



THE ADECCO GROUP



MVO-verslag
Adecco Group Nederland

2020

Inhoud

Voorwoord	3	Eerlijk zaken doen (onboarding)	23
Over Adecco Group	4	Eerlijk zaken doen (risicobeheer)	25
Purpose	5	Gelijke behandeling	26
Wensen en verwachtingen stakeholders	7	Behaalde resultaten Planet	28
Certificaten en Awards	9	Energie	28
Awards	11	Energie, uitstoot, afvalwater, afvalstoffen	30
Behoorlijk bestuur	11	Energie, verantwoorde productie en consumptie	31
Behaalde resultaten People	12	Behaalde resultaten Profit	33
Goed werkgeverschap (inclusiviteit)	13	Profit	33
Goed werkgeverschap (diversiteit)	14	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap, bijdrage aan het economische systeem	34
Gezondheid en veiligheid	15	In gesprek met onze stakeholders	35
Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk	16	Ambities 2021	37
Werkgelegenheid	18	Adecco Group Organisatie	38
Verhouding werkgever en werknemer	19		
Verhouding werkgever en werknemer	21		
Diversiteit en kansen	22		

Voorwoord

De toekomst laten werken voor iedereen

Wat een turbulent jaar is 2020 geweest. De wereldwijde pandemie heeft iedereen van zijn stuk gebracht en bracht een hoop onzekerheid met zich mee. Ook voor Adecco Group en haar opdrachtgevers en flexmedewerkers. Deze onzekerheid kwam naar voren in de werkomgeving, maar ook in thuis situaties. Ik ben trots op alle medewerkers die zich zo sterk hebben ingezet om veiligheid en gezondheid te borgen binnen onze organisatie en bij onze opdrachtgevers en

Om deze veilige en gezonde omgeving tijdens de COVID-19 pandemie te blijven bieden, is binnen Adecco Group een Corona - projectgroep opgericht in maart 2020. Deze projectgroep heeft op zeer regelmatige basis de ontwikkelingen en maatregelen gecommuniceerd binnen en buiten Adecco Group.



Een aantal van onze grootste klanten moesten door de COVID-19 pandemie, compleet sluiten. Dat hield in dat er heel veel flexmedewerkers per direct op zoek waren naar ander werk. Krachten werden gebundeld en flexmedewerkers zijn door ons omgeschoold om vervolgens bij andere klanten aan de slag te kunnen gaan.

Ook is in 2020 de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking getreden. Dit heeft een aantal aanpassingen in onze processen en beleid met zich mee gebracht. Voor Adecco Group is het van belang om wet- en cao- wijzigingen tijdig in het vizier te hebben om direct hierop in te spelen.

Onze stakeholders zijn hierdoor niet veranderd van mening over wat zij belangrijk vinden waar Adecco Group zich op focust op gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. In dit jaarverslag komt duidelijk naar voren op welke thema's voorgang geboekt is en waar we aangescherpte doelstellingen moeten hanteren.

Adecco staat voor een eerlijke, diverse en inclusieve arbeidsmarkt waar mensen duurzaam inzetbaar zijn. Wij geloven in het potentieel van mensen en geven iedereen de kans zichzelf te ontwikkelen. Zo leveren wij altijd het talent dat past bij iedere organisatie, op elk gewenst moment, óók tijdens een wereldwijde pandemie.

Adriaan Belonje - CEO Adecco Group Nederland

Over Adecco Group

Adecco Group Nederland maakt onderdeel uit van De Adecco Group; één van de grootste HR-dienstverleners ter wereld. De Adecco Group denkt 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 onze medewerkers, in een breed scala aan branches. Van administratie en hospitality tot life sciences en finance.

Adecco's uitgebreide, internationale netwerk is een schat aan ervaring en kennis. We zijn lokaal gevestigd en de medewerkers kennen de lokale arbeidsmarkt van binnen en buiten. Met die ervaring als startpunt, ondersteunen en adviseren we klanten en professionals. Adecco betreft iedereen bij de wereld van werk. Bovendien dagen we mensen uit om vooruit te kijken en te blijven leren.

De diensten van Adecco in het kort: Uitzenden, werven en selecteren, detacheren en payrolling, in alle vakgebieden en sectoren, op alle niveaus.

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

Adecco: Uitzenden, detacheren, werving & selectie, payrollen en freelance in alle vakgebieden en sectoren, op alle niveaus.

Top Secretaries: Brengt professionele assistenten en toporganisaties bij elkaar. Met kennis en aandacht voor ieders wensen zorgen we voor de juiste match.

Pontoon: Het geheel uitbesteden van werving en selectie in de vorm van managed services programs.

Badenoch+Clark: Werven en selecteren van senior posities in Accounting & Finance, Human Resources en Sales & Marketing.

LHH: Talent-, loopbaan- en leiderschapontwikkeling, outplacement en veranderingmanagement.

Modis: Consultants in de vakgebieden IT, Engineering en Life Sciences.

Modis Tech Academy: Traineeships en talentontwikkeling voor young professionals in Sales, Finance, Engineering & Technology, Informatiemanager, IT & Development.



Purpose

Visie

Adecco Group Nederland: De toekomst laten werken voor iedereen: voor onze mensen, flexmedewerkers, opdrachtgevers en de maatschappij. Want de arbeidsmarkt verandert continu. Beroepen verdwijnen en nieuwe banen verschijnen. We nemen onze verantwoordelijkheid en bereiden mensen voor op de toekomst. Hoe? Door hen dagelijks te trainen, coachen en begeleiden.

Door flexmedewerkers steeds verder op te leiden, blijven zij duurzaam inzetbaar. Dat houdt in dat zij altijd van toegevoegde waarde zijn op verschillende functies. Nu en in de toekomst.

Missie

Adecco trekt leiders aan die impact hebben op onze mensen, klanten, partners en de maatschappij. Dat is een uitdaging die we iedere dag aangaan. Onze leiders inspireren en motiveren hun teamleden om hun hart en ziel te gebruiken in hun werk. Om te doen wat goed is. Het zijn nieuwsgierige wereldburgers die een verschil maken. Dat doen ze door een geweldige werkplek voor hun teams te creëren, zodat mensen kunnen presteren en hun beste zelf zijn.

Het is onze missie om de mensen die voor ons werken hun beste zelf te laten zijn, want dat zorgt voor duurzame en hoge prestaties. En daar wordt ieders toekomst beter van.

Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn People first, Growth mindset en Collective Spirit.

- **People first;** onze kernkwaliteiten benutten en kansen en autonomie creëren; onszelf uitdagen en in een competitieve omgeving presteren; de klant centraal zetten.
- **Growth mindset;** we omarmen veranderingen; nieuwsgierigheid: we hebben ambitie en willen groeien; we zetten onsin, wij leren de vaardigheden.
- **Collective spirit;** we zijn een collega waarmee anderen willen werken, we zijn behulpzame teamspelers.

The Adecco Group



**Fortune
500**
Global company



60
Landen



600.000+
mensen zijn dagelijks
via ons aan het werk



35.000
expertes in de
wereld van werk



10
toonaangevende
wereldwijde merken



€23.4
miljard aan
inkomsten in 2019



47
talenten mogen
eenCEO voor één
maand zijn



26.000
collega's en klanten die
same sporten voor het
goede doel



No. 8
Great Place to Work
in Nederland



500.000
mensen getraind en
gecoached



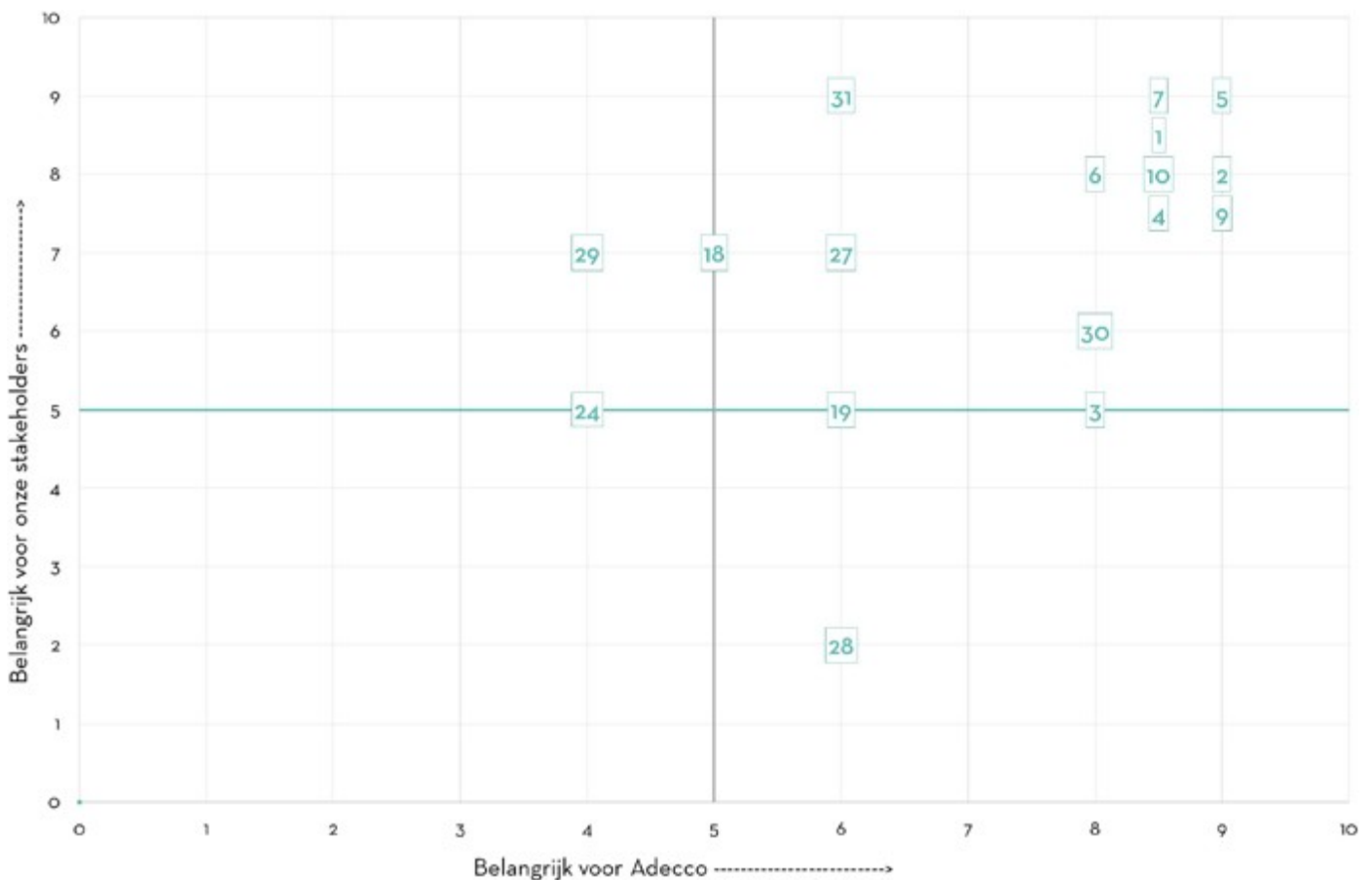
Wensen en verwachtingen stakeholders

Adecco Group ziet zichzelf als meer dan een HR dienstverlener. We stellen ons graag op als partner, zowel voor onze interne als onze externe stakeholders. Door goed te luisteren naar onze stakeholders kunnen wij onze focuspunten en beleid aanpassen en worden we uitgedaagd om ons hierop te blijven ontwikkelen.

Door het jaar heen hebben we contact met onze verschillende stakeholders op verschillende manieren. Wij vragen hen om een mening en inbreng op belangrijke thema's. We volgen hierbij de thema's opgesteld volgens MVO Prestatieladder. In de wensen en verwachtingen van onze stakeholders werd duidelijk dat de onderwerpen in de materialiteitsmatrix relevant zijn voor onze bedrijfsvoering.

In de materialiteitsmatrix worden de belangrijkste thema's weergegeven, hoe meer stemmen een thema kreeg, hoe hoger in de matrix. Daarna heeft de directie bepaald welke thema's de meeste impact hebben op de organisatie. Alle thema's zijn verdeeld in People, Planet en Profit en gelinkt aan de SDG's (Sustainability Development Goals) van de VN. Hieruit is de materialiteitsmatrix ontstaan en wordt het MVO beleid bepaald.

Materialiteitsmatrix



Behoorlijk bestuur

- 1. Behoorlijk bestuur

Goed Werkgeverschap

- 2. Werkgelegenheid
- 3. Verhouding tussen werkgever en werknemer
- 4. Gezondheid en veiligheid
- 5. Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk
- 6. Diversiteit en kansen
- 7. Flexibele arbeidskrachten

Mensenrechten

- 9. Gelijke behandeling
- 10. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen

Eerlijk zaken doen

- 18. Concurrentiebelemmerend gedrag

Consumenten aangelegenheden

- 19. Gezondheid en veiligheid van consumenten

Circulaire economie en klimaatverandering

- 24. Energie
- 27. Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen
- 28. Transport

Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

- 29. Directe economische waarden
- 30. Positieve bijdrage aan lokale economie
- 31. Bijdrage aan het economische systeem

SDG



Certificaten en Awards

Kwaliteit is een integraal onderdeel van het totale bedrijfsbeleid van AGN. AGN is gecertificeerd onder de ISO-9001:2015 norm. Daarnaast staat AGN als lid van de ABU garant voor kwaliteit en betrouwbaarheid. Procedures zijn vastgelegd en vormen de borging voor de ISO-normering. AGN vestigingen werken volgens deze procedures en de onderliggende zeer gedetailleerde instructies zoals 'Inschrijven Kandidaat', 'Controle ID' en 'Beoordelingsgesprek'. Alle medewerkers binnen AGN 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 tevredenheid van de kandidaat. In elke instructie is getracht te denken vanuit Customer Intimacy.

De AGN vestigingen worden zowel intern als extern ge-audit. AGN heeft een aparte afdeling Quality & Compliance die ervoor zorgt dat AGN zich continue ontwikkelt op dit gebied. De afdeling heeft de verantwoordelijkheid om de kwaliteit te waarborgen, handhaven en te beoordelen via audits.

De belangrijkste taak van deze afdeling is tevens het signaleren van knelpunten in de efficiency en het aandragen van verbeteringen. De cyclus beschrijven, controleren en verbeteren wordt voortschrijdend gehanteerd.

In samenwerking met de proceseigenaren en stakeholders binnen Adecco beheert de afdeling Quality & Compliance de online handboeken in SharePoint, verbetert en controleert (audit) de processen op de AGN branches.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

AGN (Adecco, Ajilon, Modis, Modis Tech Academy, Badenoch+Clark en Pontoon) voert een actief beleid met betrekking tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Ons beleid is in onze MVO managementverklaring toegelicht en deze is op de websites van onze business labels te vinden, naast dit verslag.

Veiligheid en gezondheid

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





ISO

Doel van het certificaat: Tevredenheid van klanten en (flex)medewerkers door procesoptimalisatie.



NEN 4400-1

Doel van het certificaat: aantonen dat wij onze financiële zaken goed geregeld hebben (bonafide). Deze 'SNA-keumerk' is uitgegeven door Flexspect.



MVO
Prestatieladder

Doel van het certificaat: Groei door innovatie en maatschappelijk verantwoordelijkheid.



MVO-
Register

De stichting MVO-Register maakt de MVO prestaties van AGN middels een online portal zichtbaar voor 2000+ klanten en andere relaties van MVO-Register. AGN heeft een certificaat TIM M. 'TIM' staat voor transparantie, impact en management, en 'M' voor medium.



VCU

Doel van het certificaat: Bevorderen veilig werken, minder ongevallen en kosten ziekteverzuim.



VCA* : Adecco
Nederland Holding
B.V. - Modis B.V. -
h.o.d.n. Modis
Engineering

Doel van het certificaat: Bevorderen veiligheidsbewustzijn en bewust veilig handelen in bedrijven.



Modis B.V.
h.o.d.n. Modis
Engineering

Doel van het certificaat: Bevorderen veiligheidsbewustzijn en bewust veilig handelen in bedrijven.



Perspectiefverklaring
- Adecco Workforce
Solutions

Doel van de certificering: Biedt de flexmedewerkers van Adecco de mogelijkheid om een hypotheek aan te vragen.



Stichting Normering
Flexwonen - Adecco
HR Solutions B.V.

AIM Desk (Adecco International Mobility) beheert de verklaring van registratie in het register van ondernemingen die aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten voldoen.

Awards

Great Place to Work®

Jaarlijks vindt in meer dan 50 landen een inventarisatie plaats van praktijkvoorbeelden van Goed Werkgeverschap. Op basis van een intensief medewerkers onderzoek, analyse en evaluatie worden lijsten samengesteld van de Beste Werkgevers in de betreffende landen. Ook wordt er jaarlijks een Europese Lijst samengesteld. Dit is het grootste onderzoek naar werkgeverschap en werkomgeving, wereldwijd.

In Nederland behaalde Adecco in 2012 de 17e plaats. In 2018 is de categorie Large & Multinational gesplitst in de categorie Large en de categorie Multinational. In 2019 en in 2020 heeft de Adecco Group Nederland de 8ste plek in de categorie Multinational genomen (in 2018 was dat plek 12).

Goed werkgeverschap	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel	GRI	SDG
Score Great Place to Work®	12	8	8	Groen		-

Behoorlijk bestuur

Adecco is lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) Een goede cao te bieden aan onze flexmedewerkers is een belangrijk element om een platform aan onze flexmedewerkers te bieden. Ook onze interne medewerkers en consultants genieten van een op maat gemaakt eigen regeling binnen Adecco Group. 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 Adecco Group eigen principes en basis gedragsregels waar op toegezien wordt.

In 2020 is de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans gaan gelden. Alle facetten van die wet zijn in onze processen geïmplementeerd.

Bij afwijkingen wordt dit onderzocht en gecommuniceerd met een toelichting. In 2020 zijn er geen afwijkingen geconstateerd.

Behaalde resultaten People



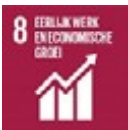
Adecco Group wil zorgen voor inclusief en redelijk kwaliteitsonderwijs en het bevorderen van kansen voor levenslang leren.



Voor de goede gezondheid en welzijn, heeft Adecco Group oog voor een goede werksfeer, veiligheid en welzijn op de werkplek.



Adecco Group wil bijdragen aan empowerment-initiatieven en versterking van vrouwenfonds. Ook blijft Adecco Group prioriteit geven aan het realiseren van een man/vrouwvriendelijke cultuur.



Focus voor Adecco Group is hoogwaardige en fatsoenlijke banen creëren voor een eerlijke en economische groei.



Adecco Group wil ongelijkheid verminderen door gelijke kansen te geven aan iedereen, inclusiviteit bieden aan al haar medewerkers, intern en extern, en hiermee een bijdrage te leveren aan ongelijkheid in de wereld.



Goed werkgeverschap: Inclusiviteit

Inclusiviteit	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Aantal kandidaten met een AGH-status naar werk (aantal)	41	25	19	groen		8
Aantal 56+ ers vanuit een uitkering geplaatst (aantal)	278	266	238	groen		10
Aantal kandidaten uit het doelgroep register naar werk (aantal)	275	291	203	groen		8

Wat doen we

De toekomst laten werken voor iedereen betekent voor Adecco dat wij ons extra inspannen om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar een duurzame arbeidsrelatie. Dit betekent dat wij in verbinding staan met sociale partners en onze opdrachtgevers actief adviseren en stimuleren inclusief te werven en te selecteren.

Onze prestaties

Mensen werken om geld te verdienen, maar werk geeft ons ook zelfrespect, een identiteit en het gevoel deel uit te maken van de samenleving. Helaas is dit niet voor iedereen vanzelfsprekend. Adecco zet zich in om mensen met een lager arbeidsvermogen toegang tot werk te bieden. Dit zorgt voor welvaart – kwaliteit van leven – van individuen, voor de economie en voor de samenleving als geheel. Ons uitgangspunt is te werven en selecteren vanuit talent en mogelijkheden zonder groepen aan te merken en/of te registreren als zodanig. Dit betekent dat wij alleen (kunnen) rapporteren op inclusiemedewerkers waar een vorm van subsidie aan verbonden is. De aantallen komen voort uit de loonkostenvoordeel subsidies 56+ incl. WW, Banenafpraak en Arbeidsgehandicapten.

Wat heeft dit gebracht

MVO & SDG doelstellingen komen (gelukkig) steeds vaker als criteria naar voren in aanbestedingen en tendertrajecten. Het zorgt voor een verbreding van het netwerk van Adecco. De financiële compensatie vloeit in een groot aantal gevallen terug naar de opdrachtgevers waar de medewerkers geplaatst worden middels een verlaagde kostprijsfactor.

Doelstelling en ambitie

De doelstelling om 100 kandidaten per kwartaal met een afstand tot de arbeidsmarkt te werk te stellen is behaald. Echter wordt de doelstelling bijgesteld; elk jaar meer kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt plaatsen, dan het voorgaande jaar.

Goed werkgeverschap: Vrouwen aan het werk (diversiteit)

Vrouwen aan het werk	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Percentage vrouw uitgezonden	36,5%	38,2%	39,5%	rood		5
Aantal vrouwelijke interne medewerkers	67,5%	65,8%	65%	groen		5
Aantal vrouwen in key positions (intern)	8	8	6	rood		10

Wat doen we

Adecco Group Nederland hanteert een anti-discriminatie beleid. Hierover wordt bij indiensttreding een verplichte leerlijn gevolgd. Het tegengaan van discriminatie in de aanvragen die wij ontvangen van onze opdrachtgever is zeer belangrijk. In al onze processen komt duidelijk naar voren dat we discriminatie tegengaan.

Onze prestaties

Elke dag bieden we werk aan honderdduizenden collega's en medewerkers en hebben we direct en indirect invloed op het leven van nog veel meer. Zorgen voor respect voor mensenrechten en met name arbeidsrechten binnen onze invloedssfeer, waar we ook zaken doen, moet daarom een fundamenteel onderdeel zijn van hoe we werken. Flexibiliteit staat bij Adecco Group Nederland hoog in het vaandel. Zo kan er tijd en plaats onafhankelijk gewerkt worden, bijvoorbeeld tijdens schooltijden. Op gebied van gendergelijkheid wordt een ieder gestimuleerd om het gesprek open aan te gaan over ras en geslacht. Door regelmatig over dit onderwerp te communiceren binnen Adecco Group wereldwijd en dit gesprek ook aan te gaan met onze opdrachtgevers, hebben we de mogelijkheid om alles te bereiken.

Wat heeft dit gebracht

Een veilige omgeving om te werken en te willen werken is waar we naar streven. Door inclusief om te gaan met onze vacatureteksten en in beeldmateriaal worden zowel vrouwen als mannen op diverse posities afgebeeld. In contact met onze medewerkers bij onze opdrachtgevers wordt het gesprek aangegaan voor de opdracht, tijdens de opdracht en na de opdracht.

Doelstelling en ambitie

Als doelstelling voor het percentage vrouwen uitzenden is tussen de 40% en 60%, deze doelstelling wordt niet behaald en hier willen we meer bewustwording voor creëren binnen de organisatie. De doelstelling vrouwen intern in dienst is tussen 60% en 70% en halen we jaar op jaar. In verband met wisselingen in onze directie, is de doelstelling van 7 vrouwen in Key Positions niet behaald in 2020.

Gezondheid en veiligheid

Ongevallen en incidenten	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Ongevallen met verzuim	150	148	83	rood		3
Incidenten	345	378	138	rood		3
Onveilige situaties (nieuw in 2020)	-	-	6			3

Wat doen we

Bij Adecco Group Nederland hebben alle medewerkers recht op een veilige en gezonde werkplek. Wij als werkgever hebben voor onze medewerkers de doorgeleidingsplicht om alle informatie aangaande veiligheidsmaatregelen en informatie over veilig werken op de werkvloer aan de medewerker uit te leggen en door te geven, zodat iedereen goed voorgelicht is. Hierdoor is er minder kans op verzuim en minder ongevallen. In maart 2020 is een Corona - projectgroep opgericht. Deze projectgroep heeft op zeer regelmatige basis de ontwikkelingen en maatregelen gecommuniceerd binnen en buiten Adecco Group Nederland.

Onze prestaties

In 2020 is het proces bedrijfsongevallen opnieuw ge-reviewd en gepresenteerd aan collega's, om nog beter in kaart te krijgen waar aandacht nodig is om ongevallen te verminderen. De afdeling Duurzame Inzetbaarheid heeft samen met onze grootste opdrachtgevers online leerlijnen gecreëerd (werken@) zodat veilig werken bij die specifieke opdrachtgever meer tot de verbeelding spreekt. Modis in Enter is gecertificeerd met Veiligheidsladder trede 3, wat leidt tot bewust veilig en gezond werken.

Wat heeft dit gebracht

Met een volledig ingericht Verzuimcentrum worden flexmedewerkers begeleid tijdens verzuim en bij de terugkeer in functie. De Corona - projectgroep heeft zorg gedragen voor een extra Corona checklist die voor aanvang doorgenomen wordt door de externe medewerker en ondertekend wordt, voor veilig en gezond werken in deze pandemie. Collega's is een veilige werkomgeving geboden, wat ervoor gezorgd heeft dat de business geborgd bleef en collega's veilig op kantoor of thuis kunnen werken wat bijdraagt aan People First.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling in geval van ongevallen blijft op 0. Dit is ambitieus, zodat we bij een verlaging ook tevreden zijn. Onze ambitie blijft een veilige werkplek voor iedereen creëren. Door vanaf 2020 de onveilige situaties ook bij te houden, kunnen we meer op voorhand al processen aanpassen. Binnen Modis wordt gekeken naar het uitrollen op meerdere locaties van de Veiligheidsladder.

Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk

Opleidingen	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Gemiddeld aantal uren scholing per interne medewerker	3	3	2	rood		4
Percentage externe medewerkers die een opleiding gevolgd heeft binnen Adecco	9%	11%	38%	rood		4
Aantal interne klantleerlijnen gevolgd (nieuw in 2020, werken@)	-	-	168	-		3
Gevolgde VCA cursussen	217	214	163	groen		3
Gevolgde VCU cursussen	5	30	9	rood		3

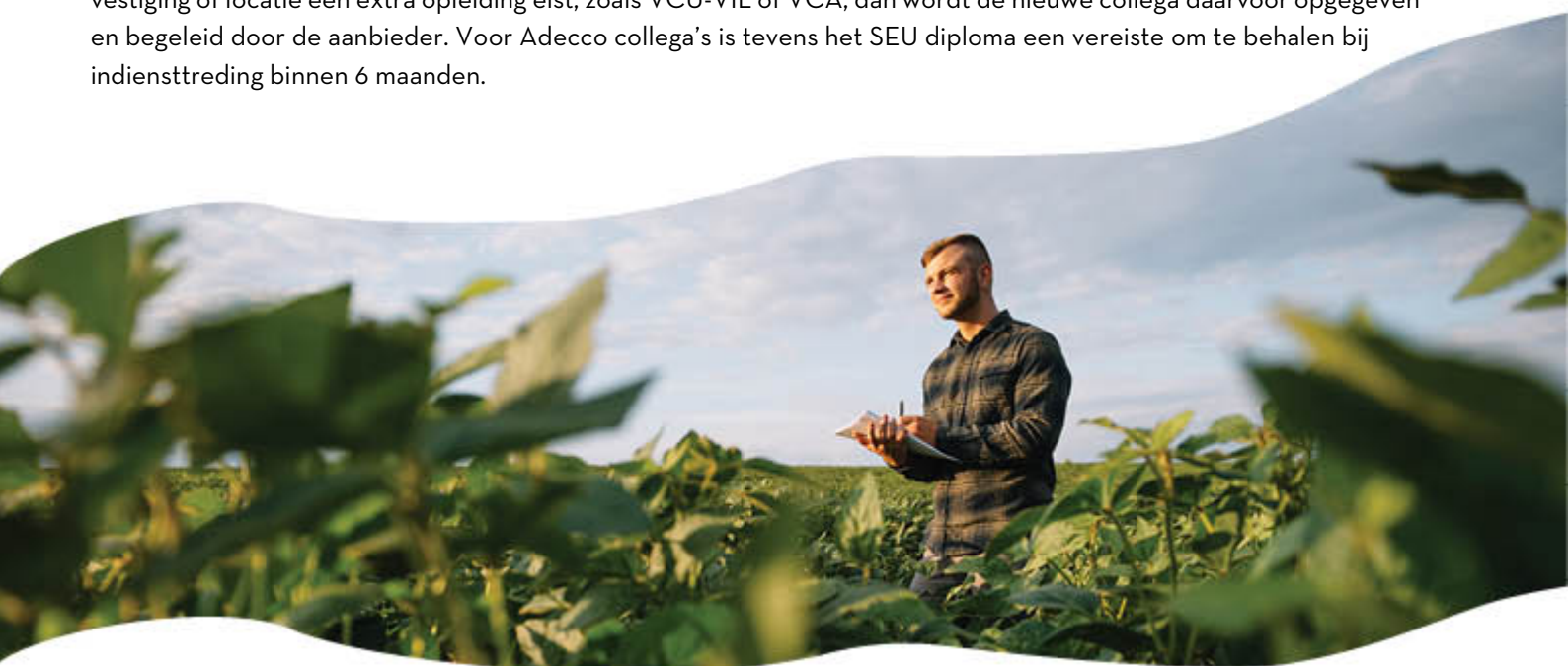


Wat doen we

Adecco Group Nederland werkt sinds 1 januari 2015 samen met GoodHabit (www.goodhabit.com), hét online platform voor flexibele talentontwikkeling met online trainingen op het gebied van management, persoonlijke effectiviteit, communicatie, MS-Office en commerciële vaardigheden. Adecco heeft hier samen met onze partner Studytube de Academy voor opgezet, een Academy voor eigen medewerkers, voor uitzendmedewerkers en professionals. Ieder jaar komen er leuke trainingen bij. De Academy is gratis beschikbaar. Het aanbod in de Academy is in 2020 in samenwerking met onze partner Studytube uitgebreid. Studytube heeft GoodHabit vervangen. In 2020 hebben flexmedewerkers waarvan de opdracht is beëindigd de toegang tot de Academy behouden om aan de persoonlijke & professionele ontwikkeling te kunnen blijven werken. Voor klanten met een VCA certificering volgen alle medewerkers een VCA cursus of als interne medewerker bij uitzenden, een VCU-VIL cursus. Om veiligheid op de werkvloer nog meer te omarmen, stimuleren we deze cursussen.

Onze prestaties

Voor externe medewerkers worden regelmatig via Doorzaam vouchers beschikbaar gesteld voor extra scholing of omscholing. Intern volgen alle nieuwe medewerkers een on-boarding programma, deze bestaat uit cursusedagen, e-learningen en learning on the job. Dit zijn zogenaamde leerinterventies en houden blended learning in. Wanneer een vestiging of locatie een extra opleiding eist, zoals VCU-VIL of VCA, dan wordt de nieuwe collega daarvoor opgegeven en begeleid door de aanbieder. Voor Adecco collega's is tevens het SEU diploma een vereiste om te behalen bij indiensttreding binnen 6 maanden.



Wat heeft dit gebracht

Voorbeelden van de interne opleidingen die gevold zijn; LEAN, Adviseurschap en duurzame inzetbaarheid. Hiermee ontwikkelen interne medewerkers zich op verschillende vlakken en dit helpt weer onze dienstverlening te verbeteren.

Doelstelling en ambitie

Voor alle interne medewerkers hebben we de doelstelling op gemiddeld 8 scholing uren per jaar. Omdat dit niet gehaald is, wordt er gekeken naar het trainingsaanbod en de vorm ervan. Met nieuw aanbod, vormgegeven aan de hand van de vraag vanuit de interne medewerkers, is de ambitie wederom vastgesteld op 8 scholingsuren gemiddeld per interne medewerker. Voor alle externe medewerkers is de doelstelling dat iedereen gebruik maakt van de Academy, door middel van leerlijnen of werken@. In gesprek met onze externe medewerkers wordt het aanbod standaard besproken en is de ambitie 100%.

Werkgelegenheid

Fit for the Future (nieuw 2020)	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Aanmeldingen			128	groen		8
Persoonlijke coaching			66	groen		8
Coaches Adecco			10	groen		8

Wat doen we

Programma gericht op loopbaancoaching & ontwikkeladvies vanuit Adecco met als doel van werk naar werk begeleiding of verdieping/verbreding in eigen of toekomstige functie. Ingezet voor medewerkers waarvan het werk door COVID gedeeltelijk of volledig wegviel. Het gezamenlijk invullen van een Persoonlijk Ontwikkel Plan vanuit de vragen; Wie ben ik, Wat kan ik, Wat wil ik, waar liggen mijn kansen en wat heb ik nodig om daar te komen. De flexmedewerker kiest voor een zelfstandig traject waarin een ontwikkeladvies op basis van e learnings in de Adecco Academy wordt opgesteld of voor een begeleid traject waarin meerdere coaching sessies door een "Fit for the Future" coach (Adecco consultant) zijn gegeven.

Onze prestaties

Centrale mailing naar alle flexmedewerkers (deels) in de NOW, mogelijkheid tot het aanmelden van flexmedewerkers via website & vestigingen netwerk.(ook de volledig werkenden flexmedewerkers).

92 flexmedewerkers zijn gedurende enkele weken gecoacht en/of hebben advies ontvangen waarmee zij hun (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt kunnen verstevigen, of zijn geholpen om vanuit een sector waarin het werk wegviel te bewegen naar een sector waar meer toekomstperspectief is en hebben hiervoor de juiste training en/of opleiding ontvangen. Bij een van de grootste klanten van Adecco Group Nederland was door COVID-19 een directe stop aan werk. Dit resulteerde tot veel flexmedewerkers zonder werk. Hiervan zijn de meesten door Adecco Group Nederland omgeschoold middels de Academy en Duurzame Inzetbaarheid en konden bij een andere grote klant aan de slag. Om dit te realiseren zijn onder andere producten vanuit DOORZAAM ingezet zoals Alles in 1, van werk naar werk vouchers etc.

Wat heeft dit gebracht

Het contractueel aanhouden van medewerkers voor zowel Adecco als haar opdrachtgevers waardoor na de Lock down voldoende personeel beschikbaar was om te kunnen heropenen. Het besparen van werving & inwerktrajecten voor zowel Adecco als haar opdrachtgevers. Invulling geven aan de rol van goed werkgever in een periode van onzekerheid. Verhogen van de tevredenheidsscore ENPS bij (flex)medewerkers.

Doelstelling en ambitie

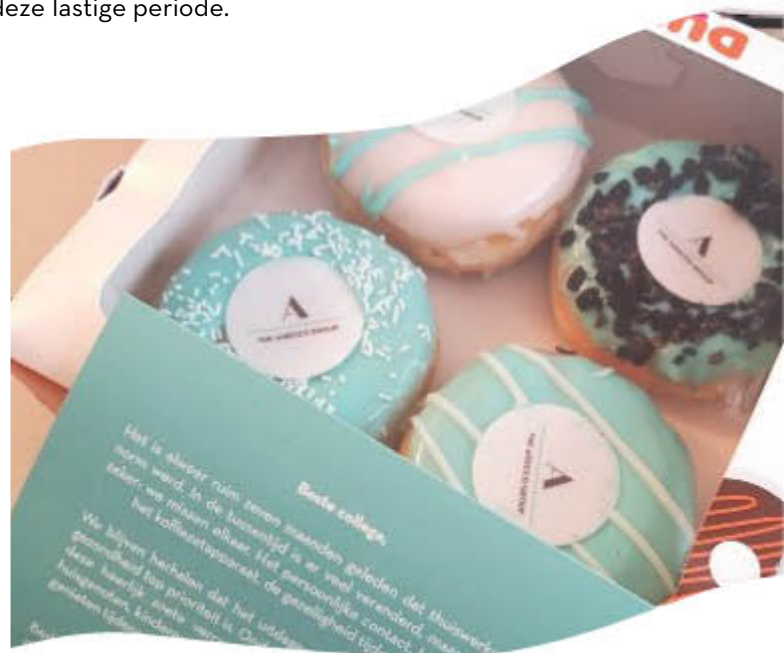
Voor de interne medewerkers van Adecco is de doelstelling per vestiging 1 coach behaald. De ambitie hiervoor is tevens dit verder uit te rollen binnen de vestigingen.

Verhouding werkgever en werknemer: Performance Management en NPS

Performance Management en NPS	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Inge vulde formulieren retour	-	-	76%	rood		8
Score Peakon ENPS (nieuw 2020)	-	-	25	rood		8
Score r-NPS (externe medewerker)	-3	-3	6	groen		8

Wat doen we

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 kunnen behaald worden. Hierbij zijn aan de ene kant de organisatiedoelen van Adecco 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. Voor de medewerker tevredenheid is sinds 2020 Peakon ingezet, deze tool zorgt ervoor dat er meerdere keren op jaarbasis naar de tevredenheid gevraagd wordt, ook op extra moment zoals tijdens COVID-19. Voor de externe medewerker is dit de r-NPS uitvraag. Voor het thuiswerken zijn alle medewerkers een aantal keren verrast met wat lekkers om te bedanken voor hun tomeloze inzet tijdens deze lastige periode.



Onze prestaties

De Performance Development Cyclus van Adecco bestaat uit minimaal 3 gesprekken per jaar: het planningsgesprek, het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze formele gesprekken worden vastgelegd in het AGN Performance Development formulier. Dit formulier dient bij de afdeling HR ingevuld en ondertekend door de medewerker, ingeleverd te worden door de leidinggevende.

Wat heeft dit gebracht

De Performance Development Cyclus stelt medewerkers in staat te groeien in hun eigen vakgebied maar ook zich te verbreden en hun carrière paden te bespreken. De combinatie van coaching, training en zelfreflectie draagt bij aan People First, vak volwassen collega's en een gezonde High Performance organisatie. Door goed te luisteren naar onze externe medewerkers, dragen we bij aan een goede werksfeer bij de opdrachtgever.

Doelstelling en ambitie

In 2018 en 2019 zijn de ingevulde retour gekomen Performance Development Cyclus formulieren niet geteld. Doelstelling is om van álle medewerkers de formulieren retour te ontvangen om daarbij de groei en ambities van de medewerkers inzichtelijk te hebben bij HR. De score r-NPS heeft een range tussen de -10 en 10. Doelstelling is minimaal op 0 uit te komen. Om een 6 te mogen ontvangen in deze tijd van COVID-19, zijn we heel trots op.



Verhouding werkgever en werknemer: Fit en vitaal

Fit en vitaal	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Aantal km Win4Youth	73.646	53.762	75.075	rood		3

Wat doen we

Via het Win4Youth-programma brengen we onze medewerkers en klanten bij elkaar terwijl ze kilometers en minuten klokken voor onze wereldwijde liefdadigheidspartner, Plan International, met als doel om het leven, de opleiding en de arbeidsvooruitzichten van jonge mensen over de hele wereld te verbeteren. Door deel te nemen aan Win4Youth verbeteren onze mensen ook hun eigen gezondheid en welzijn en versterken ze de kernwaarden van The Adecco Group; Team spirit, Customer Focus, Responsibility en Passie. Win4Youth, aangeboden door de Adecco Group Foundation, is een welzijnsprogramma waarbij gemakkelijk een fysieke activiteit naar keuze kan worden geregistreerd. De afstand of tijd die aan de activiteit wordt besteedt, wordt vervolgens omgezet in liefdadigheidsgeld.

Onze prestaties

Win4Youth is in 2010 van start gegaan. Sindsdien hebben we meer dan €2,5 miljoen opgehaald voor goede doelen voor jongeren via onze geweldige collega's, klanten en medewerkers die hun tijd besteden aan sport. Waar de focus de afgelopen jaren lag op het registreren van kilometers en tijd, ligt vanaf 2021 de focus op de registratie van tijd. Het doel is om zoveel mogelijk collega's in beweging te krijgen en de boodschap te delen dat elke activiteit telt! Vanaf 2020 kan elke activiteit geregistreerd worden van hond uitlaten, tuinieren, wandelen, tennissen etc alle fysieke activiteit telt waardoor deelname voor een ieder mogelijk is. Ons internationaal doel voor 2021 is om 1,5 miljoen uur te verzamelen.

Wat heeft dit gebracht

In het onboardingsproces worden nieuwe medewerkers bekend gemaakt met Win4Youth. Op onze intranet hebben wij een Win4Youth pagina aangemaakt zodat Win4Youth zichtbaar is en we verhalen, events, activiteiten, challenges kunnen delen. Vanuit een enquête hebben we bij onze collega's de behoefte opgevraagd welke activiteit de voorkeur heeft, zodat we gericht een event kunnen gaan organiseren. The Adecco Group zal minimaal € 500.000 aan Plan International doneren ter ondersteuning van hun project Fit for the Future, dat gericht is op werkgelegenheid voor jongeren en economische empowerment van jongeren.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling is om elk jaar meer dan het vorig jaar aan aantal kilometers te hebben geregistreerd. Sinds 2020 worden alle kilometers meegeteld, dus ook als je met je hond gaat wandelen. Alle activiteiten kunnen ingevoerd worden in een app. In 2020 zijn gezamenlijk georganiseerd evenementen met klanten en flexmedewerkers niet doorgegaan, wegens COVID-19.

Diversiteit en kansen

Way to Work	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Ingeschreven kandidaten CEO4oneMonth	1600	4000	4500	groen		5

Wat doen we

CEO for One Month is een internationaal initiatief om jongerenwerkloosheid tegen te gaan/verminderen. Ieder jaar doen duizenden jongeren mee aan een opmerkelijke competitie. CEO for One Month is het jaarlijkse hoogtepunt van ons internationale Way to Work MVO-programma. In 47 landen waar Adecco actief is, wordt deze challenge gehouden. Alleen al in Nederland schreven in 2020 meer dan 4500 kandidaten zich in. Ze meten hun krachten om in aanmerking te komen voor een unieke toppositie: CEO for One Month bij Adecco.

Onze prestaties

Jongeren met ambitie konden zichzelf voorstellen als 'CEO for one month'. Na aanmelding en eerste ronde zijn er soft skill tests + uitgebreide rapportages voor +500 young professionals gemaakt. Daarna vonden persoonlijke gesprekken plaats samen met een pitch voor +60 young professionals. Hierna hebben al deze professionals coaching met online content middels nieuwsbrieven voor gehele young professional community ontvangen.

Bij Adecco Group Nederland heeft Myrthe van den Reek een maand naast onze CEO gewerkt. Zij is gecoacht door de echte CEO en maakte een reis door alle onderdelen van de organisatie. De nadruk ligt op de ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten als strategisch denken, problemen oplossen en communiceren. Uit alle landelijke CEO's kiest Adecco Group op basis van een strategische opdracht de internationale CEO for One Month uit.

Wat heeft dit gebracht

We hebben online events georganiseerd voor de laatste 40 kandidaten om hun persoonlijke groei te stimuleren. De thema's van de events waren: pitchen, het oplossen van een business case, het leren over persoonlijk leiderschap. Voor alle kandidaten die meededen is dit een leerzaam proces geweest richting hun professionele carrière.

Doelstelling en ambitie

Ieder jaar hopen we weer meer young professionals te bereiken om hen een opstapje te geven naar de professionele wereld. Dit lukte wederom dit jaar weer door campagnes en enthousiasme van onze collega's.

Eerlijk zaken doen: Integrity & Compliance (I&C) Training

Integrity & Compliance (I&C) Training	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Afgeronde trainingen		-	566	rood		10

Wat doen we

Van onze interne medewerkers wordt verwacht dat zij voldoen aan alle toepasselijke wetgeving en interne beleidsregels, zoals nader omschreven in onze Gedragscode. Iedere nieuwe medewerker verklaart, door het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, kennis te hebben genomen van de inhoud van de Gedragscode en andere gedragsregels; dat hij/zij instemt met de inhoud ervan en hiernaar zal handelen, daarnaast worden voor medewerkers verplichte trainingen gegeven als onderdeel van het Integrity & Compliance (I&C) programma.

Deze training bestaat uit de onderstaande 4 modules en zijn verplicht voor alle collega's van de Adecco Group, die betrekking hebben op gebieden zoals eerlijke concurrentie, gegevensbescherming, belangenconflicten en omkoping en corruptie. Voortdurende wettelijke updates behoren tot onze preventieve maatregelen.



Onze prestaties

Elk probleem met betrekking tot de naleving van wetten, voorschriften of bedrijfsbeleid kan vertrouwelijk worden gemeld via de ACE-website of de 24-uurs telefonische hotline, beschikbaar op aceconduct.com. Op 1 december 2020 is dit nieuwe programma via de nieuwe provider LearnUpon in NL geïntroduceerd. Alle medewerkers in vaste dienst van Adecco Group Nederland hebben een uitnodiging ontvangen voor het volgen en afronden van alle verplicht trainingen.

814 medewerkers zijn uitgenodigd. Door diverse technische problemen was het in de periode november 2019 en december 2020 niet mogelijk om deze trainingen te volgen. Daardoor is de deadline voor het afronden van de modules verruimd. De technische issues worden dit jaar opgelost.



Wat heeft dit gebracht

De volgende trainingen worden verplicht gevolgd: Gedragscode (Code of Conduct), sterke concurrentiekracht binnen de klijlijnen van het mededingingsrecht, wereldwijde privacy training, belangenconflicten (nieuwe training)

Binnen Adecco kennen we een set aan gedragsregels zowel vanuit International als lokaal, die aangeven hoe we met elkaar omgaan. Deze hebben betrekking op de wijze van zaken doen met klanten, maar gaan ook over de samenwerking met elkaar. Centraal in de zakelijke gedragsregels (Code of Conduct) staan de volgende kernwaarden: Respect, Verantwoordelijkheid, Eerlijkheid en Integriteit.

Doelstelling en ambitie

Elke nieuwe medewerker dient alle modules af te ronden. Hier worden rapportages van gemaakt op kwartaal basis om deze vorderingen te zien.

Eerlijk zaken doen: Internal Control System

Internal Control System	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Aantal ICS controles	-	61	292	rood		10

Wat doen we

Rond 2004 heeft Adecco Group Nederland een SOX (Sarbanes-Oxley) risico-controle systeem opgezet. In 2019 heeft de Adecco Group Nederland de lijst van risico's geactualiseerd en als het nieuwe Internal Control System (ICS) framework gelanceerd. Het ICS bestaat uit een aantal standaard controles op de gebieden van Associate management (externe medewerkers), Colleague management (interne collega's), Legal, Procurement, Reporting & consolidation, Sales management, Tax en Treasury (boekhouding). Het systeem is toegeleverd vanuit het hoofdkantoor in Zurich. In Nederland heeft per onderwerp AGN bekeken hoe de diverse controles worden geïmplementeerd en nageleefd. Voor iedere standaard controle schrijft AGN een lokale controle. Deze lokale controles worden vastgelegd in een Test of Design document (TOD).

Onze prestaties

De Internal Control Standard stelt ons in staat om operationele maatregelen en controles te implementeren om onze groepsstrategie en bedrijfsdoelstellingen te bereiken.

- we beheren ons bedrijf effectief en efficiënt;
- we leveren nauwkeurige en betrouwbare financiële overzichten;
- we leven de toepasselijke wet- en regelgeving en interne regels na

Wat heeft dit gebracht

De ICS controles borgen de kwaliteit van onze dienstverlening, wat goed is voor de groei van AGN als werkgever en als vertrouwde business partner.

Doelstelling en ambitie

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

Gelijke behandeling

Mensenrechten, effecten op samenleving	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Aantal stagiaires	190	131	140	groen		5 + 10
Aantal sollicitatietrainingen door Adecco	35	23	8	rood		10
Aantal gevolgde trainingen: "Discriminatie: echt niet!"	16	28	17	rood		10

Wat doen we

Binnen de Adecco Group hebben we een samenwerking met SBB, een bureau dat bemiddelt tussen bedrijven en MBO scholen. Binnen de samenwerking en de licentie die SBB afgeeft om als Erkend Leer-werkbedrijf te fungeren hebben een aantal Adecco-vestigingen MBO stagiaires aangenomen. Met deze overeenkomst versterkt Adecco haar rol als erkend leerbedrijf en verbetert het de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk. Hiermee kan op 78 vestigingen (inclusief afdelingen hoofdkantoor en onsite projecten) in het land praktijkervaring worden opgedaan door MBO studenten. Het stage-training programma is afgestemd op de leerlijn waar een stagiair doorheen gaat bij Adecco, gebaseerd op de recruitment, sales of services rol. Zowel de soft en hard skills komen aan bod. Ook kunnen BBL trajecten worden gevolgd bij Adecco Group.

Alle nieuwe medewerkers volgen de leerlijn "Discriminatie: echt niet!" gemaakt door Quality in samenwerking met de ABU. Adecco Group tolereert in geen enkele vorm discriminatie en deze training is daarom een verplicht onderdeel.

Onze prestaties

We hebben diverse samenwerkingen met hogescholen, zoals de Avans Hogeschool in Breda voor het geven van sollicitatietrainingen en samen actief het onderwijs van de toekomst vorm te geven. En ook Fontys International Business School. Adecco geeft hierin input over de veranderingen binnen de wereld van werk en de skills nodig om relevant te blijven binnen de maatschappij. Deze samenwerkingen zijn erop gericht om studenten beter in staat te stellen op eigen kracht een baan te vinden en minder snel terug te vallen op diverse instanties. Twee keer per jaar organiseert het Adecco-stagebureau een kickstart-event. Dit jaar zijn er, in verband met COVID-19, extra sessies georganiseerd voor stagiaires en actief online trainingen aangeboden om de on-boarding en stage een extra boost te geven.

Wat heeft dit gebracht

Door het actief helpen van stagiairs en studenten met het ontwikkelen van hard en soft skills die ze nodig hebben binnen de wereld van werk zorgen we dat de gap tussen studie en het echte “werkleven” wordt verkleint. Studenten kunnen sneller toegevoegde waarde hebben binnen onze en andere organisaties en daarmee een positief effect hebben op de maatschappij, de economie en de directe business van de desbetreffende organisatie.

Doelstelling en ambitie

Als doelstelling willen we minimaal 100 stagiaires per jaar een podium bieden om zich te ontwikkelen en klaar te stomen voor het professionele leven. Bij laatste jaar studenten is onze ambitie bij goede prestatie deze mensen aan ons te binden en een contract te bieden. BBL trajecten zien we als kans om groei te realiseren, ambitie is om hier meer projecten voor aan te nemen.

Tevens is de doelstelling een standaard programma over discriminatie te bieden en hiervoor een platform te creëren om met elkaar hierover te sparren. Deze is te vinden in onze NICE omgeving.



Behaalde resultaten Planet



Het klimaat en onze planeet is voor Adecco Group een belangrijk onderwerp. Daarom zijn keuzes binnen Adecco Group voor beleid, strategie en planning altijd met het klimaat in ons achterhoofd.

Energie

Energie verbruik	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Groene energie (kWu)	82K	73K	54K	groen		13
Aardgas consumptie (m3)	46K	37K	25K	groen		13

Wat doen we

Binnen de Adecco Group 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.

Onze prestaties

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

Adecco Group is altijd vooruitstrevend geweest in het faciliteren van het thuiswerken. Door meer thuis te werken en minder te rijden, wordt er minder gebruik gemaakt van energie in onze gebouwen. Door COVID-19 is ons bedrijf zelfs helemaal gesloten geweest.

Wat heeft dit gebracht

Op basis van het rapport uit 2016 heeft Adecco in 2020 de EED Energie-audit laten uitvoeren, de uitkomsten hiervan zullen door een derde partij geregistreerd worden in het eLoket van RVO.

Doelstelling en ambitie

Onze doelstelling is groen, dus ieder jaar minder gebruik. Door COVID-19 is dit in 2020 in zijn geheel gebeurd. Onze ambitie is om onze gebouwen te bekijken om nog meer verbruik te verminderen.



Energie: Uitstoot, afvalwater, afvalstoffen

Uitstoot	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
CO2 emissie volgens de Milieubarometer (ton CO2)	5215	4720	2905	groen		13

Wat doen we

Sinds 2010 houdt Adecco haar milieubelasting bij middels de Milieubarometer. De Milieubarometer is een online meetinstrument dat de milieuscore en milieukosten van een bedrijf zichtbaar 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

Onze prestaties

Sinds juni 2017 is Adecco overgegaan op het digitaal ondertekenen van arbeidsovereenkomsten. Dit spaart papier uit en zorgt voor minder druk op het milieu. In 2017 zijn de regio's opnieuw ingedeeld door Adecco. Dit heeft als gevolg dat het aantal vestigingen significant is teruggebracht naar 35. Dit zorgt in potentie voor minder verbruik van stroom, gas, water, licht, etc. en daardoor minder CO2 uitstoot. Adecco Groep heeft in 2020 groencertificaten ingekocht voor een volume van 1.000 MWh en 50.392 m³ gas.

Milieu impact in kaart gebracht (meten is weten). Veruit de grootst milieubelasting gerelateerd aan de bedrijfsvoering van Adecco komt voort uit zakelijke mobiliteit. De daadwerkelijke uitkomsten voor 2018, 2019 en 2020 waren respectievelijk 5,13, 5,54 en 3,51 CO2 per fte en de totale uitstoot was 5215, 4720 en 2905 ton CO2. De daling in 2020 is aan COVID-19 gerelateerd.

Wat heeft dit gebracht

Adecco rapporteert op een transparante manier de resultaten. Hierdoor is er een openbare CO2 footprint beschikbaar en kunnen we op deze manier op zoek naar duurzaamheids-indicatoren voor Adecco Group.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling voor Adecco Group was een afname van 15% over de afgelopen 5 jaar. Deze doelstelling is behaald, mede door het thuiswerken door COVID-19. Daarom is onze ambitie om meer focus te leggen op het huren en gebruik van onze werkomgevingen.

Energie: Verantwoorde productie en consumptie

Projecten Planet	2018	2019	2020	Groen/rood vs doel 2020	GRI	SDG
Stichting Dier en Project (2020)			117	groen		13
Fietsregeling	12	9	10	rood		13
Papier consumptie	13K	6K	3K	groen		13
kWu Elektrische auto's (nieuw 2020)	-	-	14K	groen		13



Wat doen we

Stichting Dier en Project: de opbrengst van de verkoop van onze oude mobiele telefoons wordt gedoneerd aan een goed doel. Een organisatie die zich inzet voor mishandelde en ter dood veroordeelde dieren.

Met de Adecco Fietsregeling schaf je een nieuwe fiets aan met belastingvoordeel. Alle medewerkers in dienst van Adecco Group kunnen hier gebruik van maken.

Per 1 oktober zijn er ten behoeve van de arbeidsmigranten woonachtig in Roosendaal 35 fietsen besteld. Deze 35 medewerkers gingen voorheen met de auto naar het werk, de opdrachtgever. Samen met de lokale fietsenwinkel zijn er stevige fietsen uitgezocht, allemaal voorzien van een rode mand.

Het wagenpark van Adecco Group wil zich meer richten op de CO2 footprint, vanaf 2020 wordt het kWu gebruikt van de elektrische wagens in het wagenpark, als KPI opgenomen.

Onze prestaties

In 2020 hebben wij in totaal 117 mobiele telefoons ingeleverd. Dit resulteerde in een donatie van € 1.800,- aan Stichting Dier en Project. Fit naar het werk, minder CO2 uitstoot, daar staan onze fietsen voor. Ook in Groningen is de vestigingsauto van Adecco ingeleverd voor een vestigingsfiets. Sales wordt daar bedreven op de fiets.



Wat heeft dit gebracht

De leverancier die de materialen heeft ontvangen heeft het bedrag overgemaakt naar Stichting Dier en Project. Door meer digitaal te werken, verbruiken we minder papier zo ook minder toners.

De fietsen dragen niet alleen bij aan de gezondheid van onze flexmedewerkers, ze zijn hierdoor ook mobieler en flexibel. Zij kunnen er nu makkelijker op uit gaan buiten werktijd.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling was in eerste instantie flexmedewerkers die niet konden fietsen, leren fietsen. Inleveren van auto's op benzine of diesel is gelukt door deze fietsen. Ruimt 10 auto's zijn ingeleverd. Ambitie is om dit op meerdere locaties te gaan inregelen.

Behaalde resultaten

Profit



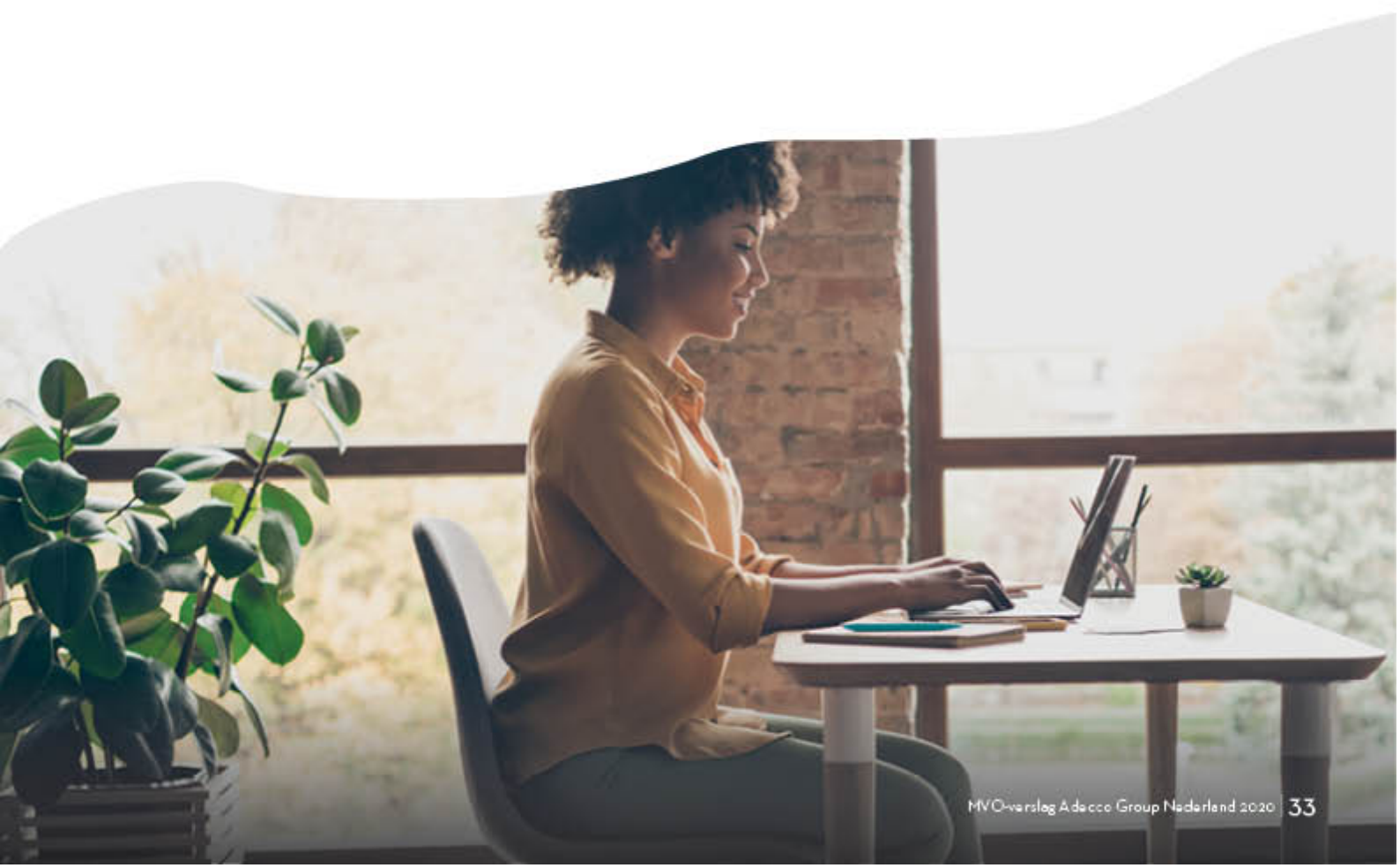
Focus voor Adecco Group is hoogwaardige en fatsoenlijke banen creëren voor een eerlijke en economische groei.

Profit

De formele naam van Adecco Group Nederland is Adecco Nederland Holding B.V., onderdeel van de Adecco Group, een beursgenoteerd bedrijf op de SIX Swiss Exchange.

Adecco Nederland Holding B.V. Kamer van Koophandel 16033314 is 100% eigendom van Adecco Holding Europe B.V. De prestaties op het financieel gebied worden in het jaarverslag van The Adecco Group 2020 gerapporteerd.

Adecco Group jaarverslag bevat de cijfers van alle Adecco landen, inclusief Nederland. Het jaarverslag is beschikbaar op www.adecgroup.com.



Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap, bijdrage aan het economische systeem

Vanaf 2018 is het globale programma Perform geïmplementeerd binnen Adecco. Dit is een Lean manier van werken. Hierbij wordt iedereen gestimuleerd om continu te blijven verbeteren. Hierdoor kunnen we onze klanten nog beter voorzien.

Ons inkoopbeleid wordt voornamelijk gevoed door onze Global organisatie. Leveranciers vullen onze Code of Conduct in, alsmede een Questionnaire over hun MVO beleid. Het inkoopbeleid wordt onder de loep genomen om onze leveranciers nog meer deelgenoot te maken van de verandering die wij teweeg willen brengen op gebied van MVO. In 2021 moet dit gereed zijn.

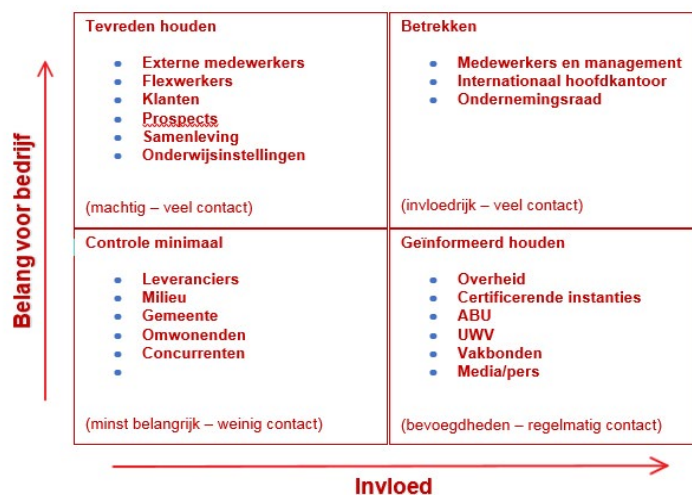


De afgelopen jaren zijn we actief sponsor geweest van de KNVB. Hier werden stages geregeld voor jongeren met een droombaan in de sport. De bijdrage van Adecco Group was groot. Adecco was medeoprichter van het KNVB Talent Team. Halverwege 2020 is dit partnership beëindigd.

Jaarlijks worden er lokaal nog steeds heel veel initiatieven georganiseerd om de lokale gemeenschap te ondersteunen. Alle initiatieven worden bijgehouden in ons dashboard.

In gesprek met onze stakeholders

Het is belangrijk om onze stakeholders te betrekken om goed te luisteren naar hun mening om mede ons beleid te kunnen vormen. In de materialiteitsmatrix (blz 7) zijn alle indicatoren volgens de MVO prestatieladder geprioriteerd. In dit hoofdstuk laten we zien wat de zwaarte van de mening is per partij die wordt betrokken bij onze beleidsvoering en hoe we in contact zijn met onze stakeholders.



Als stakeholder is gedefinieerd iedereen die aan minimaal één van onderstaande criteria voldoet:

- deel uitmaakt van eigen organisatie
- direct belang heeft bij economisch succes van de organisatie
- direct betrokken is bij de uitvoering/monitoring/bijstelling van het MVO beleid
- direct belang heeft bij diensten en het voorkomen van negatief effect bedrijfsuitoefening
- bereid en geschikt is om beleid, eisen, acceptatie en voorwaarden te formuleren t.a.v. knelpunten en veranderingstrajecten
- de samenleving kan representeren bij de beoordeling van oplossingen met excellent karakter

In contact

Met onze interne stakeholders blijven we in continue contact via onze Unily (intranet), nieuwsbrieven, de KickOff aan het begin van het jaar, overlegstructuren, COVID-19 projectgroep. Sinds 2020 een directie update. Met onze externe stakeholders blijven we in contact via enquêtes, retentiegesprekken, vrijdagmiddag borrels, digitale onderzoeken, social media, klantpresentaties, leveranciersbeoordelingen, netwerkbijeenkomsten.

Maar ook lokaal via nog meer initiatieven, zoals sollicitatie trainingen op scholen, ABU vergaderingen, banenmarkten.

Brancheniveau

Het jaarverslag van Adecco wereldwijd geeft een overzicht van de erkenning door externe partijen op het gebied van MVO, bijv CDP Climate Change, EcoVadis, FTSE4Good.

De afdeling Bidmanagement constateert dat voor alle bid en tender trajecten er altijd een vraag of eis is in de vorm van MVO. Bij het ene traject wil de klant zeer uitgebreide antwoorden over hoe Adecco diverse MVO onderwerpen oppakt en uitvoert en bij andere soms maar een vraag die kort beantwoord kan worden. Het percentage van offertes met MVO inhoud is 100% van de totaal ingediende tenders.

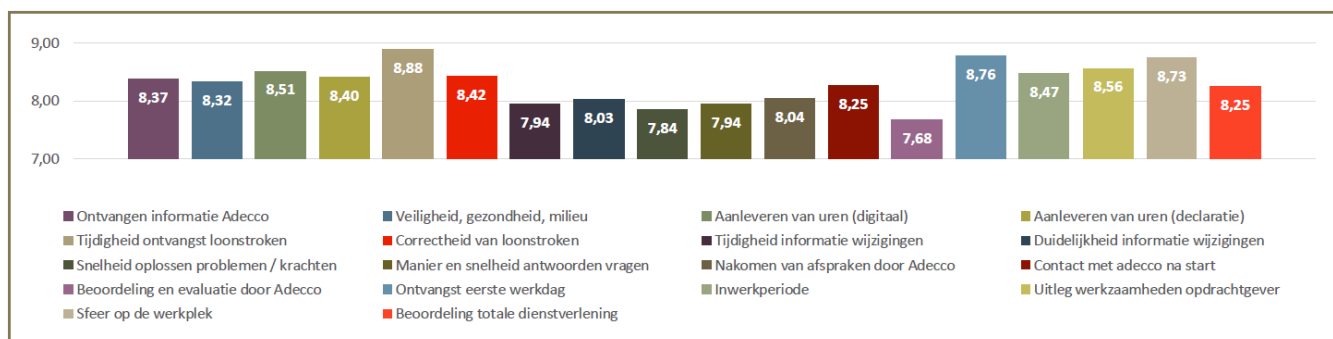
Om goed op de hoogte te zijn binnen de branche, zit er tot en met 2020 een directielid van Adecco Group in het bestuur van de ABU. Ook worden er regelmatig bijeenkomsten gehouden door de ABU waar altijd een collega van de Adecco Group bij aansluit. In 2020 was dit onderwerp 'Denktank diversiteit'.

Interne medewerkers

De parameters ziekteverzuim, diversiteit, retentie & scholing evalueren wij elk kwartaal. De parameter tevredenheid in ieder geval 1 x per jaar. De evaluatie zal plaatsvinden door de afdeling Quality & Compliance in samenwerking met het HR management en Business Control. Bij tegenvallende resultaten zullen we tussentijds de HR directeur inlichten. Uiteraard maken we een actieplan bij een daling in prestatieniveau.

Externe medewerkers

Binnen de categorie flexmedewerkers kunnen we klachten, ziekteverzuim en diversiteit per kwartaal opleveren. De parameters tevredenheid en scholing evalueren we elk half jaar of in ieder geval jaarlijks. Zo waren de cijfers in 2020:



Belangrijk voor deze stakeholder was weer in 2020; onderwijs, werkgelegenheid en diversiteit.

Leveranciers

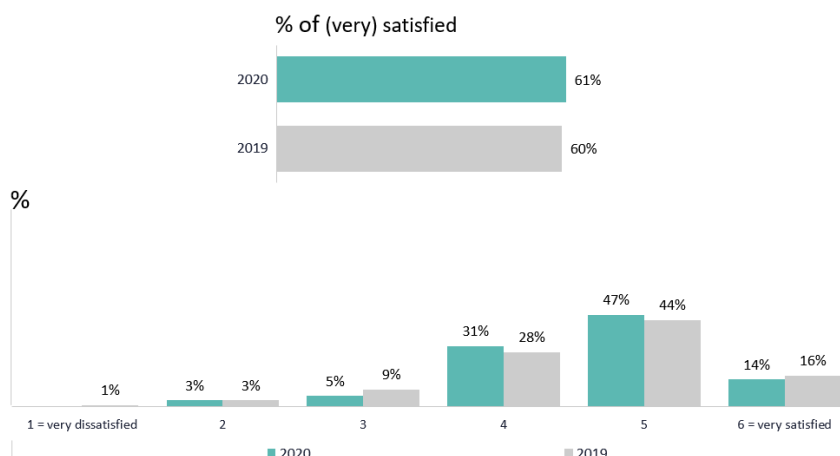
De uitkomsten op de Code of Conduct bespreken we twee keer per jaar met de afdeling Procurement & Real Estate. Indien een leverancier er voor kiest onze Code of Conduct niet te tekenen, zullen we daarvoor een overleg starten en een geschikt actieplan maken.

Milieu

Binnen deze categorie rapporteren wij op 4 parameters: energie consumptie, aardgas consumptie, milieu impact door vervoer en grondstof gebruik. De input voor deze parameters kan per kwartaal opgeleverd worden.

Klanttevredenheid

De uitkomsten van onze klanttevredenheid worden door de Service Managers gedeeld op landelijk niveau. In 2020 heeft onze clientjourney ervoor gezorgd dat de belangrijkste thema's voor onze klanten zijn; behoorlijk bestuur, gelijke behandeling en werkgelegenheid.



Ambities 2021

De toekomst laten werken voor iedereen betekent dat wij onze kennis en expertise inzetten om samen met (potentiële) werknemers, bedrijven, organisaties, overheden, maatschappelijke partners en onderwijsinstellingen te bouwen aan een duurzame arbeidsmarkt waarin diversiteit en inclusiviteit vanzelfsprekend zijn. Oog hebben voor de veranderingen die voortkomen uit o.a. politieke, economische, geografische, demografische en technologische megatrends. We spelen in op de effecten die deze ontwikkelingen hebben op de verschuiving van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Zoals de manier waarop werk is ingericht, het verdwijnen, veranderen en verschijnen van banen en de vaardigheden die medewerkers nodig hebben om "aantrekkelijk" en inzetbaar te zijn en te blijven. Door deze kennis en met onze oplossingen zijn we partner of choice voor (potentiële) opdrachtgevers.

We benutten potentieel op de arbeidsmarkt door onze (toekomstige) flexmedewerkers de kans te geven zich te ontplooiën door middel van werk. We hebben aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling van flexmedewerkers door het bieden van bij- en omscholing en door het begeleiden en coachen van onze flexmedewerkers. We zorgen ervoor dat (potentiële) flexmedewerkers de regie hebben over hun eigen loopbaan en werkgeluk. En zetten ons op deze manier in om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt ook in de toekomst op elkaar te laten (blijven) aansluiten en zo ook een duurzame toekomst voor onze eigen organisatie te creëren. We zijn employer of choice voor (potentiële) flexmedewerkers.

Afdeling Duurzame Inzetbaarheid

De afdeling Duurzame Inzetbaarheid fungeert als Ambassadeur, Adviseur, Kenniscentrum en Productontwikkelaar. De afdeling duurzame inzetbaarheid richt zich op de thema's;

- **Cultuur:** Het creëren van een cultuur binnen de eigen organisatie en bij onze opdrachtgevers waarbij aandacht voor de (ontwikkeling van) flexmedewerkers centraal staat.
- **Gezondheid:** Aandacht en ondersteuning voor de gezondheid & vitaliteit op fysiek, psychisch en sociaal vlak.
- **Werksituatie:** Het op orde hebben van de basisvoorwaarden om als flexmedewerker met de juiste kennis, informatie, instructie en materialen veilig en gezond te kunnen werken.
- **Loopbaan:** Informeren, adviseren, stimuleren, motiveren en coachen van flexmedewerkers om regie over eigen loopbaan te kunnen nemen en te blijven werken aan zowel de persoonlijke als professionele ontwikkeling. Door het faciliteren van training & opleiding en het bieden van kansen in de toegang tot werk.

In de loop van 2021 zal de afdeling Duurzame Inzetbaarheid een dienstverlening onder de naam van Adecco Training lanceren.

Adecco Group Organisatie

Vanaf 1 januari 2021 vindt er een wisseling in bestuur plaats. Hier informeren we in 2021 meer over.

Company

www.adecco.nl

CSR Website Adecco

<https://www.adeccogroup.com/sustainability/>

Company

pers@adecco.nl

+31 418 784 000

Dhr. K. Rienks (Manager Quality & Compliance)

Quality@adecco.nl

+31 418 784 000

Hoofdkantoor

Hogeweg 123

5301 LL Zaltbommel