en onze mensen zijn klaar voor deze uitdaging.



De toekomst laten werken voor iedereen

Vidya Sagar Gannamari

Voorwoord 2025

Met trots en dankbaarheid kijk ik terug op het afgelopen jaar, waarin we bij Adecco Nederland opnieuw mooie stappen hebben gezet op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. 2025 stond voor ons in het teken van verdieping, professionalisering en het versterken van onze impact. Onze inspanningen hebben geleid tot resultaten die niet alleen bijdragen aan een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt, maar ook aan een toekomstbestendige organisatie.

Ondertekening Charter Diversiteit

Een belangrijke mijlpaal dit jaar was het ondertekenen van het Charter Diversiteit. Met deze stap bevestigen we onze toewijding aan een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich welkom, gezien en gewaardeerd voelt. Het Charter helpt ons om onze ambities op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie verder te versterken — zowel intern als via onze dienstverlening aan klanten, kandidaten en partners.

Behalen van ISO 27001-certificering

Daarnaast hebben we in 2025 het ISO 27001-certificaat behaald. Deze internationale norm voor informatiebeveiliging onderstreept dat wij zorgvuldig en veilig omgaan met gegevens van medewerkers, kandidaten en klanten. In een tijd waarin digitalisering en dataveiligheid steeds belangrijker worden, is dit een waardevolle stap richting transparantie, vertrouwen en professionele bedrijfsvoering.

Bestendigen van onze MVO-fundamenten

Ook dit jaar hebben we onze MVO Prestatieladder-certificering op niveau 3 behouden. Dit toont onze structurele inzet voor People, Planet en Profit. Daarnaast hebben we onze inspanningen richting sociale impact verder uitgebreid, onder andere door het voortzetten van ons PSO-certificaat, waarmee we aantonen meer dan gemiddeld sociaal te ondernemen en werk te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Krachten bundelen met partners

Samen met partners zoals de Adecco Group Foundation en Stichting DOORZAAM hebben we in 2025 opnieuw waardevolle initiatieven gerealiseerd. Dankzij deze samenwerkingen vergroten we onze maatschappelijke impact en stimuleren we duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en kansengelijkheid voor iedereen op de arbeidsmarkt.

Vooruitblik

Hoewel we trots zijn op wat we dit jaar hebben bereikt, blijven we gericht op verbetering. In 2026 zetten we onze inspanningen onverminderd voort. We blijven investeren in inclusieve samenwerking, duurzame groei, het versterken van onze informatiebeveiliging en het creëren van kansen voor iedereen. Ik wil alle collega's, partners en betrokkenen bedanken voor hun bijdrage aan onze MVO-doelen. Samen bouwen we aan een toekomst waarin werk voor iedereen werkt.

Purpose

Wij geloven in een wereld waarin iedereen wordt ondersteund op zijn of haar eigen pad. Soms betekent succes het vinden van werk dat aansluit bij de verplichtingen of passies in je leven. We zijn allemaal verschillend – en dat is juist wat ons verbindt. Ons doel is om de toekomst voor iedereen te laten werken, door mensen voorop te stellen, verantwoord te handelen en een eerlijkere wereldwereld te creëren te midden van snelle veranderingen. In deze voortdurende onzekerheid helpen we mensen en organisaties om paraat, flexibel en veerkrachtig te blijven. Het potentieel van mensen en bedrijven vergroten – dat is het voordeel van flexibiliteit.

1. Voor werkgevers

We stellen organisaties in staat zich aan te passen en te floreren, door hen te helpen hun productiviteit te verhogen, toptalent aan te trekken en veerkracht op te bouwen.

2. Voor individuen

We staan elke kandidaat bij en ondersteunen hen om relevant te blijven, hun vaardigheden te verbeteren, zich om te scholen en een zinvolle, levenslange carrière uit te stippelen.



Dit betekent dat we altijd klaar staan om de kansen van de toekomst van werk te benutten – en anderen te helpen hetzelfde te doen.

Onze purpose gedreven prioriteiten

- Inclusie & Toegang tot werk
 - Iedereen laten deelnemen aan de arbeidsmarkt
 - Focus op doelgroepen en gelijke kansen
- Skills & Technologie
 - Talent voorbereiden op de toekomst
 - Digitale en technische vaardigheden ontwikkelen
- Workforce Transformatie
 - Organisaties helpen anders naar werk te kijken
 - Flexibiliteit, schaalbaarheid en strategische inzet van talent
- Professional & Leadership talent
 - Diversiteit in leadership
 - Eerlijke selectieprocessen

Missie

De Adecco Group is 's werelds toonaangevende onderneming op het gebied van talent, technologie en advies.

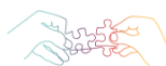
Wij zorgen ervoor dat de toekomst voor iedereen werkt

In een arbeidsmarkt die sneller dan ooit verandert, creëren wij het voordeel van flexibiliteit: we brengen mensen en technologie samen om potentieel te vergroten, groei te versnellen en een personeelsbestand op te bouwen dat klaar is voor de toekomst.



Passie

We brengen energie in onze missie, geven om wat we doen en zijn elke dag trots op ons werk.



Samenwerking

We zijn sterker wanneer we onze collectieve krachten bundelen om samen uitdagingen op te lossen.



Inclusie

We omarmen verschillende soorten denken en waarderen ieders verschillen om het beste voor iedereen te bereiken.



Moed

We nemen gedurfde acties, nemen onze beslissingen in eigen handen en dagen de status quo uit om innovatie te stimuleren.



Klanten in het Hart

We stellen onze klanten en kandidaten centraal in alles wat we doen, omdat we winnen wanneer zij slagen.

De Adecco Group is 's werelds toonaangevende onderneming op het gebied van talent, technologie en advies.

In een arbeidsmarkt die sneller dan ooit verandert, creëren wij het voordeel van flexibiliteit: we brengen mensen en technologie samen om potentieel te vergroten, groei te versnellen en een personeelsbestand op te bouwen dat klaar is voor de toekomst.

Eén partner voor al uw behoeften op het gebied van talent en technologie

Via onze drie toonaangevende wereldwijde bedrijfsonderdelen – Adecco, Akkodis en LHH – leveren we end-to-end oplossingen voor personeelsbeheer, opleidingen en digitale engineering. Als enige talentbedrijf met een eigen digitale engineeringfirma bevinden we ons in een unieke positie om mensen en organisaties te helpen flexibel, concurrerend en klaar voor de toekomst te blijven.

Mensen staan centraal

Bij werk draait het om mensen – hun passies, vaardigheden en dromen. In meer dan 60 markten helpen we miljoenen mensen bij het vinden van zinvol werk, het ontwikkelen van toekomstgerichte vaardigheden en het behouden van hun inzetbaarheid en relevantie gedurende hun hele loopbaan.

Sterk bestuur

Wat we doen – en hoe we dat doen – is belangrijk.

We zetten ons in om verantwoord en ethisch te handelen en elke dag het juiste te doen voor onze klanten, kandidaten, investeerders en gemeenschappen.

Duurzaamheid en maatschappelijke waarde

Wij geloven dat het bedrijfsleven iedereen ten goede moet komen – door kansen te creëren, barrières te doorbreken en vaardigheden voor iedereen op te bouwen. Samen met onze partners zetten we ons in voor inclusie en levenslang leren, om ervoor te zorgen dat niemand achterblijft.

Innovatie in talent en technologie

Nu AI het werk hervormt, zien we het als een brug naar kansen – die versterkt wat ons menselijk maakt.

Door data, inzicht en innovatie te combineren, zijn we pioniers in oplossingen waarbij mensen, AI en digitale medewerkers samenwerken om het voordeel van flexibiliteit op grote schaal te benutten en een meer inclusieve toekomst van werk te creëren.



Onze dagelijkse duurzaamheid in onze bedrijfsvoering

Om toekomst bestendig te blijven.

- **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.



Beste resultaten van The Adecco Group Nederland over 2025



Gender Gelijkheid en Inclusie

Diversiteit en inclusie zijn een vast onderdeel van het HR- en leiderschapsbeleid. In 2025 is verdere vooruitgang geboekt in gelijke kansen, transparantie en evenwichtige vertegenwoordiging binnen de organisatie. Onderdeel hiervan is onze ondertekening van de Charter Diversiteit georganiseerd door de SER.



Ongelijkheid verminderen

The Adecco Group Nederland draagt bij aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Door samenwerking met maatschappelijke partners en inzet op begeleiding, opleiding en duurzame plaatsingen is ook in 2025 maatschappelijke impact gerealiseerd.



Klimaat & CO2-reductie

In 2025 zijn verdere stappen gezet om de ecologische voetafdruk te verkleinen. De focus ligt op bewuste keuzes in mobiliteit, digitalisering en energiegebruik. CO2-compensatie, onder andere via gecertificeerde boomaanplant, ondersteunt de bredere klimaatstrategie.

Ethiek & compliance

Met de implementatie van de nieuwe ABU-cao, leven we wet- en regelgeving na.



Work environment

Via continue dialoog met medewerkers en leidinggevenden blijft de werkomgeving centraal staan. In 2025 is ingezet op betrokkenheid, ontwikkeling en toekomstbestendige vaardigheden, wat bijdraagt aan duurzame groei van de organisatie.

Gezondheid en welzijn

Focus in 2025 wederom op een gezonde en veilige werkomgeving, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid en mentale gezondheid.

Onze certificeringen

Onze certificeringen borgen dat kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen integraal onderdeel zijn van onze organisatie.



Behoorlijk Bestuur

In 2025 blijven kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen stevig verankerd in onze organisatie en manier van werken. Daarnaast bieden wij onze interne medewerkers en consultants uitstekende arbeidsvoorwaarden, afgestemd op individuele behoeften en in lijn met wet- en regelgeving.

Als lid van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en Vereniging van Detacheerders Nederland (VVDN) handelen wij conform de geldende cao, wet- en regelgeving en branchenormen, waarmee wij bijdragen aan een eerlijke en transparante arbeidsmarkt.

Het bestuur van Adecco Nederland handelt zorgvuldig en verantwoord en laat zich waar nodig adviseren. In situaties waarin dilemma's kunnen ontstaan op het gebied van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen, hanteren wij duidelijke principes en gedragsregels, gebaseerd op de richtlijnen van The Adecco Group. Hierop wordt actief toegezien binnen de gehele organisatie.

Alle vestigingen en afdelingen binnen The Adecco Group in Nederland worden zowel intern als extern geaudit. Dit proces wordt gecoördineerd door de afdeling Quality en draagt bij aan continue verbetering en borging van onze standaarden op het gebied van kwaliteit, compliance en maatschappelijk verantwoord ondernemen.



Materiële thema's

Stakeholderbetrokkenheid

Gedurende het jaar onderhouden wij via verschillende kanalen actief contact met onze stakeholders. Dit betreft onder andere medewerkers, klanten, leveranciers, maatschappelijke organisaties en overheden. Wij nodigen deze partijen nadrukkelijk uit om hun perspectieven, verwachtingen en inzichten te delen over actuele thema's op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

De betrokkenheid van stakeholders organiseren wij onder meer via:

- jaarlijkse MVO-enquêtes;
- stakeholderdialogen en verdiepende gesprekken;
- analyses en zelfevaluaties op basis van de MVO-Prestatieladder.

De opgehaalde input vormt een waardevolle basis voor de verdere ontwikkeling en aanscherping van ons MVO-beleid. Het stelt ons in staat beter inzicht te krijgen in maatschappelijke ontwikkelingen en in de thema's die voor onze stakeholders van belang zijn. Op deze manier zorgen wij ervoor dat ons beleid aansluit bij zowel maatschappelijke verwachtingen als bij onze strategische doelstellingen.

Materialiteitsmatrix & dubbele materialiteit

De inzichten die voortkomen uit onze stakeholderbetrokkenheid verwerken wij in onze materialiteitsmatrix. In deze matrix brengen wij de voornaamste duurzaamheidsthema's structureel in kaart. Daarbij maken wij onderscheid tussen:

het belang dat stakeholders hechten aan specifieke onderwerpen; het strategische belang van deze onderwerpen voor The Adecco Group Nederland.

Op basis hiervan bepalen wij welke thema's voor ons materieel zijn. Dit zijn de onderwerpen waarop wij actief beleid formuleren, doelstellingen vaststellen en waarop wij gericht impact willen realiseren.

Daarnaast hanteren wij het principe van dubbele materialiteit, waarbij wij twee perspectieven onderscheiden:

Inside-out: de impact die onze organisatie heeft op mens en milieu;

Outside-in: de externe risico's en kansen die van invloed zijn op onze bedrijfsvoering en prestaties.

Thema's die zowel door stakeholders als door onze organisatie als belangrijk worden aangemerkt, krijgen een hogere prioriteitspositie binnen de materialiteitsmatrix. Deze thema's vormen de kern van onze duurzaamheidsstrategie en ondersteunen ons bij het maken van onderbouwde, gerichte keuzes op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.



Materialiteitsmatrix – Outside-in perspectief

In lijn met de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en de bijbehorende European Sustainability Reporting Standards (ESRS) hanteert The Adecco Group Nederland een materialiteitsanalyse op basis van het principe van dubbele materialiteit.

Binnen het outside-in perspectief analyseren wij de mate waarin externe duurzaamheidsontwikkelingen, risico's en kansen invloed hebben op onze financiële positie, strategische doelstellingen en bedrijfscontinuïteit. Dit omvat onder meer marktontwikkelingen, maatschappelijke trends, wet- en regelgeving en technologische innovatie.

De outside-in analyse resulteert in een prioritering van thema's op basis van:

- de potentiële financiële impact op de organisatie;
- de waarschijnlijkheid van optreden;
- de tijdshorizon waarbinnen risico's en kansen zich manifesteren.

De uitkomsten worden weergegeven in een materialiteitsmatrix, waarbij thema's met een hoge outside-in impact en een hoog strategisch belang als financieel materieel worden aangemerkt conform ESRS 1. Deze thema's vormen een essentieel onderdeel van onze strategische besluitvorming, risicomanagement en duurzaamheidsstrategie.



Toelichting materialiteitsmatrix – Outside-in perspectief

De materialiteitsmatrix geeft inzicht in de mate waarin externe ontwikkelingen invloed hebben op de strategische en financiële positie van de organisatie (outside-in impact), afgezet tegen het materiële belang voor de organisatie. De analyse is uitgevoerd in lijn met het principe van dubbele materialiteit, zoals vereist binnen de CSRD-richtlijnen.

Binnen het outside-in perspectief is gekeken naar externe risico's en kansen die voortkomen uit maatschappelijke, economische, technologische en juridische ontwikkelingen. Deze factoren kunnen van invloed zijn op de bedrijfsvoering, continuïteit en strategische doelstellingen van Akkodis.

Thema's die zowel een hoge outside-in impact als een hoog materieel belang kennen, zijn aangemerkt als prioritaire thema's. In de matrix betreft dit met name reputatierisico's en duurzaamheidswetgeving en wet- en regelgeving & compliance. Deze onderwerpen vereisen voortdurende aandacht, mede vanwege de directe relatie met wetgeving, toezicht en verwachtingen vanuit klanten en andere stakeholders.

Thema's zoals digitalisering & AI en demografische factoren & de zorgsector zijn gepositioneerd als strategisch relevant op de middellange termijn. Externe ontwikkelingen binnen deze domeinen hebben een groeiende invloed op de arbeidsmarkt, dienstverlening en verdienmodellen, maar bieden tegelijkertijd kansen voor innovatie en toekomstbestendige groei.

Onderwerpen als energiekosten & innovatie en pensioenproblematiek & financiële dienstverlening zijn eveneens meegenomen in de analyse. Hoewel deze thema's impactvol zijn, is hun directe invloed op de kernactiviteiten op dit moment relatief beperkter, waardoor zij lager in de matrix zijn gepositioneerd. Deze thema's blijven echter onderdeel van doorlopend risicobeheer en monitoring.

De uitkomsten van deze outside-in materialiteitsanalyse vormen een belangrijke basis voor strategische besluitvorming, risicomanagement en de verdere invulling van het duurzaamheidsbeleid. De matrix wordt periodiek herijkt om in te kunnen spelen op veranderende externe omstandigheden en nieuwe wet- en regelgeving.



Adecco

MVO Ambities en prestaties

De Toekomst laten werken voor iedereen

Bij Adecco betekent “de toekomst laten werken voor iedereen” dat wij ons ook in 2025 actief hebben ingezet voor een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om volwaardig deel te nemen, waaronder mensen met een afstand tot werk. Wij gaan uit van het principe dat iedereen recht heeft op gelijke kansen, ongeacht achtergrond, opleidingsniveau of persoonlijke omstandigheden.

Een belangrijk onderdeel van deze inzet was in 2025 het begeleiden en bemiddelen van kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt naar duurzaam en passend werk. Onze ambitie is om ieder jaar meer kandidaten uit deze doelgroep succesvol te ondersteunen richting een stabiele en langdurige arbeidsrelatie.

In 2025 stond deze ambitie onder druk door externe ontwikkelingen, waaronder een daling in het aantal beschikbare flexibele opdrachten. Hierdoor is het niet in alle gevallen gelukt om het beoogde aantal plaatsingen te realiseren. Desondanks hebben wij ook in dit jaar belangrijke stappen gezet om onze inclusieve dienstverlening verder te versterken.

Zo bood het opnieuw behaalde PSO-certificaat op niveau 3 het hoogst haalbare niveau binnen de Prestatieladder Socialer Ondernemen – in 2025 een waardevol kader om onze prestaties te monitoren en verder te verbeteren. Dit certificaat bevestigt dat wij structureel bovengemiddeld presteren op het gebied van sociaal inclusief ondernemen. De inzichten die voortkomen uit het PSO-certificaat geven ons beter zicht op onder andere het aantal statushouders, vluchtelingen en andere kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt dat wij daadwerkelijk begeleiden. In 2025 hebben wij deze inzichten gebruikt om gericht beleid te voeren, bijvoorbeeld door extra aandacht voor persoonlijke begeleiding, duurzame plaatsingen en het versterken van langdurige inzetbaarheid.

Met deze aanpak leggen wij een stevig fundament om in de komende jaren verdere impact te realiseren. Daarbij blijven wij ons actief inzetten tegen discriminatie en vóór inclusie. Inclusie beschouwen wij niet als een losstaand thema, maar als een integraal onderdeel van onze strategie, onze dienstverlening en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Behaalde resultaten Adecco (inclusief B+C)

Categorie / KPI	2023	2024	2025
Goed werkgeverschap – inclusiviteit			
Aantal kandidaten met AGH-status bemiddeld	33	15	34
Aantal 56+ers vanuit een uitkeringssituatie naar werk	86	92	128
Aantal kandidaten uit het doelgroepregister bemiddeld naar werk	156	210	274
Goed werkgeverschap – gelijke behandeling (diversiteit)			
Percentage uitgezonden vrouwelijke medewerkers	39%	37%	30%
Percentage vrouwelijke interne medewerkers	65%	62%	64%
Aantal vrouwen in key posities (intern)	73	9	8
Aantal gevolgde trainingen 'Discriminatie: echt niet!'	73	54	48
Gezondheid en veiligheid			
Percentage ongevallen met verzuim	0,55%	0,60%	0,45%
Percentage ongevallen zonder verzuim (incidenten)	0,01%	0,08%	0,00%
Aantal gemelde onveilige situaties	5	3	2
Opleiding en onderwijs			
Aantal gevolgde VCU-cursussen	27	32	48
Aantal gevolgde SEU-cursussen	44	35	25
Aantal stagiaires	25	35	50
Adecco Training			
Percentage externe medewerkers die een opleiding hebben gevolgd binnen Adecco	25%	32%	32%
Aantal interne klantleertijnen gevolgd (werken@)	126		
Verhouding werkgever en werknemer			
Performanceformulieren ingevuld	53%	30%	31%
Your Voice Matters score (2025 Qualtrics)	4	15	84,5
Score r-NPS	4	20	16
Score t-NPS	20	36	56
Eerlijk zaken doen			
Afgeronde trainingen	3256		
Steele tool verklaringen	90%	80%	77%
Integrity & Compliance survey	43%	36%	50%
Eerlijk zaken doen – risicobeheer			
Aantal ICS-controles	157	174	168
Eerlijk zaken doen – risicobeheer			
FTE met fitnessabonnement Adecco	122	337	369

NB: Voor Adecco wordt het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek Your Voice Matters sinds 2025 gemeten met de nieuwe meetmethodiek Qualtrics. In 2025 resulteerde dit in een score van 84,5, wat betekent dat cumulatief 84,5% van de medewerkers positief is over zijn/haar engagement. Doordat in 2025 een nieuwe meetmethodiek is geïntroduceerd, is vergelijking met de resultaten uit voorgaande jaren niet een-op-een mogelijk.

Actief tegen discriminatie, actief vóór inclusie

Adecco zet zich actief en onverminderd in voor een eerlijke, diverse en inclusieve arbeidsmarkt. Discriminatie in welke vorm dan ook wordt binnen onze organisatie niet getolereerd. Wij nemen proactief maatregelen om een veilige, open en gelijkwaardige werkomgeving te waarborgen, voor iedereen.

In 2025 hebben wij onze inzet voor diversiteit en inclusie verder versterkt. Zo zijn wij actief betrokken bij de Denktank Diversiteit van de ABU, waar wij samen met andere organisaties werken aan het ontwikkelen van beleid, het delen van kennis en het uitwisselen van best practices op het gebied van inclusiviteit binnen de arbeidsmarkt.

Daarnaast hebben wij in 2025 het Charter Diversiteit ondertekend. Met deze ondertekening spreken wij expliciet uit dat wij ons inzetten voor gelijke kansen op de werkvloer en een inclusieve organisatiecultuur. In lijn met deze commitment rapporteren wij jaarlijks aan de Sociaal-Economische Raad (SER) over onze cijfers en ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie.

Om te toetsen of ons beleid ook in de dagelijkse praktijk wordt nageleefd, maken wij gebruik van mystery calls. Deze bieden ons een objectief beeld van ons handelen en helpen ons om eventuele risico's op discriminatie tijdig te signaleren en aan te pakken.

Bij Adecco staat gelijke behandeling centraal. Wij blijven ons inzetten voor eerlijk werk, gelijke kansen en duurzame verbindingen, en zien inclusie als een integraal onderdeel van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en professionele dienstverlening.

Financiële gezondheid via Doorzaam & Geldfit

Vanuit Adecco werken we intensief samen met Doorzaam, het ontwikkel- en opleidingsfonds van de uitzendbranche. Doorzaam richt zich op de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten en biedt verschillende producten en diensten aan die hierbij helpen.

Vanuit duurzame inzetbaarheid is het belangrijk dat medewerkers zich goed voelen. Ook financieel. Een financieel gezonde medewerker heeft meer rust, veerkracht en ruimte om zich te richten op werk, ontwikkeling en de toekomst.

Geldfit vormt het startpunt voor iedereen met vragen of zorgen over geld. Het is een initiatief van de onafhankelijke Stichting NSR (Nederlandse Schuldhulprouwe) en biedt één overzichtelijke plek waar mensen terechtkunnen om kleine financiële zorgen tijdig aan te pakken, zodat ze niet uitgroeien tot grote problemen. Geldfit brengt informatie, hulpmiddelen en ondersteuningsmogelijkheden – zowel online als lokaal – samen die eerder verspreid waren. Door deze bundeling van kennis ontstaat een veilige en kwalitatieve dienstverlening, ondersteund door deskundige begeleiding en toezicht.





Werken aan een slimmere toekomst

Oplossingen voor complexe vraagstukken

Akkodis Nederland is dé strategisch partner bij complexe technologische vraagstukken. Met brede expertise en ruim 800 engineering- en digitale experts, kunnen wij elke uitdaging aan.

Kwaliteit, flexibiliteit en een persoonlijke aanpak zijn kenmerkend voor onze organisatie. Zo realiseren wij waardevolle samenwerkingen en oplossingen op maat.

AKKODIS	2023	2024	2025
Goed werkgeverschap – gelijke behandeling (diversiteit)			
% vrouwelijke interne medewerkers	65%	62%	64%
Vrouwen in key positions (intern)	7	9	8
Training ‘Discriminate acht niet’	73	54	48
Gezondheid en veiligheid			
Aantal fietsplan	4	7	13
Onveilige situaties	5	8	2
Opleiding en onderwijs			
Gevolgde VCA-cursussen	126	184	92
Verbinding werkgever en werknemer			
Score Your Voice Matters	11	15	65,5
Welzijn			
FTE met bedrijfsfitnessabonnement	116	237	191
Eerlijk zakendoen – risicobeheer			
Aantal ICS-controls	157	174	168

Goed werkgeverschap – gelijke behandeling (diversiteit)

Het percentage vrouwelijke interne medewerkers bleef in 2025 met 64% relatief stabiel ten opzichte van eerdere jaren. Na een lichte daling in 2024 (62%) is in 2025 weer een stijging zichtbaar richting het niveau van 2023 (65%). Dit wijst op een blijvend evenwichtige genderverdeling binnen de interne organisatie.

Het aantal vrouwen in key positions liet in 2024 een duidelijke groei zien (van 7 naar 9), gevolgd door een lichte daling naar 8 in 2025. Daarmee ligt het aantal nog steeds boven het niveau van 2023, wat aangeeft dat de aandacht voor vrouwelijk leiderschap structureel is verankerd. Het aantal gevolgde trainingen “Discriminate: echt niet!” nam over de jaren af (73 in 2023, 54 in 2024 en 48 in 2025). Deze ontwikkeling hangt samen met het feit dat in eerdere jaren een grote inhaalslag is gemaakt. In 2025 lag de focus meer op borging, herhaling waar nodig en gerichte inzet van trainingen in plaats van volumegroei.

Gezondheid en veiligheid

Het aantal deelnemers aan het fietsplan nam in 2025 verder toe naar 13, ten opzichte van 7 in 2024 en 4 in 2023. Dit laat een structurele groei zien in het gebruik van vitaliteits- en duurzaamheidsgerichte regelingen.

Het aantal gemelde onveilige situaties vertoont een dalende trend: van 5 in 2023 naar 3 in 2024 en 2 in 2025. Deze afname wijst op een verbeterde veiligheidsbewustwording en effectievere preventieve maatregelen binnen de organisatie.

Opleiding en onderwijs

Het aantal gevolgde VCA-cursussen piekte in 2024 met 184, na 126 in 2023. In 2025 daalde dit aantal naar 92. Deze daling hangt samen met een lagere instroom in functies waarvoor een VCA-certificaat vereist is, en met het feit dat een groot deel van de medewerkers reeds gecertificeerd is. De focus verschoof in 2025 van initiële certificering naar onderhoud en hercertificering.

Verhouding werkgever en werknemer

Voor Akkodis wordt het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek Your Voice Matters sinds 2025 gemeten met de nieuwe meetmethodiek Qualtrics. In 2025 resulteerde dit in een score van 65,5, wat betekent dat cumulatief gezien 65,5% van de medewerkers positief is over zijn/haar engagement. Doordat in 2025 een nieuwe meetmethodiek is geïntroduceerd, is vergelijking met de resultaten uit voorgaande jaren niet een-op-een mogelijk. Deze stijging duidt op een sterk verbeterde medewerkerstevredenheid en betrokkenheid, mede dankzij gerichte aandacht voor feedback, communicatie en leiderschap.

Wellbeing

Het aantal FTE met een bedrijfsfitnessabonnement groeide sterk van 116 in 2023 naar 237 in 2024. In 2025 daalde dit aantal licht naar 191, maar bleef daarmee ruim boven het niveau van 2023. Dit wijst op een structurele verankering van aandacht voor vitaliteit, ondanks schommelingen in deelname door personeelsverloop en veranderde bezettingsgraad.

Eerlijk zaken doen – risicobeheer

Het aantal uitgevoerde ICS-controls nam toe van 157 in 2023 naar 174 in 2024 en daalde licht naar 168 in 2025. Deze ontwikkeling laat zien dat het interne controlesysteem stabiel functioneert en dat in 2025 is toegewerkt naar optimalisatie en kwaliteitsverbetering in plaats van verdere uitbreiding van het aantal controles.



Akkodis zet zich actief in voor maatschappelijk verantwoord ondernemen door een balans te vinden tussen mensen, milieu en innovatie. Het bedrijf streeft naar duurzame groei, inclusieve werkplekken en technologische vooruitgang, waarbij ethiek en transparantie altijd centraal staan. Hiermee toont Akkodis dat zakelijke prestaties hand in hand kunnen gaan met positieve maatschappelijke en ecologische impact.



BADENOCH + CLARK

Talent verbinden en duurzame impact creëren

Het label B+C wordt in 2025 organisatorisch ondergebracht binnen Adecco. Hoewel de merknaam en het logo voorlopig nog worden gevoerd, is de operationele aansturing ondergebracht binnen de PERM-structuur van Adecco. De werkzaamheden worden uitgevoerd door het bestaande PERM-team.

De overgang volgt op de strategische keuze van B+C om de activiteiten in Nederland te beëindigen. Adecco heeft daarop het label geadopteerd en geïntegreerd binnen de eigen organisatie.

Er wordt actief geïnvesteerd in kennismaking en herpositionering richting de markt.

Behaalde resultaten zijn terug te vinden onder het label Adecco.





Slim talent beheer, duurzame impact

Toelichting resultaten Pontoon (2023–2025)

De resultaten laten over de periode 2023–2025 een gemengd maar overwegend positief beeld zien, met duidelijke verbeteringen op het gebied van medewerkersbetrokkenheid en stabiele prestaties in risicobeheer.

Verhoudingen werkgever en werknemer

De Your Voice Matters-score laat een opvallende stijging zien: van 14 in 2023 en 15 in 2024 naar 65,5 in 2025. Dit duidt op een sterke verbetering in medewerkerstevredenheid en betrokkenheid. De overgang van eNPS naar Qualtrics in 2025 kan hierbij een rol spelen, maar de stijging suggereert ook dat gerichte inspanningen effect hebben gehad.

Eerlijk zakendoen – risicobeheer

Het aantal ICS-controls ontwikkelt zich relatief stabiel: van 157 in 2023 naar 174 in 2024 en licht dalend naar 168 in 2025.

Dit wijst op een volwassen en consistent risicobeheerproces, waarbij optimalisatie mogelijk heeft geleid tot een efficiënter aantal controles zonder verlies van kwaliteit.

Kernconclusie

Pontoon laat duidelijke vooruitgang zien in medewerkersbetrokkenheid, terwijl het niveau van interne beheersing stabiel blijft. Dit wijst op een organisatie die zowel investeert in haar mensen als in solide governance.

Resultaten Pontoon

	2023	2024	2025
Verhoudingen werkgever en werknemer			
Score Your Voice Matters (2023-2024: ENPS; 2025: Qualtrics)	14	15	65,5
Eerlijk zaken doen – risicobeheer			
Aantal ICS-controls	157	174	168







Lokale trends en brachevergelijking

The Adecco Group Nederland opereert binnen de Nederlandse uitzendmarkt, samen met andere grote spelers.

Deze organisaties behoren tot de belangrijkste partijen in de sector en komen onder meer voor in marktvergelijkingen zoals de MT1000-ranking.

Binnen onze brancheorganisatie nemen we deel aan diverse commissies. Vanuit deze commissies weten we dat vier andere branchegenoten eveneens rapporteren via een MVO-verslag of duurzaamheidsverslag. De belangrijkste thema's bij deze organisaties zijn, net als bij Adecco:

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

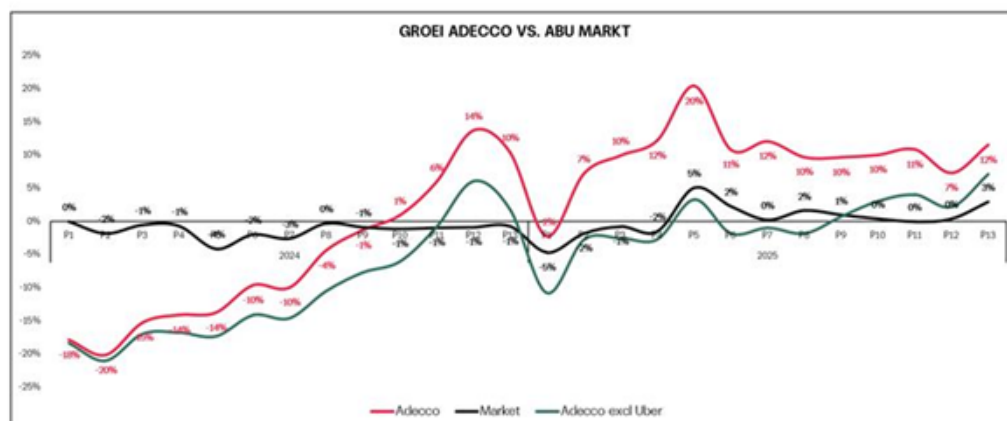
Door goede samenwerking met branchegenoten op het gebied van huisvesting, arbeidsmigratie en doorplaatsing ontstaat er een gedeelde basis van kennis en kunde die ten goede komt aan zowel kandidaten als medewerkers.

Binnen het thema sociale inclusie beschikt Adecco over het PSO Keurmerk, waarmee wordt aangetoond dat de organisatie meer dan gemiddeld mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betreft. Dit officiële keurmerk wordt niet standaard door iedere (grote) uitzendonderneming behaald, waardoor dit een zichtbaar onderscheidend element vormt.

Verder kan op basis van openbare informatie worden geconcludeerd dat de andere grote spelers in de sector – over het algemeen een vergelijkbaar niveau laten zien in hun algehele aandacht voor MVO en diverse certificeringen.

Mooie aanvulling is dat Adecco in 2025 ook de Charter Diversiteit (SER) heeft ondertekend om de onderwerpen diversiteit en inclusiviteit nog explicieter uit te dragen. Uit een vergelijking van certificeringen bleek dat Adecco bij aanvang van 2025 als enige binnen een groep van vier branchegenoten (nog) niet beschikte over ISO 27001. Later in 2025 heeft Adecco deze certificering succesvol behaald. Ten slotte valt op dat Adecco niet MVO gerelateerde certificeringen minder zichtbaar communiceert op de website in vergelijking met concurrenten.

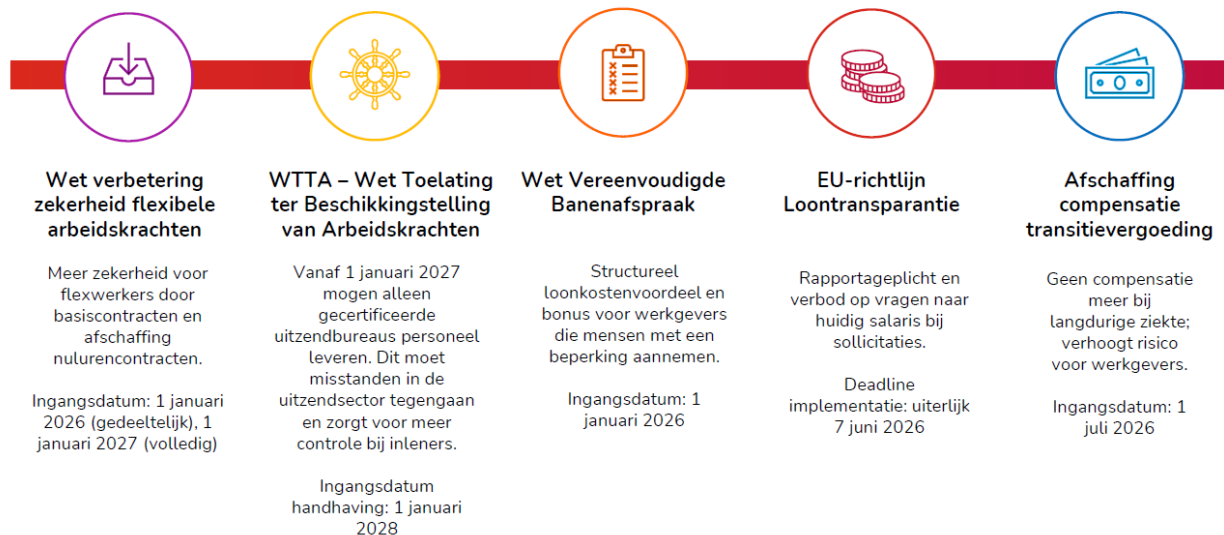
In vergelijking met de ABU marktcijfers blijkt dat Adecco in 2025 beter heeft gepresteerd dan het gemiddelde binnen de ABU-markt. Onderstaande afbeelding, zoals gepresenteerd tijdens de eerste kwartaalupdate met een terugblik op Q4 2025, visualiseert deze vergelijking.



De impact van AI op startersbanen: een groeiende uitdaging voor jonge talenten



Actuele ontwikkelingen



AI en technologie transformeren werk

61% van de Nederlandse werknemers voelt de impact van AI op hun werk; 42% vreest zelfs banenverlies



Hybride werken en flexibilisering zijn blijvend

Flexibel werken is voor 49% van de organisaties een strategische prioriteit. Investerings in werkplek- en vergadertechnologie nemen jaarlijks met 17% toe



Werkgelegenheid groeit ondanks onzekerheden

Volgens de MEOS Q3 2025 verwacht 30% van de Nederlandse werkgevers hun personeelsbestand uit te breiden.



Vergrijzing en vervangingsvraag nemen toe

Door de vergrijzing ontstaat een onevenwichtige arbeidsmarkt. Organisaties moeten strategisch inzetten op kennisoverdracht, interne mobiliteit en levensfasegericht beleid



Loonstijging zakt terug

De cao-lonen stegen afgelopen kwartaal met 4,6 procent, de kleinste stijging sinds 2022. De loongroei vlakkt af na uitzonderlijke jaren van hoge inflatie en krapte op de arbeidsmarkt.

Risicobeheer en eerlijk zaken doen



Om de effectiviteit van het systeem verder te vergroten, is 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.

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

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

Afgeronde trainingen

- | | | |
|---|------|------|
| • | 2023 | 3256 |
| • | 2024 | 1390 |
| • | 2025 | 1844 |

Het doel is alle collega's alle trainingen te laten afronden. Dit is niet behaald in 2025.

Tech Consultants en Trainees van Akkodis worden uitgenodigd om vier van de TAG modules te maken: Code of Conduct, omkoping, eerlijke concurrentie en gegevensbescherming.

Steele Tool verklaringen

- | | | |
|---|------|-----|
| • | 2023 | 90% |
| • | 2024 | 80% |
| • | 2025 | 77% |



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
- gedragscode The Adecco Group
- 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 via caoloon.com hun arbeidsvoorwaarden vast te leggen én een ondertekend contract aan te leveren. Dit zorgt ervoor dat alle externe medewerkers onder eerlijke en transparante voorwaarden aan de slag gaan.



Planet



Adecco BADENOCH + CLARK

AKKODIS

pontoon

Behaalde resultaten

Planet	2023	2024	2025
 Groene energie (kWh)	492K	340K	220K
 Aardgas consumptie	17K	4K	11K
 Hernieuwbare energie verbruikt	100%	100%	100%
 CO ₂ -emissie volgens Milieubarometer (ton)	6730	6228	6799
 Printpapier consumptie	2K	1K	1,2K

In 2025 heeft Adecco Group Nederland verdere stappen gezet in het verduurzamen van haar energieverbruik en het versterken van transparantie rondom milieuprestaties. Het energieverbruik wordt per kwartaal zorgvuldig gemonitord door de afdeling Real Estate & Facility Management, op basis van door leveranciers aangeleverde data. Hierdoor ontstaat een betrouwbaar en actueel inzicht in het verbruik en de mogelijkheden tot verdere optimalisatie.

Binnen de organisatie vormt de EED-energie-audit een belangrijke pijler. Deze vierjaarlijkse audit biedt een systematische analyse van het energieverbruik en brengt concrete besparingsmogelijkheden in kaart. Het doel is niet alleen om te voldoen aan wet- en regelgeving, maar ook om bewustwording te creëren en duurzame keuzes binnen de organisatie te stimuleren.

Daarnaast wordt voldaan aan de informatieplicht energiebesparing, waarbij voor meerdere locaties inzichtelijk is gemaakt welke maatregelen reeds zijn uitgevoerd. Door intensieve samenwerking met leveranciers en het gebruik van verbeterde datasystemen beschikt de organisatie over steeds nauwkeurigere inzichten. Dit maakt het mogelijk om gericht te sturen op energiereductie en nieuwe verbeterkansen te identificeren.

Een belangrijke bijdrage aan de daling van het energieverbruik is de verdere implementatie van hybride werken. Door een efficiëntere benutting van kantoorruimtes en een betere balans tussen werken op kantoor en op afstand, is het totale energieverbruik zichtbaar afgenomen. Deze ontwikkeling heeft zich de afgelopen jaren vertaald in een daling van zowel het elektriciteits- als gasverbruik.

De ambitie van Adecco Group Nederland blijft gericht op een structurele jaarlijkse reductie van het energieverbruik en het verder verduurzamen van de vastgoedportefeuille. In samenwerking met een energiemakelaar wordt ingezet op de inkoop van groene energie en het optimaliseren van het energiegebruik. Door middel van monitoring, analyses en gerichte optimalisaties – zoals efficiënter gebruik van installaties en verlichting – wordt continu gewerkt aan het verder terugdringen van de milieu-impact.

Met deze integrale aanpak onderstreept de organisatie haar inzet voor maatschappelijk verantwoord ondernemen: niet alleen door te voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar vooral door actief te investeren in duurzame oplossingen en een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

Milieu en doelstellingen

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 Zaltbommel).

In 2025 was ons stroomverbruik lager dan in 2024. Het aardgas verbruik is hoger geworden dan in 2024 maar lager dan in 2023.

Doelstelling

De doelstelling voor The Adecco Group in Nederland was een afname van 15% over de afgelopen 5 jaar (ten opzicht van 2019, 4720). In 2025 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 tCO2 uitgestoten, in 2024 6.228 en in 2025 6.799 tCO2. We hebben onze in 2019 opgestelde doelstelling van een afname naar 3418 ton CO2 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 2025 heeft het team global Sustainability de percentages berekend: voor de Adecco Group in Nederland was scope 1: 13% en scope 3: 77% (scope 2: 10%).

Doelstelling voor The Adecco Group in Nederland zijn het zelfde als voor Adecco Global.

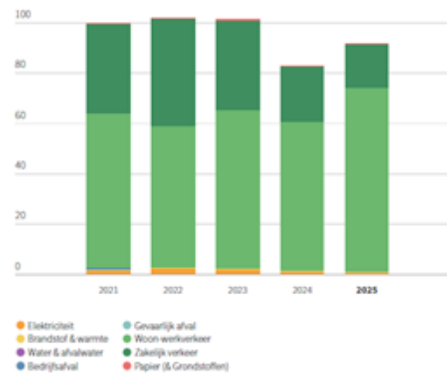


Milieugrafiek

Meerjarengrafiek - Totaal

% t.o.v. 2021

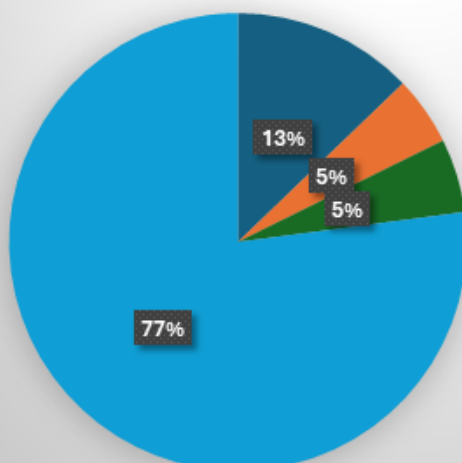
Deze grafiek toont de verdeling van de milieubelasting over de thema's. De berekende milieuscore is de som van milieuschade zoals fijn stof, verzuring en het broeikaseffect. De milieubelasting van het eerste jaar is daarbij op 100% gesteld.



Milieubarometer Rapport

The Adecco Group in Nederland - 09-03-2026 - Pagina 3

2025 Emissions by Scope



- Total Scope 1
- Total Scope 2, Market-based
- Total Scope 2, Location-based
- Total Scope 3



Profit

Trees for All. Het doel van Adecco was één boom per nieuwe klant bij SME. In 2024 zijn er 134 boomcertificaten uitgegeven en in 2025, 45. Voor alle gekochte certificaten wordt een boom geplant in Borneo of in Nederland. Sinds 2018 geeft B+C de klant als eindejaarscadeau twee Trees for All bomen per gefactureerde kandidaat. Klanten waar geen plaatsing is geweest maar er lange termijn relatie ontstaat krijgen ook een boom.

De verwachting van de Adecco Group Sustainability is dat steeds meer klanten per scope (1,2,3) moeten rapporteren een daarom verwachten ze dat de Adecco Group over onze uitstoot reductie programma per scope blijft communiceren. De Adecco Group in Nederland ziet kansen in het vaststellen van ambities, doelstellingen en kpi's op het gebied van Scope 1, 2 en 3. Als dit niet lukt, vormt dit een belangrijke risico voor onze dienstverlening aan overheidsinstanties en grote klanten. De nieuwe eisen vanuit Klimaatakkoord en CSRD-richtlijn verhogen onze administratieve lasten.

We zien ook risico's door dubbel werk voor diverse vergelijkbare normen en eisen. Dit leidt ook tot verwarring voor stakeholders.

Om onze MVO doelstellingen te halen willen we MVO meer tastbaar en behapbaar maken, bijvoorbeeld door op een paar grote thema's vanuit de hele organisatie acties doen; thema maand; ideeëndoos; webinar; infographic; of ieder kwartaal met een thema laten zien wat voor organisatie we zijn en hoe we onderscheidend van de concurrenten zijn (employer brand).

Een CO2-vrije werkdag is misschien moeilijk te realiseren, maar door onze medewerkers aan te moedigen om gedurende de dag bewuste keuzes te maken, kan The Adecco Group in Nederland een positieve bijdrage leveren aan het verminderen van onze impact op de planeet.

Partnerships

Adecco WFS streeft er samen met haar partners naar om een steeds grotere positieve impact te realiseren op de maatschappij. Vanuit deze ambitie committeert de organisatie zich actief aan verschillende Sustainable Development Goals (SDG's), waaronder SDG 1 (Geen armoede), SDG 8 (Waardig werk en economische groei) en SDG 17 (Partnerschap om doelstellingen te bereiken).

Samenwerking vormt hierbij een essentiële pijler. Zo werkt Adecco WFS onder andere samen met Doorzaam, Trees for All en Goede Doelen Nederland. Deze laatste organisatie vertegenwoordigt ruim 190 erkende goede doelen en speelt een belangrijke rol in de besteding aan maatschappelijke initiatieven in Nederland. Door deze organisaties te ondersteunen met scherpe tarieven op het gebied van uitzenden en werving & selectie, draagt Adecco WFS bij aan het vergroten van hun maatschappelijke impact.

Daarnaast speelt de Adecco Group Foundation een belangrijke rol in het realiseren van sociale waarde. Deze stichting, opgericht in 2017, richt zich op het verbinden van mensen en organisaties, zowel op de arbeidsmarkt als daarbuiten. Door het ondersteunen van diverse initiatieven stimuleert de foundation innovatie en draagt zij bij aan een inclusievere en eerlijkere samenleving.

Met deze samenwerkingen en initiatieven onderstreept Adecco WFS haar inzet voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Door actief bij te dragen aan sociale en economische ontwikkeling, werkt de organisatie samen met haar partners aan een duurzame en toekomstbestendige maatschappij.





THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH

Company Website: www.adecco.nl
MVO webpages Adecco Group Nederland :
adecco.com/nl-nl/mvo
akkodis.com/nl/nederland/mvo

CSR Website The Adecco Group:
adeccogroup.com/who-we-are/sustainability-and-social-value

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