



THE ADECCO GROUP



MVO-verslag
Adecco Group Nederland

2021

Inhoud

Voorwoord	3	Diversiteit en kansen	24
Over Adecco Group	4	Eerlijk zaken doen (I&C Training)	25
Purpose	5	Eerlijk zaken doen (risicobeheer)	27
Wensen en verwachtingen stakeholders	7	Gelijke behandeling	28
Certificaten en Awards	9	Behaalde resultaten Planet	28
Awards	10	Energie	29
Behoorlijk bestuur	11	Energie, uitstoot, afvalwater, afvalstoffen	31
Behaalde resultaten People	12	Energie, verantwoorde productie en consumptie	32
Goed werkgeverschap (inclusiviteit)	13	Behaalde resultaten Profit	34
Goed werkgeverschap (diversiteit)	15	Profit	34
Gezondheid en veiligheid	16	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap, bijdrage aan het economische systeem	35
Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk	17	In gesprek met onze stakeholders	36
Werkgelegenheid	19	Ambities 2022	39
Verhouding werkgever en werknemer (tevredenheid)	21	Adecco Group Organisatie	40
Verhouding werkgever en werknemer (Fit en vitaal)	23		

Voorwoord

De toekomst laten werken voor iedereen

De afgelopen twee jaar heeft het Coronavirus de wereld veranderd. De overgang van een leven na de pandemie was een omschakeling voor velen en vergde veel flexibiliteit. Daarnaast zijn de gevolgen van klimaatverandering en het belang van diversiteit en gelijkheid steeds meer zichtbaar geworden. Deze punten zijn het startpunt van onze duurzaamheidsstrategie en voor de mooie initiatieven die daaraan bijdragen. Het is onze ambitie om de toekomst te laten werken voor iedereen. Dat is ons fundament voor duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen binnen Adecco Group Nederland.

De opengaande wereld biedt weer ruimte en mogelijkheden om face-to-face met onze stakeholders te sparren en te spreken over belangrijke topics zoals duurzaamheid, inclusiviteit en maatschappelijke verantwoording. De pandemie heeft veel gevraagd van organisaties en mensen waarbij flexibiliteit een grote rol speelde. Ik ben trots op onze medewerkers, hoe zij anicipeerden op de veranderende situaties en hoe snel zij in de startblokken stonden om weer op onze vestigingen aan de slag te gaan. De verbinding die we zoeken met elkaar maakt dat we ook hybride met elkaar en voor elkaar werken. We zijn immers een mensenbedrijf; we werken met en voor mensen en hoe mooi is het om die mensen weer in de ogen aan te kunnen kijken en samen te streven om werk toegankelijk te maken voor iedereen. 'Making the future work for everyone' zit vast in ons DNA.

Wij geloven dat iedereen in zijn eigen kracht moet staan en zijn talenten moet benutten. Adecco Group Nederland staat voor een eerlijke, diverse en inclusieve arbeidsmarkt waar mensen duurzaam inzetbaar zijn. Daarbij moet potentieel en talent benut en gestimuleerd worden. Met Adecco Training geven wij invulling aan onze visie door het (h)erkennen en ontplooiën van talent. Door het bieden van training en coaching vergroten we het individueel toekomstperspectief en creëren we loopbaankansen voor iedereen. Ook met ons Career Center staan we dichtbij alle mensen om arbeidsmogelijkheden dichterbij te brengen.

In dit jaarverslag laten we zien waar we trots op zijn, waar we zijn gegroeid, maar ook waar ruimte is om onze doelstellingen aan te scherpen om alsmaar verantwoord te groeien. Met daarbij een van de belangrijkste doelen om de mindset omtrent duurzaamheid door de hele keten heen te vergroten én dat begint bij onszelf. Door onze Future@Work strategie hebben we drie sterke Global Business Units (GBU's) gecreëerd: Adecco (WFS), Modis (Akkodis) en LHH (inclusief B+C en Pontoon). Namens al onze merken ben ik trots om middels dit MVO jaarverslag de prestaties van Adecco Group Nederland met jullie te delen. Adecco laat de toekomst, op alle vlakken, werken voor iedereen.

Adriaan Belonje - VP Adecco & Country Head NL



Over Adecco Group

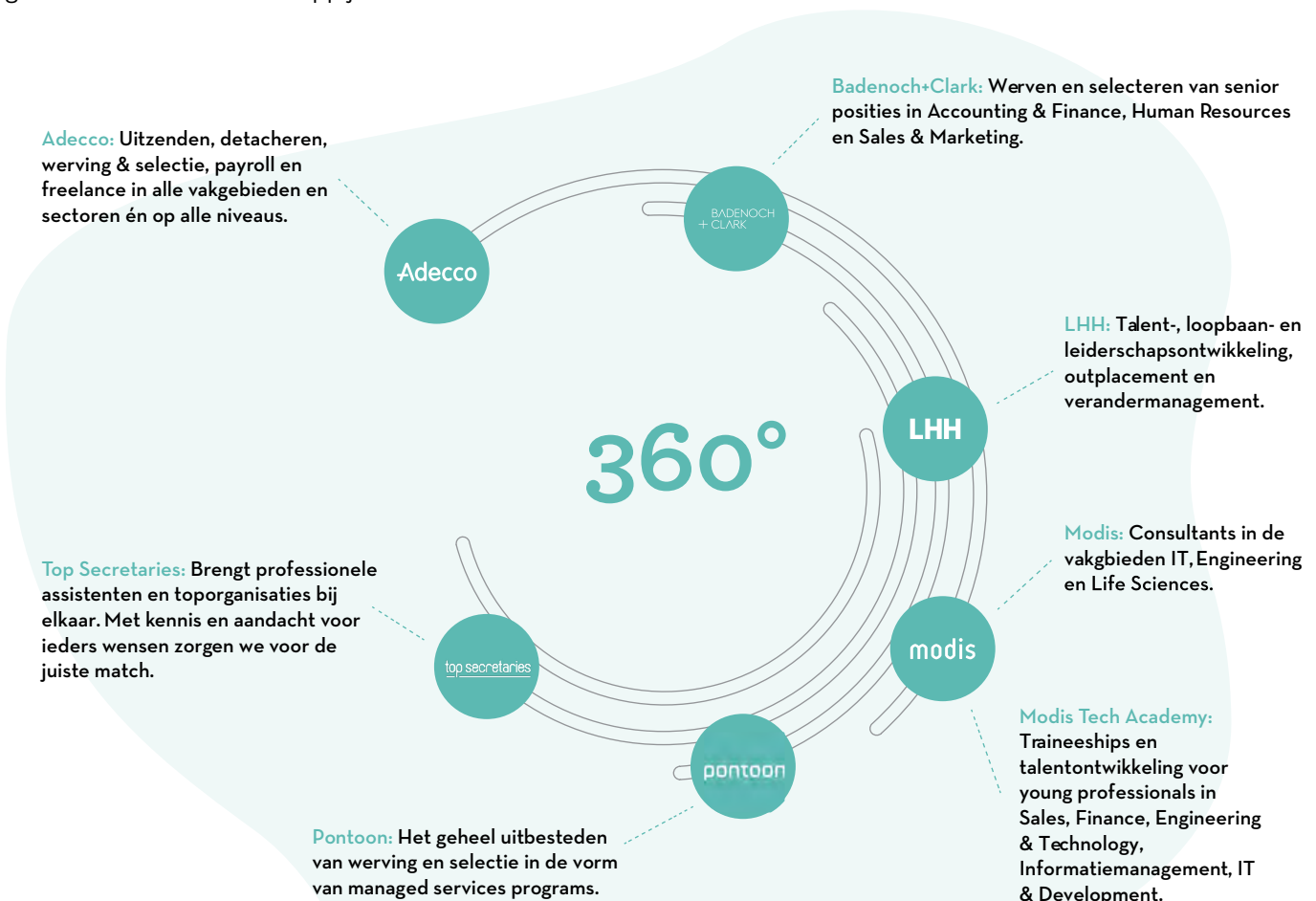
Adecco Group Nederland maakt onderdeel uit van de Adecco Group; één van de grootste HR-dienstverleners ter wereld. De diensten van de Adecco Group worden samengevat in een 360 graden ecosysteem-model, waar al onze merken onderdeel van uit maken:

- Adecco WFS voor uitzenden, detacheren, werving en selectie, payroll, training en opleiding;
- Akkodis (Modis) voor detachering in hightech industrie, IT en Life Sciences;
- LHH voor loopbaanbegeleiding, mobiliteitstrajecten en executive search.

Adecco Group is breed actief in de meeste sectoren, voor banen op alle niveaus. Van productiebedrijven tot overheden, van pharma tot klantcontactcentra, van logistieke dienstverleners tot banken en verzekeraars, van life sciences tot maakindustrie. De Adecco Group brengt bedrijven en mensen samen in de wereld van werk, voor lange of korte termijn.

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

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



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.

Uiteindelijk draagt dit bij aan het creëren van economische waarde voor onze aandeelhouders en belanghebbenden en heeft dit een positieve impact op de economie. Voor ons vertaalt dit zich in het werken aan vier strategische duurzaamheidsdoelen die inspelen op de werk gerelateerde behoeften van onze belangrijkste stakeholdergroepen - klanten, kandidaten en medewerkers, collega's en instellingen en de samenleving in het algemeen.

Onze duurzaamheidsprioriteiten helpen ons de duurzaamheidsdoelstellingen te behalen:

- Medewerkers faciliteren en opleiden
- Inclusiviteit en diversiteit bevorderen
- Talent aantrekken, binden en behouden
- Digitale transformatie stimuleren

Missie

Adecco Group Nederland 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.

De leiders die werken bij de Adecco Group Nederland houden van vrijheid. En dan vooral de vrijheid om te innoveren. Zij creëren kansen die ervoor zorgen dat de levens van anderen verbeteren. Zoals gezegd, dat klinkt zo eenvoudig, maar dat is het niet.

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 klantgerichtheid, passie, ondernemerschap, verantwoordelijkheid en teamgeest.

De culturele drijvers van onze strategie zijn:

- **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 ons in, wij leren de vaardigheden.
- **Collective spirit;** we zijn een collega waarmee anderen willen werken, we zijn behulpzame teamspelers.

De Adecco Group



**Fortune
500**
Global company



60
Landen



600.000+
mensen zijn dagelijks
via ons aan het werk



38.000
expertes in de
wereld van werk



9
toonaangevende
wereldwijde merken



€23.4
miljard aan
inkomsten in 2019



3.5 miljoen
carrières mogelijk
gemaakt



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

47
talenten mogen een
CEO voor één
maand zijn



500.000
mensen getraind en
gecoached



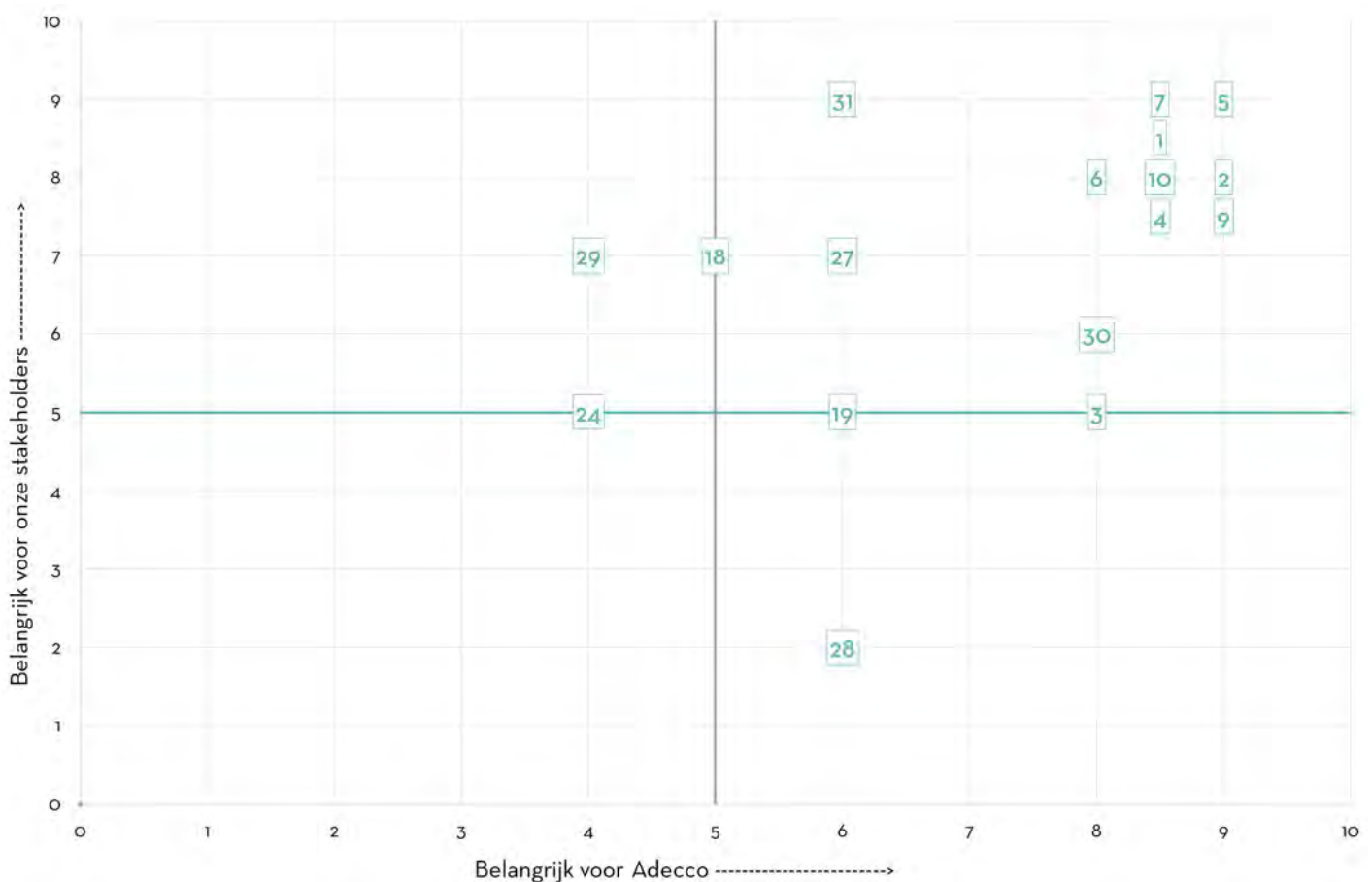
Wensen en verwachtingen stakeholders

Adecco Group ziet zichzelf als meer dan een HR dienstverlener. We stellen ons graag op als partner, voor zowel 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 Adecco Group Nederland. Adecco Group Nederland is gecertificeerd onder de ISO-9001:2015 norm. Daarnaast staat Adecco Group Nederland als lid van de ABU garant voor kwaliteit en betrouwbaarheid. Procedures zijn vastgelegd en vormen de borging voor de ISO-normering. Adecco Group Nederland vestigingen werken volgens deze procedures en de onderliggende zeer gedetailleerde instructies zoals 'Inschrijven Kandidaat', 'Controle ID' en 'Beoordelingsgesprek'. Alle medewerkers binnen Adecco Group Nederland hebben toegang tot het intranet waarop de processen en de instructies zijn gepubliceerd. Het uitgangspunt voor deze processen is niet de ISO normering, maar klanttevredenheid evenals kandidaattevredenheid. In elke instructie is getracht te denken vanuit Customer Intimacy.

De Adecco Group Nederland vestigingen worden zowel intern als extern ge-audit. Adecco Group Nederland heeft een aparte afdeling Quality & Compliance die ervoor zorgt dat Adecco Group Nederland 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 Group Nederland beheert de afdeling Quality & Compliance de online handboeken in SharePoint, verbetert en controleert (audit) de processen op de Adecco Group Nederland branches.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Adecco Group Nederland (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 [Managementverklaring VGM](#) toegelicht.

Wij gebruiken een checklist die samen met de opdrachtgever wordt ingevuld. In de Candidate portal krijgt de uitzend-/ payrollmedewerker onze folder "Zo werkt het in de praktijk". Daarnaast zijn diverse Adecco WFS branches VCU-gecertificeerd.



ISO 9001:2015



Doel van het certificaat: Tevredenheid van klanten en (flex)medewerkers door procesoptimalisatie.
Alle entiteiten van Adecco Group Nederland



NEN 4400-1



Doel van het certificaat: aantonen dat wij onze financiële zaken goed geregeld hebben (bonafide). Deze 'SNA-keurmerk' is uitgegeven door FlexSpect.
Adecco WFS en Modis entiteiten



MVO Prestatieladder



Doel van het certificaat: Groei door innovatie en maatschappelijk verantwoordelijkheid.
Alle entiteiten van Adecco Group Nederland



MVO-Register



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



VCU : Adecco Workforce Solutions & Modis Tech Talent Services



Doel van het certificaat: Bevorderen van veilig werken, stimuleren van minder ongevallen en het reduceren van kosten ziekteverzuim.
Adecco WFS entiteiten en Modis TTS



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



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



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



Doel van het certificaat: Bewust veilig handelen in bedrijven, bevorderen veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag.
Modis te Enter



Perspectiefverklaring - Adecco Workforce Solutions



Doel van het certificaat: Flexmedewerkers van Adecco krijgen de mogelijkheid om een hypotheek aan te vragen.
Alle entiteiten van Adecco WFS



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.
Adecco HR Solutions B.V.

Behoorlijk bestuur

Adecco WFS is lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). Dit lidmaatschap garandeert onze flexwerkers een goed cao en tevens uitstekend werkgeverschap waarin de flexwerker centraal staat. Ook onze interne medewerkers en consultants genieten van uitstekende arbeidsvoorwaarden, welke op persoonsniveau van toepassing zijn. Het bestuur van de organisatie laat zich adviseren volgens de geldende lokale wetgeving. Waar zich dilemma's kunnen voordoen op gebied van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen, heeft Adecco Group Nederland eigen principes en basis van gedragsregels waar op toegezien wordt.



Behaalde resultaten People



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



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



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



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



Adecco Group Nederland 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	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Aantal kandidaten met een AGH-status naar werk (aantal)	25	19	27	groen	WFS	8
Aantal 56+ ers vanuit een uitkering geplaatst (aantal)	266	238	233	groen	WFS	10
Aantal kandidaten uit het doelgroep register naar werk (aantal)	291	203	272	groen	WFS	8

Wat doen we

De toekomst laten werken voor iedereen betekent voor Adecco WFS dat wij ons extra inspinnen 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.

Adecco WFS commiteert zich aan de UWV convenant. Dit is een samenwerking vanuit een getekende overeenkomst waarin beide partijen een bijdrage willen leveren aan de arbeidsparticipatie van werkzoekenden al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Adecco WFS en UWV maken gebruik van de expertise, netwerk en infrastructuur van beide organisaties. Partijen hebben in voorgaande jaren al als strategische partners succesvol samengewerkt. Deze samenwerking wensen zij voort te zetten en uit te breiden samen met UWV in 35 arbeidsmarktregio's en de WerkgeversServicepunten.

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 WFS 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.

Samen met het UWV zet Adecco WFS hun netwerken in om partijen op regionaal niveau met elkaar te verbinden. Partijen stellen 1 landelijk contactpersoon aan. Bij UWV is dit de Landelijk Adviseur Werkgeversdiensten en bij Adecco is hier tevens een persoon voor aangesteld.

De landelijke contactpersonen bewaken gezamenlijk de voortgang en de resultaten van de samenwerking. Wanneer er knelpunten ontstaan, kunnen de gemaakte afspraken in onderling overleg aangepast worden.

In het Uitvoeringsplan is de organisatie van de samenwerking, de personele inzet van partijen, inbreng van faciliteiten en diensten en de interne en externe communicatie uitgewerkt.

De partijen doen aan gegevensuitwisseling om gezamenlijk relevante arbeidsmarktgegevens te publiceren.

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 WFS. De financiële compensatie vloeit in een groot aantal gevallen terug naar de opdrachtgevers waar de medewerkers geplaatst worden middels een verlaagde kostprijsfactor.

Het UWV convenant resulteert in een intensievere relatie met de WSP servicepunten waarin van beide kanten actief gedeeld wordt. Adecco WFS deelt het vacature aanbod en zet alle profielen inclusief opleidingsmogelijkheden uit bij UWV (via centraal coördinatie punt) en UWV deelt beschikbare kandidaten vanuit verschillende doelgroepen.

Adecco WFS neemt tevens actief deel in het Platform Publiek Private samenwerking vanuit het UWV waarin over sociaal maatschappelijke thema's in relatie tot de arbeidsmarkt gesproken wordt en oplossingen worden bedacht om vraag en aanbod dichterbij elkaar te brengen.

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	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Percentage vrouw uitgezonden	38,2%	39,5%	41%	groen	WFS	5
Aantal vrouwelijke interne medewerkers	65,8%	65%	65%	groen	Alle	5
Aantal vrouwen in key positions (intern)	8	6	7	rood	Alle	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.

Hierbij ligt tevens de focus op gelijke behandeling tussen man en vrouw met daarbij de focus op een evenredige verdeling tussen de arbeidsposities.

Onze prestaties

Elke dag bieden we werk aan honderdduizenden collega's en medewerkers en hebben we direct en indirect invloed op het leven en 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 plaatsafhankelijk 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 meer 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

Onze 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 maar inmiddels weer in 2021 behaald.

Gezondheid en veiligheid

Ongevallen en incidenten	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Ongevallen met verzuim	0.74%	0.30%	0.24%	rood	Alle	3
Ongevallen zonder verzuim (incidenten)	0.10%	0.15%	0.16%	rood	Alle	3
Onveilige situaties (nieuw in 2020)	-	6	10		Alle	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 brengen waar aandacht nodig is om ongevallen te verminderen. De afdeling Adecco Training 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 van de Veiligheidsladder op meerdere locaties.

Wel willen we meer meldingen genereren door meer toolbox meetings te houden.

Opleiding, onderwijs, aard en organisatie van het werk

Opleidingen	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Gemiddeld aantal uren scholing per interne medewerker	3	2	1	rood	WFS	4
Percentage externe medewerkers die een opleiding gevolgd heeft binnen Adecco WFS	9%	38%	9%	rood	WFS	4
Aantal interne klantleerlijnen gevolgd (nieuw in 2020, werken@)	-	168	167	-	WFS	3
Gevolgde VCA cursussen	214	163	166	groen	WFS	3
Gevolgde VCU cursussen	30	9	54	rood	WFS	3
Aantal stagiaires	190	131	140	groen	WFS	5 + 10
Aantal sollicitatietrainingen door Adecco WFS	35	23	8	rood	WFS	10

Wat doen we

Adecco Group Nederland werkt samen met GoodHabitz, een online platform voor flexibele talentontwikkeling, op het gebied van management, persoonlijke effectiviteit, communicatie, MS-Office en commerciële vaardigheden. Samen met Studytube is hier de gratis Academy uit ontstaan voor uitzendmedewerkers en professionals. Ieder jaar verrijkt het aanbod aan trainingen. Flexmedewerkers hebben na beëindiging van de opdracht nog toegang tot de Academy 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. In 2022 is Adecco Group Nederland voor eigen medewerkers overgestapt op een nieuw platform: TAG University. TAG U is het digitale leer en ontwikkelplatform met onder andere inspirerende video's, artikelen, podcasts, E-learning's en trainingen over relevante onderwerpen voor de organisatie en het individu. Hoe actiever je bent op het platform, hoe meer het wordt toegespitst op een specifieke rol en interesse. Voor onze uitzendmedewerkers is de Adecco Academy (bovenstaand platform), incl. toegang tot trainingen toegankelijk gebleven.

Binnen Adecco WFS hebben we een samenwerking met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), een bureau dat bemiddeld 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 WFS 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 WFS, 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 WFS.

Onze prestaties

Adecco Group Nederland Bootcamp: in 2021 is een nieuw onboardingsprogramma ontwikkeld waar de focus ligt op de het delen van voldoende kennis om de medewerker snel inzetbaar te zijn. De onboarding bestaat uit vijf dagen waar verschillende onderwerpen zoals wet-en regelgeving, toewijzing fieldcoach en vakinhoudelijke informatie aan bod komen. Wanneer een vestiging of locatie een extra opleiding eist, zoals VCU-VIL voor Adecco WFS of Modis TTS, dan wordt de nieuwe collega daarvoor opgegeven en begeleid door de aanbieder. Voor Adecco WFS collega's is tevens het SEU diploma een vereiste om te behalen bij indiensttreding binnen zes maanden.

Wat heeft dit gebracht

Een vlot doorlopen onboardingsprogramma resulteert in nieuwe medewerkers die sneller up en running zijn en hierdoor sneller inzetbaar zijn binnen Adecco Group Nederland. Het onboardingsprogramma geeft de nieuwe medewerker voldoende kennis om van toegevoegde waarde te zijn. Bijvoorbeeld door het succesvol te leren plaatsen van flexmedewerkers en het helpen van de opdrachtgevers met het realiseren van hun doelstellingen.

Twee keer per jaar organiseert Adecco WFS een Kick-Start Event voor nieuwe stagiaires binnen de organisatie. Tijdens dit event, wordt een stagiair meegenomen in Adecco WFS als organisatie, de werkzaamheden van een stagiair, kennismaking met andere stagiairs en een stuk persoonlijke ontwikkeling middels een beschikbare E-learning. In verband met de pandemie en de grootte van de groepen, hebben we de Kick-Start online aangeboden.

Door het actief benoemen van discriminatie en gelijke behandeling komt er een dialoog tot stand. Hetgeen waar Adecco Group Nederland het meest trots op is, is dat zij gedurende de Mystery Calls, een toets waarbij uitzendondernemingen getest worden op discriminatie, zeer positief uit de bus zijn gekomen. Met dit resultaat kunnen wij stellen dat onze medewerkers zeer goed op de hoogte zijn van het discriminatiebeleid en gelijke behandeling. Al hoeft dit natuurlijke te allen tijde duidelijke stimulering.

Doelstelling en ambitie

Voor alle interne medewerkers hebben we de doelstelling op gemiddeld 8 scholingsuren 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@" veiligheidsmodules. In gesprek met onze externe medewerkers wordt het aanbod standaard besproken en is de ambitie 100%.

De doelstelling is om discriminatie nog verder terug te dingen, door actief trainingen, cursussen, voorlichtingen en discussiegroepen aan te bieden. Met de SteeleTool kunnen wij nog accurater monitoren hoe de participatiegraad is van desbetreffende trainingen en hier adequaat op acteren.

Elke klant levert een compleet ingevulde Checklist arbeidsvoorwaarden & facturatie en ondertekende contract aan om te zorgen we dat alle externe medewerkers een eerlijke beloning ontvangen.

Door het actief helpen van stagiairs en studenten met het ontwikkelen van hard en soft skills die benodigd zijn gedurende de loopbaan zorgen we dat de gap tussen studie en het echte "werklevens" wordt verkleind. Studenten kunnen sneller toegevoegde waarde creëren binnen onze (en andere)organisatie(s) en daarmee een positief effect hebben op de maatschappij, de economie en de directe business van de desbetreffende organisatie.

Werkgelegenheid

Fit for the Future (nieuw 2020)	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
DOORZAAM	-	-	152	groen	WFS	8
Persoonlijke loopbaanadvies	-	72	15	groen	WFS	8
Coaches Adecco opgeleid	-	10	0	groen	WFS	8

Wat doen we

Adecco Training geeft invulling aan de visie van de Adecco Group door het (H)erkennen en ontplooiën van talent door het bieden van training en coaching. Het vergroten van individueel toekomstperspectief door het bieden van zowel professionele als persoonlijke ontwikkelmogelijkheden en ondersteuning te bieden in het nemen van een vervolgstap in de loopbaan. Het bij- en omscholen van onze flexmedewerkers met kennis en vaardigheden voor vandaag, morgen en verder in de toekomst draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van het individu, het laten (blijven) aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor zowel onze opdrachtgevers als de maatschappij om zo zingeving, zelfontplooiing en zinvol werk toegankelijk te maken voor ieder mens.

Onze prestaties

Het blijven ontwikkelen, stimuleren en uitdagen van talenten vandaag, morgen en verder in de toekomst draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van het individu, het laten (blijven) aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor zowel onze opdrachtgevers als de maatschappij om zo zingeving, zelfontplooiing en zinvol werk toegankelijk te maken voor ieder mens.

In 2021 hebben 5226 flexmedewerkers 10272 modules gevolgd.

Adecco Group Nederland heeft een projectgroep COVID-19 opgesteld. Het COVID-19 draaiboek, de Frequently Asked Questions (FAQ), de tweewekelijkse directie update zijn de communicatiemiddelen die onze collega's up to date houdt over het recente COVID-19 beleid. In 2020 hebben diverse overleggen met diverse stakeholders plaatsgevonden met als doel het op de hoogte houden van de medewerkers omtrent het laatste beleid, in contact blijven met hen om het welzijn op het vizier te hebben en daar waar nodig actie te ondernemen. Anno 2022, ligt het draaiboek nog klaar en passen we continu ons beleid aan, kijkende naar de Rijksoverheid en de geldende maatregelen. Het draaiboek en de FAQ bestaan uit beleid en protocollen om veilig werken binnen Adecco Group Nederland mogelijk te maken.

Wat heeft dit gebracht

Het bieden van banen inclusief opleiding in schaarse/kansrijke beroepsgroepen waarbij motivatie en potentieel talent leidend is gedurende het selectietraject. Door het bieden van basistraining en korte opleidingsprogramma's kunnen medewerkers in relatief korte tijd, vaktechnische kennis of gerichte vaardigheden opdoen om instroom in de gewenste functie mogelijk te maken. Met de lancering van Adecco Training in eind september 2021 is er een start gemaakt op basis van 5 veel voorkomende functieprofielen binnen Adecco WFS namelijk; Operator, Call Center Medewerker, Adviseur Bank-Verzekeringen, Logistiek Hef-reachtruck medewerker en Lasser.

De medewerkers van Adecco Training ontwerpen en ontwikkelen, in opdracht van of in samenwerking met opdrachtgevers introductiemodules en onboarding programma's.

Introductiemodules zijn gericht op een warm welkom bij de opdrachtgever zodat de medewerker goed geïnformeerd, veilig en met de juiste instructie aan de slag kan. In de introductie is aandacht voor de kennismaking met de organisatie, afdeling, taken en werkzaamheden. Praktische informatie zoals werkkleding, faciliteiten, werktijden en huisregels.

Instructie op het gebied van veiligheid, Arbo, milieu en gezondheid.

Onboardingmodules zijn programma's bestaande uit meerdere e-modules die dieper ingaan op de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de functie goed uit te kunnen uitvoeren en te kunnen verdiepen of verbreden in de huidige rol. Deze programma's kunnen via e-learning of in een blended (gecombineerd met fysieke/digitale classroom training) programma worden aangeboden.

Doelstelling en ambitie

De ambitie is om Adecco Training binnen de organisatie laten groeien om zo zoveel mogelijk flexwerkers duurzamer inzetbaar te maken en een glansrijke carrière te bieden.



Verhouding werkgever en werknemer: Performance Management en NPS

Performance Management en NPS	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Ingevulde formulieren retour	-	76%	49%	rood	WFS	8
Score Peakon ENPS (nieuw 2020)	-	25	31	rood	Alle	8
Score r-NPS (externe medewerker)	-3	6	6	groen	WFS	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 behaald kunnen worden. Hierbij zijn aan de ene kant de organisatiedoelen van Adecco Group Nederland leidend en aan de andere kant de wensen, ambities, ontwikkeling en talenten van de medewerkers. Fit en gemotiveerd zijn en plezier hebben in het werk zijn immers voorwaarden om duurzaam goede prestaties te kunnen leveren.

De werknemerstevredenheid wordt gemeten aan de hand van Peakon. Deze tool zorgt ervoor dat er meerdere keren op jaarbasis naar de tevredenheid wordt gevraagd. Gedurende de pandemie is de frequentie van Peakon vergroot en zijn alle medewerkers meermaals verrast met wat lekkers. Voor de externe medewerker is dit de r-NPS uitvraag.



Onze prestaties

De Performance Development Cyclus van Adecco Group Nederland bestaat uit minimaal 3 gesprekken per jaar: het planningsgesprek, het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze formele gesprekken worden vastgelegd in het Adecco Group Nederland 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, vakvolwassen 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	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Aantal uren Win4Youth	53.762	75.075	30.340	rood	Alle	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 de Adecco Group; Team spirit, Customer Focus, Responsibility en Passie. Win4Youth is een welzijnsprogramma waarbij gemakkelijk een fysieke activiteit naar keuze kan worden geregistreerd. De afstand of tijd die aan de activiteit wordt besteed, 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 was 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. De 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

Om de evolutie van Win4Youth te bevorderen in het bredere spectrum van welzijn, in 2022 zullen we het ambassadeursprogramma ontwikkelen tot een twee jaar ervaring met het eerste jaar gericht op Win4Youth-activiteiten en in de tweede ze ontwikkelen in welzijnskampioenen die welzijnsactiviteiten en bewustzijn stimuleren. Ons internationaal doel voor 2022 is om 1,3 miljoen uur te verzamelen.

Diversiteit en kansen

Way to Work	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Ingeschreven kandidaten CEO4oneMonth	4000	4500	2800	groen	Alle	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 het internationale Way to Work programma en werd in 2021 voor de 8e keer georganiseerd. Alle 60 landen waar de Adecco Group actief is, doen mee.

In Nederland schreven zich in 2021 meer dan 2.800 kandidaten in. Uiteindelijk gingen er 20 kandidaten door naar de bootcamp, waarna 6 finalisten de kans kregen om zich op het hoofdkantoor te presenteren. Iedereen op zijn eigen, authentieke manier, elk met één doel voor ogen: een maand lang leidinggeven aan Adecco Group Nederland.

Onze prestaties

Mensen werken om geld te verdienen, maar werk geeft ook zelfrespect, een identiteit en het gevoel om deel uit te maken van de samenleving en daarbij een maatschappelijke bijdrage te leveren. Helaas is dit niet voor iedereen vanzelfsprekend, Adecco Group Nederland 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 om talent centraal te stellen tijdens onze werving- en selectieprocedures. Vanwege privacy redenen registreren wij deze groepen niet als zodanig. Dit betekent dat wij alleen (kunnen) rapporteren op inclusiemedewerkers waar een vorm van subsidie aan verbonden is. Bovenstaande aantallen komen voort uit de loonkostenvoordeel subsidies 56+ incl. WW, Banenregister en Arbeidsbeperkten.

Wat heeft dit gebracht

We hebben online events georganiseerd voor de laatste 20 en 6 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 is dit een leerzaam proces geweest richting hun professionele carrière.

Doelstelling en ambitie

Met dit jaarlijks terugkerende programma biedt de Adecco Group young professionals de kans om hun leiderschapskwaliteiten te ontdekken en deze zo optimaal mogelijk te benutten. Met als doel om zoveel mogelijk young professionals de kans te geven op een kick start in hun carrière.

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

Integrity & Compliance (I&C) Training	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Afgeronde trainingen	-	566	1664	rood	WFS	8

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 (TAG modules).

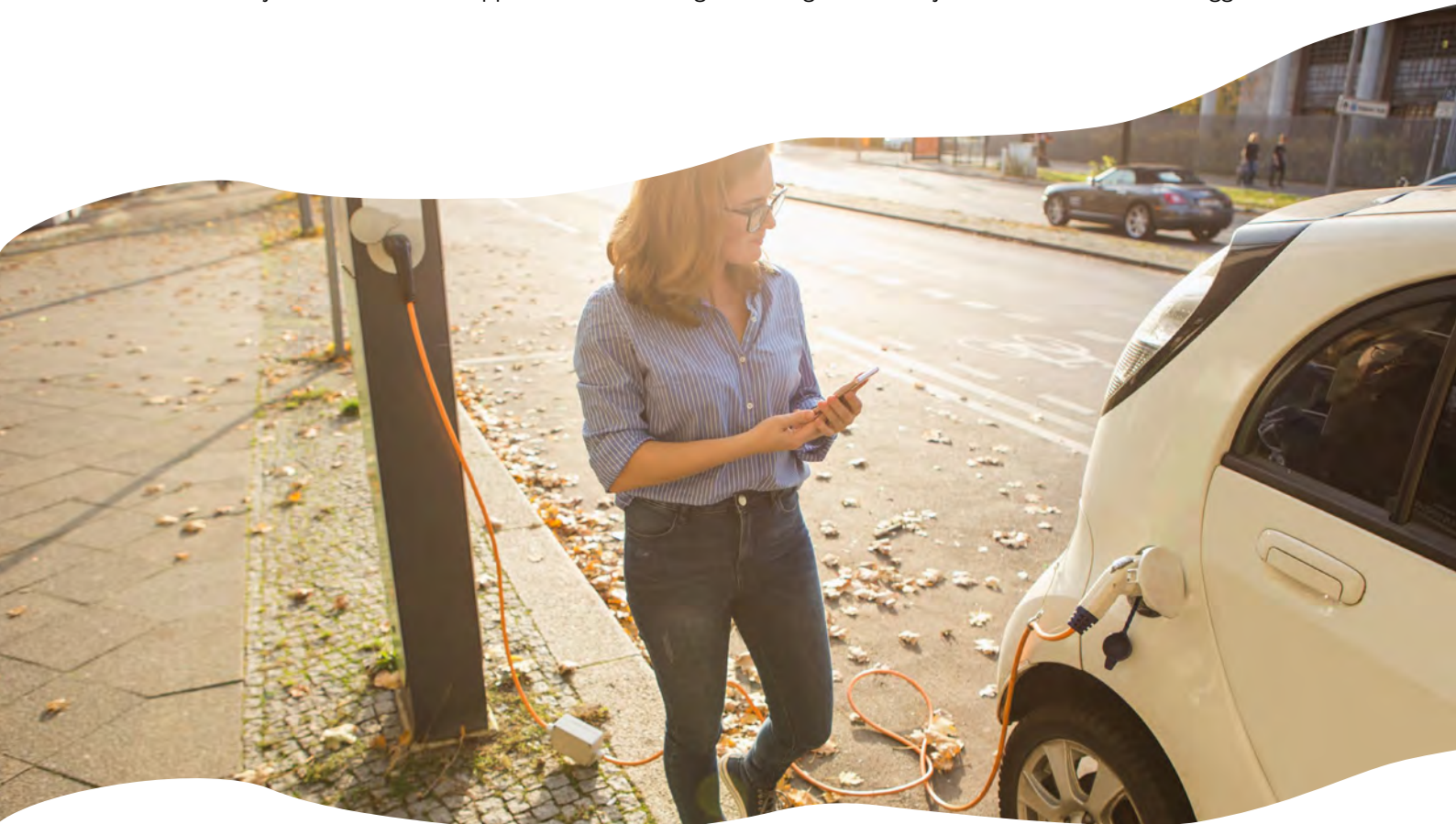
Deze training bestaat uit 6 modules, en zijn verplicht voor alle collega's van de Adecco Group, die betrekking hebben op gebieden zoals eerlijke concurrentie, gegevensbescherming, belangenconflicten, omkoping en corruptie. Voortdurende wettelijke updates behoren tot onze preventieve maatregelen.



Onze prestaties

De Adecco Group bevordert een omgeving van open en eerlijke communicatie en moedigt alle belanghebbenden aan om hun vragen of zorgen te uiten en vermoedelijke schendingen van de wet of het bedrijfsbeleid te melden zonder angst voor represailles.

Een van de kanalen die beschikbaar is om een onderzoek in te stellen of een melding te doen van een daadwerkelijke of mogelijke schending van de gedragscode van Adecco Group, een bedrijfsbeleid of een toepasselijke wet- of regelgeving, is de Adecco Compliance and Ethics Line ("ACE Line"). De ACE Line staat open voor alle klokkenluiders. Het helpt eenieder om 24/7 schriftelijk of telefonisch te rapporteren met vertegenwoordigers die in bijna elke taal kunnen overleggen.



Wat heeft dit gebracht

De volgende trainingen worden verplicht gevolgd: Gedragscode (Code of Conduct), sterke concurrentiekracht binnen de krijtlijnen van het mededingingsrecht, wereldwijde privacy training, belangenconflicten (nieuwe training), cyber security en omkoping en corruptie. Voortdurende wettelijke updates behoren tot onze preventieve maatregelen.

Binnen Adecco Group Nederland 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. Nadenken de zakelijke gedragsregels voor leveranciers (Code of Conduct for suppliers) staan de volgende kernwaarden: Respect, Verantwoordelijkheid, Eerlijkheid en Integriteit.

Doelstelling en ambitie

Elke nieuwe medewerker moet verplicht alle modules afronden. Hier worden rapportages van gemaakt op kwartaalbasis om deze vorderingen te zien.

Eerlijk zaken doen: Risicobeheer - ICS

Internal Control System	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Aantal ICS controles	61	292	232	rood	Alle	8

Wat doen we

De Adecco Group heeft een risico-controle systeem. In 2019 heeft de Adecco Group 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 Adecco Group Nederland per onderwerp bekeken hoe de diverse controles worden geïmplementeerd en nageleefd. Voor iedere standaard controle schrijft Adecco Group Nederland 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 Adecco Group Nederland 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 zijn opgezet, worden processen onder de loep genomen en nieuwe processen beschreven voor een optimale bedrijfsvoering met minder risico's.

Gelijke behandeling

Mensenrechten, effecten op samenleving	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Aantal gevolgde trainingen: "Discriminatie: echt niet!"	28	17	5	rood	Alle	10

Wat doen we

Bij Adecco Group Nederland wordt geen enkele vorm van discriminatie getolereerd. We doen alles om dit te voorkomen. We geven training, voorlichting, advies en voeren ook actieve controles uit door middel van Mystery Guests/ calls.

Adecco Group Nederland heeft volop de focus op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling. Ons beleid is opgenomen in onze kernwaarden en gedragscode.

Wij vinden dat sollicitanten en uitzendkrachten net als alle andere werknemers in Nederland recht hebben op gelijke behandeling. Dat staat in onze Grondwet, maar ook in andere wetten en de ABU-gedragsregels.

Onze prestaties

Wij allemaal moeten dus te allen tijde deze regels naleven en voorkomen dat sollicitanten, uitzendkrachten, professionals maar ook collega's worden gediscrimineerd - direct of indirect - op grond van hun godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, chronische ziekte, soort contract, arbeidsduur of welke grond dan ook.

Het komt soms voor dat opdrachtgevers specifieke wensen hebben en (on)bewust een criterium meegeven. Hierin bieden wij trainingen om de collega's zo goed mogelijk op te leiden.

Aan de hand van voorbeelden en praktijksituaties (die echt zijn voorgekomen) krijgen medewerkers trainingen en handvatten om op een juiste wijze om te gaan met klanten en leren zij alles over de wetgeving. Momenteel vindt er een transitie plaats in de tool die de participatiegraad monitort en meet. Hierdoor is deze velen malen lager uitgevallen.

Doelstelling en ambitie

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

Energie

Energie verbruik	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Groene energie (kWu)	73K	35K	33K	groen	Alle	13
Aardgas consumptie (m3)	37K	25K	27K	groen	Alle	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, Adecco Group Nederland 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 Group Nederland 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 een stroomversnelling gegaan. Onze ambitie is om onze gebouwen te bekijken om nog meer verbruik te verminderen.

We gebruiken ook een energiemakelaar voor al onze energie en vragen groene energie en gas aan. Ook helpen ze met het optimaliseren van onze gebruik (zoals te zien wat de impact zou zijn als we de lichten één uur vroeger uit doen) of andere zaken kunnen doen om ons verbruik omlaag te krijgen op een efficiënte manier. Ze kunnen ook tracken of op bepaalde locaties er te veel stroom gebruikt wordt en uitzoeken waar het aan ligt. Ze helpen ons met experimenteren met verschillende handelingen om onze stroom en gas verbruik te verminderen.

We voeren deze handelingen dan steeds uit om te zien wat de impact is.



Energie: Uitstoot, afvalwater, afvalstoffen

Uitstoot	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
CO2 emissie volgens de Milieubarometer (ton CO2)	4720	2905	2492	groen	Alle	13

Wat doen we

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

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

Onze prestaties

Sinds juni 2017 is Adecco WFS 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 Group Nederland 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). De grootste milieubelasting, gerelateerd aan de bedrijfsvoering, komt voort uit zakelijke mobiliteit. De daadwerkelijke uitkomsten voor 2019, 2020 en 2021 waren respectievelijk 5,54, 3,51 en 2,89 CO2 per fte en de totale uitstoot was 4720, 2905 en 1985 ton CO2. De daling in 2020 is aan COVID-19 gerelateerd. Daarnaast opereren meerdere vestigingen vanuit bedrijfsverzamelgebouwen waar we niet langer eigen meters hebben.

Wat heeft dit gebracht

Adecco Group Nederland 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 de Adecco Group.

Doelstelling en ambitie

Doelstelling voor de 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	2019	2020	2021	Groen/rood vs doel 2021	GBU	SDG
Stichting Dier en Project (2020)		117	-	rood	Alle	13
Fietsregeling	9	10	2	rood	Alle	13
Papier consumptie	6K	3K	1K	groen	Alle	13
kWu Elektrische auto's (nieuw 2020)	-	14K	22K	groen	Alle	13



Wat doen we

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

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

In 2020 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 fietswinkel zijn er stevige fietsen uitgezocht, allemaal voorzien van een rode mand. In december 2020 zijn er nog eens 150 fietsen ingezet bij Adecco International Mobility. 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 en KPI opgenomen.

Onze prestaties

In 2020 heeft Adecco Group Nederland in totaal 117 mobiele telefoons ingeleverd. Dit resulteerde in een donatie van € 1.800,- aan Stichting Dier en Project. De oude telefoons van 2021-2022 zijn verzameld en zodra er voldoende zijn, worden ze gedoneerd. De reductie van het aantal telefoons is helaas te wijten aan de pandemie waardoor er geen tot weinig mensen op kantoor waren om de telefoons in te leveren. Per saldo zijn er sinds oktober 2020 185 fietsen ingezet en 55 auto's ingeleverd.



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 en 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 55 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 de Adecco Group 2021 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 Group Nederland. Dit is een Lean manier van werken. Hierbij wordt iedereen gestimuleerd om continu te blijven verbeteren. Hierdoor kunnen we onze klanten nog beter voorzien.

Adecco WFS werkt samen met partners om haar positieve bijdrage naar een nog hogere niveau te tillen, bijvoorbeeld met DOORZAAM. Meer informatie is [hier](#) te vinden.

Ons inkoopbeleid wordt voornamelijk gevoed door onze Global organisatie. Leveranciers vullen onze Supplier 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.



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

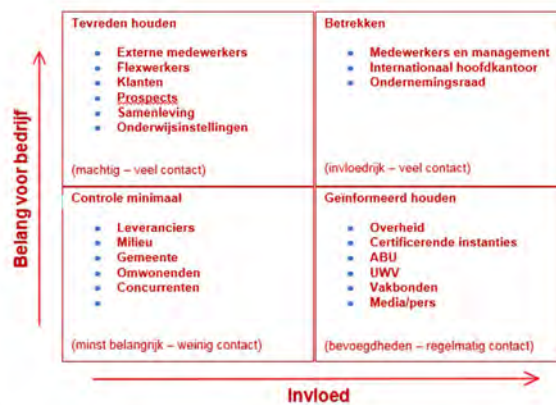
Adecco Group Nederland verbindt mensen en bedrijven. Dat doen we dagelijks op de arbeidsmarkt, maar met de Adecco Group Foundation doen we dat ook op sociaal gebied door een aantal initiatieven te steunen. De Adecco Group Foundation is opgericht in 2017. Het is onze manier om op sociaal vlak waarde te creëren en ruimte te geven aan innovatie. Alle activiteiten hebben als doel de wereld een eerlijkere en meer toegankelijke plek te maken.

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

Goede Doelen Nederland is de brancheorganisatie van erkende, in Nederland gevestigde goede doelen. Ruim 190 goede doelen zijn bij Goede Doelen Nederland aangesloten. De leden zijn op allerlei terreinen actief, van gezondheid tot internationale hulp en van cultuur tot dierenbelangen. Samen zijn zij verantwoordelijk voor ruim twee derde van de bestedingen aan maatschappelijke doelen door Nederlandse organisaties. Wij ondersteunen de aangesloten doelen door hen scherpe tarieven te bieden voor uitzenden en werving & selectie.

In gesprek met onze stakeholders

Adecco Group Nederland vindt het 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 staan 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 de Adecco Group 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 Group Nederland 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. Op het gebied van MVO, vindt deze stakeholder belangrijk: Behoorlijk bestuur, Werkgelegenheid, Gezondheid en Veiligheid.

Om goed op de hoogte te zijn binnen de branche worden er regelmatig bijeenkomsten gehouden door de ABU waar altijd een collega van Adecco Group Nederland bij aansluit. In 2021 was dit onderwerp 'Denktank diversiteit'.

Interne medewerkers

De parameters tevredenheid, ziekteverzuim, diversiteit, retentie & scholing evalueren wij elk kwartaal. 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. Op het gebied van MVO, vond deze stakeholder in 2021 belangrijk; Gelijke behandeling, Gezondheid en Veiligheid, Privacy van klanten.

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 2021:



Uit de tevredenheidsonderzoeken onder de werkende flexmedewerkers vindt deze stakeholder in 2021 belangrijk; tijdigheid ontvangst loonstroken, sfeer op de werkplek en aanleveren van uren. Op het gebied van MVO, vond deze stakeholder in 2021 belangrijk; Gezondheid en Veiligheid, Gelijke behandeling, Privacy van klanten.

Leveranciers

De uitkomsten op de Supplier Code of Conduct bespreken we twee keer per jaar met de afdeling Procurement. Indien een leverancier er voor kiest onze Supplier Code of Conduct niet te tekenen, zullen we daarvoor een overleg starten en een geschikt actieplan maken. Op het gebied van MVO, vindt deze stakeholder belangrijk; Werkgelegenheid, Verhouding tussen werkgever en werknemer, Gezondheid en Veiligheid.

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 2021 heeft onze client journey ervoor gezorgd dat de belangrijkste thema's voor onze klanten zijn; behoorlijk bestuur, gelijke behandeling en werkgelegenheid. Op het gebied van MVO, vond de klant in 2021 belangrijk; Gelijke behandeling, Privacy van klanten en Gezondheid en veiligheid van consumenten.

Ondernemingsraad Adecco WFS

Op het gebied van MVO, vindt deze stakeholder belangrijk: Behoorlijk bestuur, Verhouding tussen werkgever en werknemer, Gezondheid en Veiligheid

Concurrenten

Op het gebied van MVO, vindt deze stakeholder belangrijk: Behoorlijk bestuur, Kinderarbeid, Gedwongen en verplichte arbeid

Overheid/UWV

Op het gebied van MVO, vindt deze stakeholder belangrijk: Diversiteit en kansen, Gelijke behandeling, Grondstoffen



Ambities 2022

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 werkgelegenheid. 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 Adecco Training

De afdeling Adecco Training 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.
- **Werk situatie:** 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.

Platform Jobs for Ukraine

De oorlog in Oekraïne houdt iedereen bezig. Het is belangrijk dat we de mensen goed opvangen en laten bijkomen van wat er met hen en hun familie gebeurt. De Adecco Group, powered bij Adecco WFS, heeft in maart 2022 een platform gelanceerd dat Oekraïners helpt bij het vinden van werk als zij daar aan toe zijn. Het vinden van werk is namelijk van cruciaal belang voor financiële stabiliteit maar ook om een nieuw leven te kunnen beginnen en de toekomst veilig te stellen. Ook met dit initiatief zorgen we samen dat de toekomst werkt voor iedereen. Bekijk het platform adeccojobsforukraine.com [hier](#).

EcoVadis

Adecco Group Nederland is al jaren duurzame ondernemer. In 2022 willen we nog een push op dit onderwerp geven door ons te laten beoordelen door EcoVadis. Om beter aan te sluiten bij de behoefte van onze stakeholders en nog transparanter te communiceren.

Adecco Group Organisatie

Company Website:

www.adecco.nl

MVO webpage Adecco Group Nederland :

adecco.nl/mvo

CSR Website The Adecco Group:

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

Company Contact

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